

Møteprotokoll

Fra møte i: DMF - LOSAM

Møtested: BM35 - Bevegelsessenteret, Det medisinske fakultet

Dato: 25.02.2015

Tidspunkt: 08:30 - 10:00

Faste medlemmer som møtte:

Stig Arild Slørdahl	Leder	
Albert Adriaan Verhagen	Nestleder	
Helge Bjørnstad Pettersen	Medlem	LVS
Anne-Britt Hofstad	Medlem	NTL
Ingerid Arbo	Medlem	FF
Gunnar Hansen	Medlem	HVO-DMF

Forfall:

Jørn Ove Sæternes	MEDL	PARAT
Sissel Skarra	MEDL	NITO
Bent Håvard Hellum	MEDL	TEKNA

Varamedlemmer som møtte:

Navn:	Møtte for:
-------	------------

Merknader:

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 9/15	Godkjenning av referat fra forrige møte 21.01.2015		
ST 10/15	Nytt fra dekanen <i>Muntlig orientering fra dekan.</i>		
ST 11/15	Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018. <i>Forhandlingssak.</i>		2015/4056
ST 12/15	Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF. • Muntlig orientering om integrasjonsseminaret februar 2015 • Tanker om veien videre <i>Drøftingssak</i>		
ST 13/15	Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG • Foreløpig statusbeskrivelse fra dekanmøtet (ettersendes) • Mulige konsekvenser for DMF <i>Drøftingssak</i>		
ST 14/15	Saker i Fakultetsstyret 06.03.2015 <i>Drøftingssak</i> <u>Sakspapirer:</u> http://www.ntnu.no/dmf/fakultetsstyret/sakspapirer/mars2015		

ST 9/15 Godkjenning av referat fra forrige møte 21.01.2015

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Utkast til protokoll var oppdatert etter div. runder på e-post.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Protokoll fra møte 21.01.2015 godkjennes.

ST 10/15 Nytt fra dekanen

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Dekan informerte om løpende saker.

Dekan har blogget om seniorpolitikk. Et nylig avholdt frokostmøte med mange representanter fra målgruppen ga nyttige innspill som skal følges opp:

1. Brev som sendes fra DMF må formuleres mer vennlig og imøtekommende. Seniorpolitikk er viktig og skal satses på så seniorenne føler seg både ønsket og verdsatt.
2. HR må styrke sin kompetanse om pensjon og bistå seniorer i pensjonsspørsmål. Mange seniorer synes pensjon er vanskelig. Korrekt beregning av bistillinger er problematisk for SPK, og DMF må kunne bistå med kunnskap og dokumentasjon så dette gjøres riktig og ikke påfører arbeidstaker urettmessig tap.
3. Emerituser kan pr. i dag ikke være hovedveiledere, være prosjektansvarlig eller disponere midler på vegne av NTNU siden dette forutsetter et arbeidsforhold. Det bør bli mulig i fremtiden. Mange emerituser ønsker dette, og det vil være til nytte for arbeidsgiver. Samtidig må man passe på at lønn i arbeidsforhold ikke påvirker pensjonsrettigheter da det er strenge begrensninger på tillatt arbeidsinntekt i kombinasjon med uttak av pensjon.

Snart skal Regjeringen legge føringene for framtidens spesialistutdanning for leger. Dekan har blogget om dette (<http://forskning.no/blogg/stig-slordahls-blogg/best-mulig-spesialistutdanning-leger>). Det var stor enighet gjennom prosessen om at universitetene må få en langt større rolle i spesialistutdanningen på lik linje med hva som er praksis i mange andre land. Helsedirektoratet har tross dette foreslått, som en mulig modell, en spesialistutdanning hvor helseforetakene skal bygges opp til å bli parallelle utdanningsinstitusjoner til universitetene. Forhåpentligvis blir ikke det vedtatt. En av de største utfordringene i helsetjenesten er å ta i bruk ny kunnskap. Leger med forskningserfaring og kliniske miljøer med pågående forskningsaktivitet bidrar til mer kunnskapsbasert helsetjeneste. Derfor må forskning være tellende i spesialistutdanningen og det må legges til rette for å oppnå dobbeltpotensial som innebærer en kombinasjon av ph.d. og spesialistutdanning. Det som er viktig for de medisinske fakultetene er at vi har en definert rolle i spesialistutdanningen av leger og at den kompetanse vi representerer blir erkjent og nyttiggjort. Dette for å sikre best mulig kvalitet av utdanningen til beste for pasientene og pasientsikkerheten.

