

Møteprotokoll

Fra møte i: MH - IDF-LOSAM

Møtested: 30M11, 1930-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap

Dato: 02.02.2024

Tidspunkt: 12:30 - 14:00

Faste medlemmer som møtte:

Siri Forsmo	Leder	MH
Tor Christian Sletner	Nestleder	MH
Jannicke Gjølme Eriksen	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
Marit Granhaug		UNIO FF
Tove Opdal		LO NTL

Fra administrasjonen møtte:

Grete Elverum

Merknader:

Saksliste

Tid	Utvalgs- saksnr	Innhold	Arkiv- Saksnr
-o0o-	ST 4/24	Referatene fra forrige møter 15.12.2023 og 19.01.2024 er godkjent. <i>Referatene ble godkjent på epost etter møtene.</i>	
12.30 - 12.45	ST 5/24	Endring av fagenheter ved INB fra 01.01.2024. <i>Informasjonssak v/ kontorsjef Torill Naavik, INB.</i>	2024/530
12.45 - 13.15	ST 6/24	Kan LOSAM være en konstruktiv bidragsyter og pådriver for den videre ARK-prosessen ved MH-fakultetet? <i>Diskusjonssak v/ seniorrådgiver Kristin Hjeldnes, HR.</i>	2023/33315
13.15 - 13.35	ST 7/24	Informasjonssaker fra økonomiseksjonen - budsjett 2024. <i>Informasjonssak v/ seksjonsleder Torill Foss Lundgren.</i>	2024/7066
13.35 - 13.45	ST 8/24	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan Siri Forsmo.</i>	
13.45 - 13.50	ST 9/24	Nytt fra administrasjonen. <i>Informasjonssak v/ adm. leder Tor Christian Sletner.</i>	
13.50 - 14.00	ST 10/24	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjonsrunde rundt bordet.</i>	

ST 4/24 Referater fra forrige møter 15.12.2023 og 19.01.2024 er godkjent

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Referatene ble godkjent på epost etter møtene 15.12.2023 og 19.01.2024.

ST 5/24 Endring av fagenheter ved INB fra 01.01.2024

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Kontorsjef Torill Naavik fra INB informerte om saken og gikk gjennom saksnotatet i møteinnkallingen.

Innspill i møtet:

Det var ingen innspill eller merknader.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

LOSAM tar saken til orientering.

ST 6/24 Saksframlegg - resultatene fra spørreundersøkelsen for MH-fakultetet

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Kristin Hjeldnes fra HR-seksjonen innledet om saken og inviterte til diskusjon om LOSAM sin rolle og ansvar. Presentasjonen som ble vist legges ved referatet.

Diskusjonspunkter:

- Tilpasningsavtalen for NTNU omtaler særskilt LOSAM sin rolle og ansvar når det kommer til ivaretagelse av samarbeidet partene imellom. Her vektlegges medbestemmelse som en viktig del av det som omhandler samarbeid. Medbestemmelse oppnås ved drøftingssaker og forhandlingssaker. **Oppfatter dere at samarbeidet i LOSAM-kontekst, også omhandler noe mer enn utøvelse av medbestemmelse?**

Svar/innspill:

- Det legges nå størst vekt på medvirkning og ikke så mye på medbestemmelse.
- LOSAM behandler mest informasjonssaker. Tillitsvalgte har tidligere kritisert at det ble for mange informasjonssaker og for få drøftings- og forhandlingssaker, men dette har nå bedret seg. LOSAM skal behandle både informasjons-, drøftings- og forhandlingssaker, noe som også gjenspeiles i navnet IDF-LOSAM.
- LOSAM er en viktig arena for å utveksle informasjon mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte/HVO. Dette kan gjerne styrkes ytterligere.
- LOSAM er en viktig arena for arbeidsgiver som bidrag til kunnskapsgrunnlag for beslutninger, og som forankringsarena for å gi legitimitet til beslutninger som tas.
- Arbeidsgiver håper LOSAM oppleves som en trygg samarbeidsarena for å komme med innspill og forslag til løsninger. Men samarbeidet skal også kunne foregå uformelt i det daglige. Man må ikke nødvendigvis vente til et formelt LOSAM-møte, men tillitsvalgte/HVO må også gjerne ta direkte kontakt mellom møtene om man har innspill til saker, eller behov for informasjon eller

avklaringer fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver er helt avhengig av et godt samarbeid og medvirkning fra de ansatte og ansattes representanter for å kunne ta gode beslutninger.

