

## Møteprotokoll

**Fra møte i:** DMF - LOSAM  
**Møtested:** 30M11, 1930-bygget, Det medisinske fakultet  
**Dato:** 28.10.2016  
**Tidspunkt:** 11:00 - 12:00

---

### Faste medlemmer som møtte:

Björn Inge Gustafsson	Leder	DMF
Albert Adriaan Verhagen	Nestleder	DMF
Jørn Ove Sæternes	Medlem	PARAT
Anne-Britt Hofstad	Medlem	NTL
Sissel Skarra	Medlem	NITO
Gunnar Hansen	Medlem	HVO-DMF

### Forfall:

Ingerid Arbo	Medlem	FF
Bent Håvard Hellum	Medlem	TEKNA
Kari Risnes	Medlem	LVS

### Varamedlemmer som møtte:

Navn: Møtte for:

### Fra administrasjonen møtte:

### Medlemmer av FHS-LOSAM som møtte:

Tonje Christin Svendsen	Medlem	Parat
Ann-Katrin Stensdotter	Medlem	Forskerforbundet (FF)
Signe Marie Søraunet	Medlem	Forskerforbundet (FF- tekn/adm.)
Vesna Forbergskog	Medlem	NSF
Anne-Grethe Nilsen	Medlem	NTL

### Merknader:

## Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 48/16	Informasjon om innplasseringsprosessen		

---

## **ST 48/16 Informasjon om innplasseringsprosessen**

### **Behandling i DMF - LOSAM - 28.10.2016**

Björn Gustafsson og Albert Verhagen informerte om innplasseringsprosessen frem til nå. Den har dessverre ikke vært så ryddig, oversiktlig og godt planlagt som man kunne ønske. Informasjonen fra organisasjonsprosjektet har blitt endret mange ganger underveis, og det gjør prosessen for fakultetet og ansatte ganske uforutsigbar.

Dekan hadde i utgangspunktet ønsket å delta aktivt i innplasseringsprosessen lokalt, men organisasjonsprosjektet bestemte at dekanene skulle holde avstand og overlate dette til en såkalt "myndighetsgruppe" bestående av HR-sjefene ved fakultetene og ledet av Personalsjefen ved NTNU.

Den første rett og pliktvurderingen som var ferdig tirsdag 25.10 skapte en del uro, særlig på FHS der mange følte seg forbigått. Dekan for DMF følte derfor behov for å sende en e-post 26.10. til alle administrativt ansatte ved Fakultet for helse og sosialvitenskap, Det medisinske fakultet og Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap (SVT) med oppfordring om å gå gjennom bemanningsplanen og vurdere om de så sine hovedoppgaver igjen i stillinger som gjorde at de kunne hevde rett og plikt til disse. Intensjonen var å informere om at det er mulig å si fra om at man føler seg forbigått, og at klagen da vil bli sendt videre til organisasjonsdirektøren for ny vurdering.

Albert Verhagen mottok i etterkant ca. 60 e-poster med krav om ny vurdering av innplassering, eller spørsmål om begrunnelse for hvorfor en ikke er innplassert basert på rett og plikt. Disse er nå sendt Organisasjonsdirektøren ved NTNU for vurdering.

27. oktober ble det gjennomført en workshop for innplassering av ansatte ved MH-fakultet i annen passende stilling. På workshopen deltok kontorsjefene, seksjonssjefene, dekanen for MH-fakultet og dekan + prodekan for FHS. Etter denne workshopen viser det seg at mer enn 95 % av alle ansatte ved de enhetene som inngår i MH-fakultet er innplassert i en ny stilling. Et fåtall ansatte er ikke innplassert ennå, men det finnes et større antall stillinger på fakultetet hvor det ikke er innplassert noen. Det er altså flere luker i bemanningsplanen enn personer som ikke er innplassert, men lukene passer ikke helt. Arbeidet med å innplassere de gjenværende ansatte pågår. Man regner med at når vurderingskretsen utvides til hele NTNU så blir også disse innplassert. Det har ikke vært koordineringsmøte med de andre fakultetene ennå, for å avklare om samme person er innplassert flere steder. Resultatet kan være enda flere ubemannede stillinger.

