

Møteprotokoll

Fra møte i: DMF - LOSAM

Møtested: BM35 - Bevegelsessenteret, Det medisinske fakultet

Dato: 25.03.2015

Tidspunkt: 09:00 - 10:30

Faste medlemmer som møtte:

Stig Arild Slørdahl	Leder	
Albert Adriaan Verhagen	Nestleder	
Helge Bjørnstad Pettersen	Medlem	LVS
Jørn Ove Sæternes	Medlem	PARAT
Anne-Britt Hofstad	Medlem	NTL
Ingerid Arbo	Medlem	FF
Bent Håvard Hellum	Medlem	TEKNA
Sissel Skarra	Medlem	NITO
Gunnar Hansen	Medlem	HVO-DMF

Fra administrasjonen møtte:

Hilde Elise Strand Konradsen

Merknader:

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 15/15	Godkjenning av referat fra forrige møte 25.02.2015		
ST 16/15	Nytt fra dekanen. <i>Muntlig orientering</i>		
ST 17/15	Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) ved DMF. <i>Drøftingssak.</i>		2012/16469
ST 18/15	Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018. <i>Drøftingssak.</i> <i>Inkluderer sak om selektiv stillingsstopp fra forrige møte.</i> <i>Nytt vedlegg til saken er notat datert. 2.3.2015 fra rektor til enhetene: "Bestilling: Avbyråkratisering" - forenkling - standardisering - effektivisering: Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018".</i>		2015/4056
ST 19/15	Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG. Status. <i>Drøftingssak.</i>		
ST 20/15	Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF. <i>Drøftingssak.</i>		
ST 21/15	Flytting av MR-lab til Kvinne-barn-senteret. <i>Drøftingssak.</i>		2013/7459
ST 22/15	Oppnevning av tillitsvalgtrepresentant til Parkeringsutvalget for St. Olavs Hospital og Det medisinske fakultet. <i>Forhandlingssak.</i>		2012/2511
ST 23/15	<u>Tilleggssak:</u> Traineeprogrammet for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne. <i>Drøftingssak.</i>		

ST 15/15 Godkjenning av referat fra forrige møte 25.02.2015

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Utkast til protokoll var oppdatert etter innspill pr. epost.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Protokoll fra møte 25.02.2015 godkjennes.

ST 16/15 Nytt fra dekanen

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Dekan informerte om aktuelle saker.

DMF har fått midler fra Helse Midt-Norge HF for fortsatt drift av kjernefasiliteter. Helseforetaket støtter også søknadene til K.G.Jebsen og gir SFF-bidrag.

Fusjonsprosessen: Dekan deltar i gruppe for utforming av faglig plattform.

Dekan kommer til å være mye fraværende fra DMF i forbindelse med fusjonsprosessen etc. Dekanat ser på hvordan den daglige ledelse av fakultetet best skal organiseres ved dekanens fravær.

Sommerskole i ledelse for studenter ble avlyst i år grunnet få søkere.

Avslutningsseremoni/fest for masterstudenter skal arrangeres for første gang i år. Arrangementet er 4. juni, og må ha 50 påmeldte for å bli noe av. Arrangementet har egen side på facebook: <https://www.facebook.com/events/1616918225186936/>

Frokostmøtene i LOSAM er foreløpig ikke kommet i gang. Dekan er mye på reise derfor mange avlysninger.

Dekan orienterte litt om legeföreningen og prosessen videre for spesialistutdanningen av leger.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til orientering.

ST 17/15 Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) ved DMF

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Hilde Elise Strand Konradsen orienterte om saken.

Lokal plan for DMF skal være ferdig utarbeidet innen utgangen av mai. Innholdet i lokal plan for DMF forplikter alle underliggende enheter. Innholdet i lokal plan skal drøftes i LOSAM.

Innspill fra LOSAM:

Delmål 1 - Sykefravær:

Medarbeidersamtale må være med. Skal gjennomføres hvert år. Dette er et viktig ledelses- og styringsverktøy for å forebygge forhold som kan føre til sykefravær. Innhold og rammer for samtalen må være klart definert. Det er medarbeideren som "eier" medarbeidersamtalen. Medarbeidersamtale skal være med nærmeste leder, men i kombinerte stillinger kan begge arbeidsgivere delta hvis arbeidstaker synes det er greit. Arbeidstaker har i tillegg rett til å ta med en ekstra støtteperson (f.eks. tillitsvalgt). Rammene rundt medarbeidersamtalen er viktig. En medarbeidersamtale skal ikke føles som en eksamen med vurderingskommissjon og referent. All nødvendig informasjon om gjennomføring av medarbeidersamtale finnes på HR-portalene.

