

Møteprotokoll

Fra møte i: DMF - LOSAM
Møtested: 30M12 - 1930 bygget, Det medisinske fakultet
Dato: 07.10.2016
Tidspunkt: 12:30 - 14:00

Faste medlemmer som møtte:

Anne-Britt Hofstad	Medlem	NTL
Ingerid Arbo	Medlem	FF
Bent Håvard Hellum	Medlem	TEKNA
Sissel Skarra	Medlem	NITO
Gunnar Hansen	Medlem	HVO-DMF

Forfall:

Björn Inge Gustafsson	Leder	DMF
Albert Adriaan Verhagen	Nestleder	DMF
Jørn Ove Sæternes	Medlem	PARAT
Kari Risnes	Medlem	LVS

Varamedlemmer som møtte:

Navn: Møtte for:

Fra administrasjonen møtte:

Arild Skaug Hansen

Medlemmer av FHS-LOSAM som møtte:

Solrun Valen	Leder	FHS
Anne-Grethe Nilsen	Medlem	NTL
Tonje Christin Svendsen	Medlem	Parat
Vesna Forbergskog	Medlem	NSF
Ann-Katrin Stensdotter	Medlem	Forskerforbundet (FF)
Vigdis Kristiansen	Medlem	Samfunnsviterne

Merknader:

Solrun Valen, dekan FHS ledet møtet.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 42/16	Godkjenning av referat fra forrige møte 30.09.2016		
ST 43/16	Bemanningsplan for administrasjonen ved Fakultet for medisin og helsevitenskap Drøftingssak. <u>Vedlegg til innkallingen</u> <i>- Bemanningsplan (Unntatt offentlighet)</i>		

ST 42/16 Godkjenning av referat fra forrige møte 30.09.2016

Vedtak i DMF - LOSAM - 07.10.2016

Referat fra møte 30.09.2016 ble godkjent.

ST 43/16 Bemanningsplan for administrasjonen ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Behandling i DMF - LOSAM - 07.10.2016

Bemanningsplaner og innplasseringsprosess er unntatt offentlighet inntil offentliggjøring fra rektor 20. oktober. Planen kan fysisk vises til egne fagforeningsmedlemmer, men ikke sendes ut.

Siden forrige møte har det vært diskusjon pr. e-post om medvirkningsgraden fra instituttledere og kontorsjefer ved DMF i planleggingsarbeidet, og om de har hatt mulighet til å kvalitetssikre bemanningsplanene for egne institutt. Dette ble diskutert videre i møtet og det ble vist til medvirkning i rådgivende grupper, informasjon i instituttledermøter og ved henvendelser direkte til dekan. Det ble også poengtert at selv om innspill ikke tas med videre i planen så betyr ikke det at de ikke er hørt. Det er også viktig å huske at prosessen ikke er en justering av dagens DMF, men etablering og bemanning av et helt nytt fakultet med mange nye fagområder og enheter, geografisk spredt på tre byer. Med så mange ukjente faktorer er det vanskelig å kvalitetssikre planene innenfor de tidsrammene som ble gitt.

Solrun Valen viste en presentasjon og gikk punktvis gjennom hva som har skjedd siden forrige møte og bemanningsplanene som var revidert etter innspill fra LOSAM.

Bemanningsplanene er ingen endelig fasit, men et utgangspunkt for oppstart av nytt fakultet. Hele 2017 blir et prøveår, og det blir helt sikkert behov for justeringer etterhvert som man høster erfaringer. Vi vet allerede at like administrative oppgaver utføres ulikt ved NTNU og tidligere HiST, og nå har vi muligheten til å hente gevinster ved å ta de beste rutineene fra hver organisasjon.

FF-DMF uttrykte bekymring for at IKM og LBK kan komme dårlig ut hvis bemanningsplanen forskutterer en mulig sammenslåing av disse instituttene. Bemanningsplanen har ikke forutsatt instituttsammenslåing, og dersom dette skulle bli realitet må det gjøres en ny vurdering for et nytt sammenslått institutt.

