

Møteprotokoll

Fra møte i: MH - IDF-LOSAM

Møtested: MTM32, Fred Kavli-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap

Dato: 29.04.2024

Tidspunkt: 12:00 - 13:00

Faste medlemmer som møtte:

Siri Forsmo	Leder	MH
Tor Christian Sletner	Nestleder	MH
Hege Müller Hval	Medlem	LO NTL
Ann-Katrin Stensdotter	Medlem	UNIO FF
Geir-Tore Stensvik	Medlem	UNIO NSF
Øystein Indergård	Medlem	AKAD SMFVT
Caroline Hild Pettersen	Medlem	AKAD TEKNA
Hanne Hella	Medlem	NITO
Per-Erling Movik	Medlem	HVO

Forfall:

Kari Risnes	Medlem	AKAD LVS
-------------	--------	----------

Varamedlemmer som møtte:

Navn:	Møtte for:	
Lars Christian Lervik	Kari Risnes	AKAD LVS
Jannicke Gjølme Eriksen		LO NTL
Kathrin Torseth		AKAD TEKNA

Fra administrasjonen møtte:

Torill Foss Lundgren
Grete Elverum
Åse Sjømæling

Merknader:

Saksliste

Tid	Utvalgs- saksnr	Innhold	Arkiv- Saksnr
-o0o-	ST 52/24	Referat fra forrige møter 12.04.2024 og 19.04.2024 er godkjent. <i>Referatene ble godkjent på epost etter møtene.</i>	
12.00 - 12.20	ST 53/24	Status omstillingsarbeid (økonomi, HR, informasjon). <i>Informasjonssak.</i>	
12.20 - 12.40	ST 54/24	Orientering bemanningsplaner. <i>Informasjonssak.</i>	
12.40 - 13.00	ST 55/24	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjonssak.</i>	

ST 52/24 Referat fra forrige møter 12.04.2024 og 19.04.2024 er godkjent

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

Referatene ble godkjent på epost etter møtene 12.04.2024 og 19.04.2024.

ST 53/24 Status omstillingsarbeid (økonomi, HR, informasjon)

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

Grete Elverum informerte om status, prosess og spilleregler, og viste en presentasjon som legges ved referatet.

Hovedpunkter:

- Utfordringene forsterkes jo lengere tid som går før vi kan iverksette tiltak som monner.
- Nedbemanning er krevende.
- Hvilke saker er informasjon og hvilke saker er drøfting?
- Møter i LOSAM og informasjonsstrategi.
- Mulig uformelt møte mellom SESAM og LOSAM på MH.
 - Dette må kanskje bli på helt på slutten av dagen og litt over på ettermiddag om alle skal kunne møte. Ber om innspill på om møtetid på ettermiddag kan være aktuelt eller ikke? Svar i møtet: Tillitsvalgte er positiv til ettermiddagsmøte, om det er nødvendig.
- Mulige virkemidler.
 - Svært usikkert om sluttvederlag er et aktuelt virkemiddel da kostnadene med dette kan bli for høye for MH.
 - Økt satsing på intern mobilitet blir viktig.
- Bemanningsplan.

Mye er fortsatt uklart og MH avventer avklaringer fra Nivå 1 og SESAM.

- Ber om innspill på tidspunkt for informasjon til ansatte. Er det greit å publisere informasjon på Innsida fredag ettermiddag, eller bør man vente til mandag så ingen går og grubler i helgene?
 - Tillitsvalgte mener det er best at informasjon publiseres så fort som mulig, og at det er bedre at informasjon kommer på Innsida fredag ettermiddag enn at man får vite om saken i media i løpet av helga. Ansatte må alltid ha tilgang til korrekt informasjon publisert hos NTNU. Minner om at informasjon som gjelder enkeltpersoner må kommuniseres direkte til de det gjelder fra leder.

Merknader og innspill i møtet:

- FF: Vi må først vite målet, før vi kan planlegge veien. Målet om 70 årsverk reduksjon er for upresist til å diskutere virkemidler. Dette er en stor prosess og det er viktig at den blir så ryddig og grei som mulig. De tillitsvalgte ønsker å bidra best mulig. Det krever at prosessen er så åpen som mulig. Et krav er at medlemmene i LOSAM får saksdokumenter minst en uke før møtene, så man har reell mulighet til å være forberedt til møtene og utøve reell medvirkning.
- FF: Viktig å stille en god diagnose før man starter behandling. Og viktig for tillitsvalgte å få informasjon så tidlig som mulig.
- TEKNA: Bekymring for at man har mange parallelle prosesser og kan miste oversikten, og ikke har en helhetlig plan. Det at man startet prosess med studieprogram før

bemanningsplan førte til mye uro. Og nå skal vi kanskje i gang med sluttpakker. Det savnes en helhetlig plan fra start. Bekymring for om én prosess skaper endringer og påvirker en annen prosess så den må starte på nytt fordi man ikke har oversikt over prosessenes gjensidige virkning på hverandre. Lurer også på om det ligger et nytt organisasjonskart i den nye bemanningsplanen?