Tildeling i nye EU-prosjekter er ikke oppnådd som ønsket, til tross for at vi skriver gode søknader og får gode evalueringer. Kanskje har det betydning at Norge oppfattes som et rikt land som selv bør ha mulighet for å finansiere sin forskning, og at vi ikke er medlem av EU.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar saken til orientering.

ST 11/15 Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Grunnet stort forfall i LOSAM ble det foreslått å utsette saken til neste møte. Saken er formelt en drøftingssak og ikke en forhandlingssak, men er fremmet som forhandlingssak siden en god og vellykket gjennomføring forutsetter tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Utgangspunktene for avbyråkratisering og en selektiv stillingsstopp ble drøftet på møtet siden det haster å komme i gang med tiltak.

Dekanmøtet 24.02.2015 besluttet at NTNU må redusere kostnader til teknisk-administrative stillinger, og at kuttene skal være reelle og dokumenterbare. DMF hadde bedt om at BOA-finansierte stillinger skulle tas ut av beregningsgrunnlaget. Dette ble ikke tatt til følge, så for 2015 er alle teknisk-administrative stillinger finansiert både over ramme og ved BOA inkludert. Beregningsgrunnlaget kan kanskje bli endret for 2016. Budsjettkuttet for DMF i 2015 tilsvarer ca. 5 administrative stillinger. Dekan har derfor besluttet at DMF innfører en selektiv ansettelsesstopp fra 1. februar. Reduksjonen skal skje i sentraladministrasjonen mens instituttene skjermes så godt som mulig. Forskningsvirksomheten skal også gå uforstyrret. Ingen fast ansatte skal sies opp.

Dekan mener det er rom for effektivisering og endring av arbeidsrutiner. Det skal være en reell reduksjon, ikke bare omfordeling av oppgaver fra en stillingsgruppe til en annen. Det blir viktig å se på helhetlige arbeidsprosesser så vi sammen hjelper hverandre til å bli mer effektive. Man må passe på så ikke forenkling ett sted bare skaper tilsvarende merarbeid et annet sted. Det ble spurt om ansatte har mulighet for å komme med forslag, og alle er velkommen til å foreslå forbedringer.

Det ble spurt om sammenhengen mellom ansettelsesstopp, reduksjon i stillinger og fusjonsprosessen med høyskolene. Reduksjonen skal være målbar i forhold til status pr. 01.01.2015, så når reduksjonen skal dokumenteres må man beregne eventuelle virkninger av fusjonsprosessen.

Lokalt HVO opplyser fra tilbakemeldinger etter vernerunder at mange er bekymret for at det blir merbelastning på en del grupper nå i fusjonsprosessen. Skal man avslutte stillinger blir det fort et gap mellom ubesatte stillinger og en samtidig pågående fusjonsprosess før alt faller på plass. Albert Verhagen opplyste at prosessen med samling av transaksjonell HR og lønn isolert vil spare HR-seksjonen på DMF for ca 4000 e-poster pr. år.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar til etterretning dekanens beslutning om å innføre en selektiv ansettelsesstopp for teknisk-administrative stillinger. Reduksjonen i stillinger skal skje i fakultetsadministrasjonen mens instituttene skjermes så godt som mulig. Forskningsvirksomheten skal kunne gå uforstyrret. Ingen fast ansatte skal sies opp. Saken om effektivisering og avbyråkratisering tas opp på nytt i neste møte.