Status etter innplasseringene er også at den absolutte majoritet er innplassert i oppgaver de stort sett kjenner fra før, selv om stillingen ikke er helt lik den de hadde fra før. Alle blir kanskje ikke helt fornøyd, men man håper dialog og litt tid vil løse det meste.

Prinsippet er minst mulig innplassering på rett og plikt, med mindre oppgavene videreføres i sin helhet. Hver enkelt stilling er vurdert, om det er endring i oppgaver, eller om det er samme oppgaver men i en annen form/skala. En grei regel er at hvis du er innplassert på rett og plikt, så har du nøyaktig samme arbeidsoppgaver som før.

Det er nå viktig å få gitt alle ansatte beskjed om at stort sett alle er innplassert og har en jobb videre. Mange av klagen som Albert Verhagen mottok vil da trolig falle bort av seg selv.

De tillitsvalgte har også hatt en travel tid med mange henvendelser fra bekymrede medlemmer, og ikke minst en stor utfordring med å finne korrekt og oppdatert informasjon til enhver tid.

Manglende/uklar informasjon har bidratt til å øke uro og bekymring siden tillitsvalgte ikke har kunnet gi gode svar til sine medlemmer. De tillitsvalgte skal jo også ivareta likebehandling av ansatte. Man savnet en kommunikasjonsplan, eller at den som fantes iallfall ble fulgt litt. Man har også savnet oversikter over hvilke stillinger som er bemannet og hvilke som er ledige, så ansatte/tillitsvalgte kunne sett hvilke muligheter for innplassering som evt. gjensto.

Men dette møtet i LOSAM var svært oppklarende og det var betryggende å høre at over 95 % av de ansatte ved MH-fak. er innplassert, og at det er flere stillinger som er ubesatt enn det er ikke-innplasserte ansatte.

Spørsmål stilt om hvordan dette var mulig, med tanke på innsparingskravet?

Svaret er at mange stillingsutlysninger er holdt tilbake i 2016 nettopp for å skape plass for alle fast ansatte. Dessuten er det avvirket noen midlertidige stillinger. Både DMF og FHS har mange flinke folk i midlertidige stilling, kanskje blir det en mulighet for å la noen av disse fortsette hvis stillingsstoppen lempes på over nyttår.

Hva med personer i permisjon? De vil ikke alltid komme tilbake til nøyaktig samme stilling som de forlot. Det kan bli utfordring med kompetanseoverføring fra vikar som nå kommer inn i den ny stilinger og til den fast ansatt som kommer tilbake.

NB! Selv om innplasseringene ikke er offentlige ennå, så er det fullt mulig for ledere å fortelle bekymrede ansatte at dette ser ut til å løse seg. Lederer kan bruke skjønn for å ivareta sine ansatte. De kan ikke gi noen absolutt garanti, men kan si at dette ser ut til å gå bra. Det er ikke sikkert man får nøyaktig samme jobb som man har, men at man har en jobb!

Spørsmål om sikker drift? Menneskene blir ivaretatt, med hva med oppgavene?

Svar: Dette må vurderes fortløpende og følges opp med evalueringer. Lederansvar å sikre at driften fungerer.

Det blir allmøte på DMF mandag 31.10. med informasjon om innplasseringene som er gjort. Viktige momenter å ta med er:

- Bemanningsplanen offentligjøres mandag 7/11, eller helst fredag 4/11.
- Viktig å kommunisere at de aller fleste ser ut til å bli innplassert.
- Kan ikke si hvem som er innplassert, fordi det ennå er duplikatstillinger som må avklares med andre enheter.
- Hvordan ivareta sikker drift og kompetanseoverføring? Viktig med opplæringsplan og sikre at driften blir ivaretatt.
- Stillingsendringene blir trolig ikke så store som først fryktet.

### **Vedtak i DMF - LOSAM - 28.10.2016**

LOSAM tar saken til orientering. Alle var enige om at dette hadde vært et godt og oppklarende møte. Så langt er ca. 95 % av de ansatte ved fremtidig MH-fak. innplassert, og det er flere hull i bemanningsplanen enn personer som ikke er innplassert. Stort sett alle er innplassert med de samme oppgaver som de har fra før.

Det ønskes jevnlig uformelle kontaktmøter i LOSAM til prosessen er ferdig. Dekan finner tid til dette.