- NTNUs tilpasningsavtale (TPA) skal for øvrig revideres nå i vår og tillitsvalgte/HVO samarbeider om svar på et utsendt spørreskjema fra HR- og HMS-avd. innen 22.02.24.
- Hovedavtalen for arbeidstakere i staten har som formål å være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø. Ved NTNU vektlegges viktigheten av at arbeidsmiljøarbeid skjer på den enkelte arbeidsplass (herunder ARK prosessen).
Hvilken rolle opplever du LOSAM har i ARK-prosessen i dag? Kunne man ha sett for seg at LOSAM hadde hatt en mer aktiv rolle i ARK prosessen? Og hva kunne det ha vært?

Svar/innspill:

- LOSAM var invitert til ledersamlingen forrige uke der man gikk gjennom resultater fra ARK, men de av medlemmene i LOSAM som møtte var tilstede først og fremst som ansatte i egen enhet og ikke LOSAM-medlemmer. Det var heller ikke på forhånd sendt ut noen sakspapirer til samlingen så man kunne forberede seg, f.eks. drøfte med de andre tillitsvalgte i LOSAM-formøtet.
- ARK er utformet slik at man skal forholde seg til nærmeste leder og rapporterer for sin enhet. Det er en svakhet med ARK at man ikke kan rapportere om forhold som ligger utenfor egen enhet men som likevel påvirker arbeidsmiljøet for andre. Man kan være godt fornøyd med egen leder og krysser av for det, men likevel bli påvirket negativt av forhold/ansatte ved andre enheter, men dette vil ikke fanges opp av ARK. Ønsker at ARK får en mulighet til å adressere problemer som har opprinnelse utenfor egen enhet og egen leder.
- Man kan kanskje tenke seg at LOSAMs rolle i ARK er å ha litt overordnet blikk på det hele og kan bidra til å sette fokus på områder der man ser at det er, eller kanskje er i ferd med å bli, problemer med arbeidsmiljøet. De enkelte medlemmene i LOSAM er uansett involvert i egenskap av ansatte på sine egne enheter i oppfølgingen etter ARK.
- Hvis LOSAM skal ha et overordnet tilsyn med oppfølging så hadde det vært nyttig å få presentert resultatene fra ARK 2019-21-23 på en slik måte at man ser utviklingen over tid. Presiserer at det ikke noen linje mellom ARK og instituttene der arbeid med ARK ligger helt ned til nivå 4, fagenhet / avdeling, eller nivå 5 for studieprogram. LOSAM kan derfor ikke ha ansvar for hvordan dette arbeidet bedrives.
- Hvis LOSAM skal ha en overordnet tilsynsrolle for oppfølgingen av ARK på enhetene så må LOSAM også få tilgang til alle tiltaksplanene hos enhetene? (Det var delte meninger om dette). Generelt skal LOSAM ifølge TPA ha tilsyn med at medvirkning innen driftsenheten fungerer § 7.1 (j). Se også §9.1. Dette omfatter driftsenheter på alle nivåer på MH.
- Oppfølging av arbeidsmiljøet er et ansvar for den enkelte enhet, men kanskje er det saker på instituttnivå som i større grad enn i dag bør løftes til LOSAM da det gjelder problemstillinger som kan være felles for flere enheter/ hele fakultetet og som LOSAM bør være orientert om og evt. ta tak i selv eller løfte videre.
- LOSAM kan være en pådriver for kontinuerlig prosessarbeid med arbeidsmiljøet, og kanskje bidra til forebygging av problemer før de utvikler seg.
- LOSAM må også se på hele arbeidet med internkontroll og HMS, som ARK bare er en del av. Det er også viktig å involvere verneledere.