ST 12/15 Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

DMF og St. Olavs Hospital arrangerte felles seminar om modeller for integrert universitetssykehus 12. og 13. februar 2015. Et tettere samarbeid er ønsket av ledelsen ved både DMF og St. Olavs Hospital, og ledelsen for begge institusjoner samlokaliseres i 1930-bygget i løpet av mai 2015. Neste steg kan bli tettere integrasjon mellom institutter og klinikker. En mulighet er at klinikkjef også kan være instituttleder (eller motsatt). Mulig problem er at antall klinikker og institutter er forskjellig. Eller kanskje skal man ha to parallelle organisasjoner som til sammen utgjør en helhet. LVS spurte om syn på felles lønnspolitikk. Lønnspolitikk vil mest trolig fortsette i to uavhengig system.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar saken til orientering.

ST 13/15 Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Dekan har besøkt HiG og HiÅ. Alle der virker positive til NTNU. Sammenslåingsprosessen er i gang og man må starte arbeidet med å få koblet fagmiljøene sammen. Det er opprettet en egen nettside for sammenslåingsprosessen: <http://www.ntnu.no/fusjon>

Fusjonen reiser mange organisatoriske spørsmål. Skal alle institusjoner legges ned og en felles opprettes fra grunnen av, eller skal høyskolene bare skli umerkelig inn og bli oppslukt av NTNU? Skal det foretas nytt styrevalg, og hva med ansatterepresentasjon for ansatte ved høyskolene som kommer inn? Er dette en virksomhetsoverdragelse eller en fusjon. Mye må avklares i den kommende tiden.

Dekan spurte om organisasjonene hadde mottatt noen henvendelser eller reaksjoner fra sine medlemmer, men alle kunne melde at det var svært stille blant medlemmene. Det skal avholdes et allmøte i mars 2015. Kanskje mer informasjon vil øke engasjementet? Det kan også tenkes at de fleste ikke er så opptatt av fusjonen enda, men tenker mest på den allerede igangsatte avbyråkratiseringsprosessen og selektive stillingsstoppen? Men det vil uansett bli en del arbeid med å innpasse helsefagene som kommer fra HiST. Kanskje skal det opprettes et eget institutt for helsefag?

Fusjonsprosessen er spennende og gir mange faglige muligheter. Vi må også huske å ta vare på arbeidstakerne, og være inkluderende og lyttende til de som kommer. Kanskje bør arbeidstakerorganisasjonene allerede nå kontakte sine respektive kolleger hos fusjonspartnerne og starte en dialog for hvordan man skal ivareta arbeidstakerne best mulig i den kommende omstillingsperioden.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar saken til orientering.

ST 14/15 Saker i Fakultetsstyret 06.03.2015

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Dekan gikk i gjennom sakene og kommenterte. Økonomisk handlingsrom på instituttene er nå større enn i fakultetsadministrasjonen. Dette er en villet utvikling der instituttene har fått mer ansvar for styring av aktiviteten. For øvrig håper man HUNT kommer inn i statsbudsjettet neste år.

LVS understreker viktigheten av å øke pensjonsalderen, ettersom 70 åringer i dag er friskere enn 70 åringer i 1967 da reglene ble vedtatt. Det er svært viktig at professorer kan få stå lenger i stillingen, og man må kunne opprette nye professorater så eldre professorer ikke blokkerer for tilsetting av yngre professorer. Verden har endret seg siden 1967, og ansatte må få stå lenger i sine stillinger hvis de kan og ønsker det selv. Dekan viste til det danske systemet der man kan si opp professorer ved 65 år hvis de ikke gjør jobben sin. Albert Verhagen opplyste at alle ansatte kan søke om å få stå i stillingen også etter fylte 70 år. Embedsmenn må søke til Kongen. For andre ansatte kan arbeidsgiver innvilge dette. Søknaden kan bare gjelde for to år. Tilsettingen kan forlenges en gang for nye to år, og en gang for ett år, til sammen fem år. 75 år er en absolutt aldersgrense. Det er heller ingen *rettighet* å få fortsette å stå i stillingen etter fylte 70 år, det må søkes.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar saken til orientering.