Trening i arbeidstiden må være med. LOSAM ønsker at dagens ordning evalueres. Forslår også en side på facebook for å informere om åpne treningsaktiviteter ved DMF/Campus Øya/St. Olavs Hospital. LOSAM ga høsten 2014 velferdsmidler til etablering av treningssal i kjelleren på MTFs. Treningssalen står nå klar og ferdig innredet, men det har oppstått diskusjon med en lukket treningsgruppe om tidspunktene for bruk av arealet. Arealseksjonen jobber med å finne en løsning.

Som forslag til nye aktiviteter nevnes:

- Årlig temadag med fokus på psykososiale tiltak.
- Oppretting av en komite med ansvar for å arrangere sosiale tiltak ved DMF. Dette er noe som særlig mindre enheter kan ha nytte av.

For øvrig er det kanskje behov for bedre/mer detaljert rapportering av legemeldt sykefravær. Hvis man kan få statistikk med tall helt ned på enhetsnivå og ansattgruppenivå, og ikke bare på fakultetsnivå, så kan man lettere målstyre tiltak. Særlig blant vitenskapelig ansatte antas det å være kultur for ikke å melde sykefravær. Detaljeringsgraden på rapporten må ikke komme i konflikt med personvernet.

Delmål 2:

DMF ønsker å delta i Traineeprogrammet i staten 2015-2016. Traineeprogrammet er et tilbud til de som har høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne og som ønsker å få arbeidserfaring fra forvaltningen. Traineeprogrammet tas med i handlingsplanen.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Innspillene fra LOSAM innarbeides i lokal handlingsplan for IA ved DMF.

ST 18/15 Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Saken ble også behandlet i forrige møte i LOSAM. Rammene for innsparing er fortsatt de samme. DMF må rapportere på reelle kutt, og BOA-stillinger inngår i beregningsgrunnlaget for 2015. Fusjonsprosessen lager komplikasjoner i regnestykkene. På den ene siden skal man kutte kostnader i administrasjonen, samtidig som man vet at arbeidet med fusjonene vil øke de samme kostnadene.

LOSAM drøftet saken.

DMF har 23. mars oversendt liste til rektor med forslag til mulige effektiviseringstiltak (utdrag):

Regelverk

Sentralt regelverk legger bestemte føringer for saksbehandlingen som gjør det vanskelig å effektivisere. F.eks. regler om midlertidighet som sier at faste oppgaver som for eksempel undervisning fører til krav om fast tilsetting. Dermed er det umulig for DMF å gi eksternt finansierte forskere med midlertidig arbeidskontrakt mulighet til å merittere seg for en fast vitenskapelig stilling. Også bruk av et tilsetningsråd fører til ekstra arbeid og lange prosesser. Er det egentlig nødvendig at en professor ved Harvard eller lign. må vurderes på nytt for professorkompetanse ved NTNU?

System

Systemer bør være bedre integrert med hverandre så man slipper å lage manuelle sammenstillinger av data (Paga, Cognos, FS, etc.). Papirbaserte rutiner må kunne erstattes med elektroniske rutiner (internhandelsskjema, internpost, utgående faktura). Utnytte mulighetene bedre i eksisterende dataverktøy (tilrettelegging/tilleggsmoduler/integrasjoner). Ett verktøy som gir oversikt over aktivitetene som vitenskapelige ansatte driver med (produksjonsrapport) i stedet for flere manuelle oversikter.

Prosess

Forenkle tilsettingsprosesser, forenkle krav som må oppfylles i saksbehandlingen. Onboarding ansatte. Flere felles maler og retningslinjer for hele NTNU. Felles databank med personer som skal slutte og har fortrinnsrett.

Undervisning

Innføring av digital eksamen. Oppmøte-app. for studenter.