- NSF: Bekymring for tidsplanen som virker alt for ambisiøs. NTNU har mye forskning og kompetanse på omstilling og det må NTNU nå kunne dra fordel av. Oppfordrer til dialog med de ansatte og utfordre de på å tenke annerledes og komme opp med løsninger. Informasjon og involvering er viktig. Nå er mange i limbo og sjokkfase preget av kaos og usikkerhet.
- Flere: Tenk godt i gjennom hvordan informasjon formuleres. Ikke alle ansatte klarer å få med seg i farten om noe bare er vurdert, eller om det er vedtatt. All informasjon må være klar og entydig.
- NTL: Lurer på om det finnes tall på ansatte over 70?
 - Svar: Det er svært få, og alle slike forlengelser må behandles i Ansettelsesrådet.
- TEKNA: Lurer på om ansatte over 70 jobber fordi de har kritisk kompetanse og ikke *kan* slutte, og om det finnes en plan for kompetanseoverføring før de evt. slutter.
- NSF: Anbefaler kompetansekartlegging og nettverkskartlegging. Det finnes mange gode digitale verktøy for dette.
- Samfunnsviterne: Rektor krever at regnskapet skal balansere ved årsskiftet. Målet om å komme i balanse på kort sikt fremstår som urealistisk med tanke på de fremtidige forpliktelsene MH har for studenter i et studieløp. Stiller spørsmål til om Rektor er fullstendig klar over denne sammenhengen og de utfordringene dette gir når man skal klare å kutte store kostnader på kort sikt.

Svar fra arbeidsgiver i møtet:

- Utsending av saksdokumenter en uke før: Det skal vi klare å overholde til de månedlige ordinære møtene i LOSAM. Men når det gjelder de ukentlige informasjonsmøtene så er det vanskelig, så her prioriteres det å gi mest mulig oppdatert informasjon. Men til alle møtene der det skal være formelle drøftinger eller forhandlinger skal sakspapirer ut i god tid.
- Organisasjonskart: Vi har dagens organisasjonskart og vi har de studieprogrammene vi har. Bestillingen til instituttene var å lage en bemanningsplan basert på dagens organisasjonskart, og om det var mulig å opprettholde dagens aktivitet med f.eks. 10 % færre ansatte. Det ble vanskelig å drøfte endringer i organisasjonskart og studietilbud så lenge vi ikke har oversikt over hvor ressursene er, og derfor prioriteres bemanningsplan nå. Så et nytt organisasjonskart kan bli et av tiltakene, tilpasset hva fakultetet skal drive med i fremtiden. Vi må sammen komme frem til en organisering og et aktivitetsnivå som er bærekraftig fremover.
- Om pågående prosesser: Det er nå to prosesser. Om instituttstruktur og om faglig aktivitet. Så må vi passe på at vi ikke gjør valg som øker kostnader totalt sett.
- Prosessen med instituttstruktur er primært satt i gang nå, fordi høsten 2025 starter ny fireårig valgperiode ved NTNU og alle dekaner og instituttledere skal ansettes for nye perioder.
- Om ansette 62+: Det er ingen direkte tiltak bl.a. for ikke å risikere aldersdiskriminering, men det er ordinære seniorsamtaler, medarbeidersamtaler, og tilbud om pensjonsforberedende kurs via SPK. Mange er også svært lojale til fagmiljøet de kanskje har vært en del av eller bygd opp over lang tid og vil gjerne være i jobb så lenge som mulig og er fortsatt en stor ressurs for fakultetet.
- Balansering av regnskap i praksis: MH får ikke overført midler fra andre fakultet, men underskudd og negativ balanse ved MH innebærer at andre fakultet må begrense sin aktivitet. Underskuddet på MH legger dermed føringer for aktiviteten ved andre enheter.

De oppsparte midlene ved andre fakultet kan ikke lenger brukes fritt, ettersom de må føres mot MHs underskudd i NTNUs regnskap. Konsekvensen av dette er at i påvente av tiltak og effekt av disse ved MH må både andre fakultet begrense sin aktivitet, og vårt underskudd øker slik det vil ta lengre tid før vi er i balanse og kan opparbeide oss et strategisk handlingsrom. I et litt lengre perspektiv med fravær av tiltak og eventuelle negative resultat ved andre enheter vil ikke denne reservekapitalen være nok til å dekke opp for underskuddet. Det er derfor viktig at vi får satt i verk tiltak så snart som mulig. Rektor er innforstått med at MH ikke klarer å spare inn underskuddet i tiden frem til årsskiftet. Kravet er at MH i 2024 har en plan for *og har startet tiltakene* som vil føre til at langtidsbudsjettet går i balanse, dvs. i løpet av 2 år.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

LOSAM tar saken til orientering. Administrasjonen følger opp innspill og merknader.

ST 54/24 Orientering bemanningsplaner

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

Dekan Siri Forsmo informerte om arbeidet med bemanningsplaner. Instituttene hadde frist for å levere bemanningsplaner 26. april og planen var drøfting i LOSAM 8. mai.

Det viser seg at det er behov for en ekstra runde med instituttene for å kvalitetssikre bemanningsplanene ytterligere. Dette arbeidet starter allerede i instituttleder møte 30. april.

Planlagt drøfting av bemanningsplaner i 8. mai i LOSAM må derfor utsettes.

Merknader og innspill i møtet:

- NSF: foreslår at også fagenhetslederne blir med på arbeidet med kvalitetssikring og ikke bare instituttledelsen. Det er mest detaljkunnskap hos fagenhetslederne om nødvendig bemanning på studieprogrammene.
- FF: Det ble sagt at dialog mellom fagenhetsleder – instituttleder har vært god. Det er ikke sikkert at det oppfattes slik fra begge parter.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

LOSAM tar saken til orientering.

ST 55/24 Orientering fra fagforeningene og HVO

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 29.04.2024

Saken utgår.