Det er umulig å se av bemanningsplanen om nivå 3 er styrket eller ikke, og det ble spurt om nivå 3 faktisk var styrket. Ved å sammenligne årsverk organisert på nivå 2 i de gamle organisasjonene ved FHS og DMF så er det en reduksjon på nivå 2, men enheter og oppgavene er nå fordelt på en annen måte enn i de gamle organisasjonene og reell sammenligning mellom nivåene før og etter ny bemanning har derfor ikke vært mulig.

Bemanningsplanen oppfyller ikke innsparingskravet fullt ut. Dette skyldes flere usikkerhetsmomenter og det er ønskelig å bruke 2017 til justeringer for å komme i mål. Merknad om dette må følge planforslaget som sendes rektor.

Det ble videre en diskusjon om lederstøtteressursene på instituttnivå, der det kanskje er litt uklart hvilket handlingsrom instituttleder har lokalt. Det ble konkludert med at det ikke er hensiktsmessig at LOSAM bestemmer detaljert innenfor funksjonsnivå, men gir en ramme som instituttet selv kan fordele etter hva som er mest hensiktsmessig på hver enhet.

Funksjonsområdet HR må ses i sammenheng med Ledelse. Rammen er den samme, men kan disponeres fleksibelt. Uansett, så blir 2017 et prøveår for å høste erfaringer og med rom for justeringer.

NTL-DMF stilte spørsmål om man har vært lydhør nok for innspill som har kommet gjennom prosessen. Noen av innspillene lar seg ikke gjenspeile i bemanningsplanen. I henhold til protokollen er det blitt sagt «avhengig av instituttets størrelse og aktivitet vil administrasjonen ved instituttene også kunne dekke flere ulike administrative fagområder. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig å organisere administrasjonen på nivå 3 likt ved alle institutt». Spesielt har det vært diskusjoner rundt disponering av HR-ressurs på nivå 3. NTL-DMF er bekymret for om man har gjort en god nok prosess i forkant for å ivareta behov som er meldt inn fra noen av enhetene på nivå 3.

NTL-DMF synes ikke det kommer godt nok frem hvordan innsparingen skal gjennomføres med tanke på prioritering av oppgaver og ønsker en helhetlig vurdering og gjennomgang på hva som skal prioriteres, evt. nedprioriteres. Det bør fremgå i dokumentet hva som kan bli krevende å gjennomføre ved en eventuell nedprioritering av tjenester/oppgaver.

NITO-DMF og med tilslutning fra alle bemerket at tidspresset i prosessen har vært alt for høyt og synes det er synd at det ikke settes av tilstrekkelig tid til gjennomgang og ettertanke så LOSAM trygt og med overbevisning kan forsvare og velsigne de nye bemanningsplanene. Stor fart og beslutninger basert på usikkert beregningsgrunnlag oppleves ikke som en god prosess.

Vedtak i DMF - LOSAM - 07.10.2016

Bemanningsplanen tas til etterretning.

Både fakultetsledelse og felles LOSAM gir uttrykk for at foreliggende bemanningsplan må betraktes som en ramme for bemanning ved det nye MH-fakultetet; forstått som at det vil være nødvendig å justere innenfor denne rammen ut fra behov som avdekkes når man ser konsekvensene av bemanning kontra oppgaver på nivå 3 og 2 i det nye fakultetet.

Utvidet LOSAM gir innspill på at det er nødvendig å bruke et bredest mulig spenn i stillingskoder innenfor de ulike funksjonsområdene. Dette for å sikre at ansatte på tvers av tidligere enheter kan gjenkjenne egne oppgaver ved innplassering og at stillingskoder ikke blir ekskluderende i innplasseringen. Dette er særlig relevant innenfor studieadministrative stillinger.

Dekan og utvidet LOSAM mener hensynet til sikker drift ikke gjør det forsvarlig å redusere ytterligere årsverk før man tydeligere kan vurdere konsekvensene av bemanningsplanen i den nye organisasjonen. Det er dessuten behov for å se nærmere på enkelte områder og enheter i det nye fakultetet. Særlig for instituttene i Gjøvik og Ålesund er det uklarerheter knyttet til hvilke oppgaver som kan og bør løses lokalt og hvilke tjenester som skal leveres fra nivå 2 og 1. Det er behov for å gjøre erfaringer og bli bedre kjent i den nye organisasjonen før man eventuelt foretar ytterligere nedjusteringer i bemanning.