Møter / Samarbeid

Effektive og produktive møter. Mer fokus på kortere responstid. Svar på mail, vær tilgjengelig. Tettere samarbeid i administrasjonen på tvers av fagområdene: HR-Økonomi, Service- Controller, Studie- Økonomi. Bli flinkere på å bruke ressurser på tvers av instituttgrensene på konkrete arbeidsoppgaver/kompetansefelt.

Innspill fra arbeidstakerorg.: Bra at prosesser og systemer vurderes og gjennomgås. NTNU sentralt har nedtonet reduksjon av stillinger, mens DMF fortsatt synes veldig fokusert på reduksjon. Det er viktigere å se på arbeidsprosessene. Nedbemanning forutsetter tett samarbeid med tillitsvalgte. LOSAM må få tilstrekkelig informasjon for å ta riktig beslutninger. Oversikt over naturlig avgang ved enhetene er ønskelig. Ønsker også oversikt over hvilke vurdering som er gjort for ikke å lyse ut stillinger. Vil vite konkret hvilke stillinger som er utsatt og konsekvenser for arbeidsoppgavene i stillingen (omfordelt/utsatt). Det er også viktig å ha fusjonsprosessen i tankene.

Svar fra arbeidsgiver: Vi utsetter det vi kan for å vinne tid. På sikt må man enten ansette, eller gjøre noe med arbeidsoppgavene. Det er krav om å dokumentere kutt. NTNU skal dokumentere dette videre til Dep. Alle statlige virksomheter har samme krav om reduksjoner. Og i tillegg kommer fusjonen. Dette må samordnes. Samtidig som kutt søker NTNU Dep. om tilskudd til gjennomføring av fusjonsprosessen, og dette er omtrent like stort som kuttkravet.

Innspill fra arbeidstakerorg.: Avbyråkratisering, omstilling, fusjon, endringsvilje. Det er mange signaler på en gang, og bekymring blant ansatte for fremtiden. Viktig at Dekan signaliserer at prosessen vil ta tid. Tillitsvalgte må ha informasjon for å kunne berolige bekymrede ansatte.

Arbeidsgiver: Mye er ennå usikkert i fusjonsprosessen. Fusjonsprosessen krever også omorganisering av NTNU for å innpasse alle nye funksjoner og personer. Fortsatt er målet at ingen fast ansatte skal sies opp. Anbefaler at alle følger med på <http://www.ntnu.no/fusjon> for oppdatert info. Tillitsvalgte er representert i alle arbeidsgrupper i fusjonsprosessen.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til etterretning.

ST 19/15 Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Dekan orienterte kort. Det meste ble drøftet under behandlingen av forrige sak. Følg med på websiden for oppdatert info om fusjonsprosessen: <http://www.ntnu.no/fusjon>

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til etterretning.

ST 20/15 Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Saken ble drøftet i LOSAM.

Målet med integrasjonsprosjektet er å se om DMF og St. Olavs kan samarbeide enda bedre og tettere enn i dag. St. Olavs ønsker at DMF skal fungere som sykehusets utdannings- og forskningsenhet. Prosjektet vurderer organisasjonsstruktur og ledelsesmodeller for klinikker og institutter. Prosjektet har egen webside: <http://www.stolav.no/universitetssykehuset>

LVS støtter integrasjonsprosessen.

LOSAM kommer til å få sak om integrasjon til behandling.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til etterretning.

ST 21/15 Flytting av MR-lab til Kvinne-barn-senteret

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Saken ble drøftet kort. Flyttingen går sin gang. Ingen spesielle merknader fra noen.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til etterretning.

ST 22/15 Oppnevning av tillitsvalgtrepresentant til Parkeringsutvalget for St. Olavs Hospital og Det medisinske fakultet

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM drøftet saken. Ingen hadde konkret forslag til ny representant.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Anne-Britt Hofstad (NTL) forsøker å finne en person som kan oppnevnes i neste møte.

ST 23/15 Traineeprogrammet for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne

Behandling i DMF - LOSAM - 25.03.2015

Tilleggssak framlagt i møtet.

Som et tiltak under delmål 2 i NTNUs handlingsplan for IA-arbeid, ønsker NTNU å delta i Difi sitt traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne (Se www.regjeringen.no/trainee). NTNU Personalavdelingen vil dekke 50 % av lønnskostnadene for inntil to stillinger tilknyttet traineeprogrammet i to år. Støtten begrenses oppad til kr. 300 000,- pr år, tilsvarende lønnstrinn 55 inkl. sosiale kostnader. Ved flere aktuelle stillinger, vil personalavdelingen avgjøre hvilke stillinger som skal kunngjøres. Programmet retter seg mot personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, som vil kunne ha tilnærmet full arbeidsevne gitt tilrettelegging på arbeidsplassen.

Difi tilbyr gjennom traineeprogrammet følgende:

- Markedsføring gjennom annonsering i Aftenposten, Dagbladet, VG og alle regionale aviser.
- Veiledning og bistand gjennom tilsettingsprosessen.
- Tre to-dagers samlinger for traineene, tre halvdagssamlinger for mentorene og en fellessamling og oppfølgingsmøter/kontakt etter behov for lederne. Difi dekker alle kostnader i forbindelse med gjennomføring av samlingene, samt evt. reiseregninger.
- Deltakelse i traineeprogrammet gir ledere praktisk erfaring i god medarbeiderledelse.

Nedsatt funksjonsevne defineres som tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Nedsatt funksjonsevne kan omfatte både fysiske, psykiske og kognitive funksjoner. Fysiske funksjoner er for eksempel bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjoner. Med nedsatt psykisk funksjonsevne menes sykdommer og tilstander som regnes som psykiske lidelser. Nedsatt kognitiv funksjonsevne innebærer redusert evne til mentale prosesser som hukommelse, språk, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap og erfaring. (Kilde: Statens personalhåndbok, kapittel 2.3.3.4).

Følgende forutsetninger settes for deltakelse:

- Den ansatte trainee, mentor og nærmeste leder er forpliktet til å delta på Difi sitt kompetansetiltak i regi av traineeprogrammet.
- De utlyste stillingene skal være enten for faste eller midlertidig tilsetting. Midlertidige stillinger må ha minimum lengde på 2 år, og være hjemlet i tjenestemannslovens § 3.
- Forslag til kunngjøring behandles av lokalt likestillingsombud og LOSAM før oversendelse

til personalavdelingen, med forbehold om tilslag.

Hvorfor er det interessant for ledere i staten å være med i traineeprogram-ordningen for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne?

- Traineeprogrammet gir avdelingen kontakt med en gruppe arbeidssøkere som har mye kompetanse, men som ikke er så synlig i arbeidsmarkedet.
- Traineeprogrammet er et kompetanseprogram og HR/personal og leder får praktisk erfaring i å rekruttere og tilrettelegge for medarbeidere med ulike behov.
- Leder får støtte og råd fra Difi i hele programperioden.
- Avdelingens utnevnte mentor får opplæring og praktisk erfaring i coaching, noe som er nyttig kompetanse i problemløsning og utvikling av egen arbeidsplass.
- Traineeprogrammet gir merverdi for arbeidsmiljøet, økt takhøyde for ulikhet og trygghet om at arbeidsplassen tar vare på sine ansatte. Ulik bakgrunn og livserfaring hos ansatte bringer med seg nye perspektiver og muligheter for bedre resultater i oppgaveløsning.
- Ved å delta i traineeprogrammet tar avdelingen også et økonomisk samfunnsansvar. Det er svært kostbart for samfunnet når arbeidsføre og kompetente mennesker havner utenfor arbeidslivet.

Hilde Elise Strand Konradsen orienterte om saken. Grunnen til at saken ble fremlagt i møtet er kort svarfrist (kl 12.00 samme dag) for å være med på felles markedsføring i dagsavisene. Siden fristen er så kort rekker ikke LOSAM å få utlysningsteksten til uttalelse.

NTNU har traineeprogrammet med i handlingsplan for IA, og det har også DMF. DMF er det eneste fakultet på NTNU som har vist interesse for traineordningen.

LOSAM drøftet saken. LOSAM synes traineordningen er et godt tiltak og bifaller deltakelse. Som medisinsk fakultet bør DMF ha forutsetninger for å kunne bli en god arbeidsgiver for denne gruppen. LOSAM har forståelse for den korte tidsfristen og avstår fra å få utlysningsteksten til uttalelse.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.03.2015

LOSAM tar saken til etterretning.