- Felles mål for LOSAM må være å bidra til å øke deltakelsen og svarprosenten i ARK så resultatene blir representative.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Kristin Hjeldnes tar med seg innspillene fra møtet i det videre arbeidet med ARK.

ST 7/24 Informasjonssaker fra økonomiseksjonen - budsjett 2024

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Seksjonsleder Torill Foss Lundgreen fra Økonomiseksjonen informerte om saken og viste en presentasjon som legges ved referatet.

Tildelingsbrevet for 2024 fra Kunnskapsdepartementet (KD) har kommet, men tildelingsbrevet til MH fra rektor har ikke kommet enda. Tildelingen fra KD viderefører mye fra 2023.

Styringsmålet for MH-fakultetet for 2024 er et positivt årsresultat på minimum 5 millioner. Samtidig ønskes det at man i LBT har i snitt 5 % avsetning av bevilgningsrammen. I praksis betyr dette at MH sin sparekonto skal øke fra 7 mill til 50 mill på fire år. I 2023 gikk MH 63 mill i underskudd. Allerede i 2024 skal MH gå 5 mill i overskudd. Dette skal oppnås samtidig som man har en nedadgående BOA-portefølje og en nedadgående bevilgningsøkonomi.

Ny bemanningsplan ble iverksatt 9. januar. Kvalitetssikring pågår. Økonomiseksjonen er i løpende dialog med Tjenestesenteret for å sikre at alt registreres korrekt. Har også løpende dialog og oppfølgingsmøter med alle enhetene bl.a. for å sikre at budsjettene blir realistiske.

Innspill/merknader:

- Reduksjon av ansatte vil resultere i overbelastning på de som blir igjen om man viderefører samme aktivitet bare med færre folk. Skal man lykkes med innsparinger og bemanningsreduksjoner og samtidig bevare et godt arbeidsmiljø så forutsetter det også noen prosesser rundt utvikling og omstilling, og se på arbeidsmetodikk, kulturendringer, arbeidsflyt.
- At man finner nye måter å jobbe på betyr ikke at man derved underkjenner jobben som er gjort tidligere! Men arbeidsmetoder må tilpasses endrede rammebetingelser. En gjennomgang er alltid nyttig, og kanskje oppdager man også muligheter til forbedringer som man ikke har sett tidligere.
- En oversikt/database over tilgjengelige personer/kompetanseområder vil gjøre det enklere med samarbeid på tvers av institutter. Bruker nå mye tid på å spore opp tilgjengelige personer som kan være aktuelle for innleie.
- Arbeidsgiver oppfordrer tillitsvalgte til å sette seg godt inn i budsjettprosessen som nå pågår. Det er større mulighet for medvirkning/påvirkning jo tidligere man kommer med innspill.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

LOSAM tar saken til orientering.

ST 8/24 Nytt fra dekanen

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Dekan Siri Forsmo informerte om aktuelle saker.

Hovedpunkter:

- Reise til Oslo mandag 5/2 for besøk til UiO ang oppstart av medisinutdanning ved IHG og samarbeid med Sykehuset Innlandet.
- Nobel Soaré på Fred Kavli-bygget 25/1 og avduking av portretter av May-Britt Moser og Edvard Moser malt av kunstneren Håkon Gullvåg som skal henge i MTA.
- NTNUs ledersamling Oppdal forrige uke. Oppstart av ny strategiperiode. Arbeidet starter nå og ny strategi skal vedtas i NTNU styret i 2025.
- NTNU Helse og livsvitenskap har startet. (<https://www.ntnu.no/helse-og-livsvitenskap>)
Tre fokusområder:
 - Sunne livsløp
 - Verdibaserte helsetjenester
 - Én helse

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

LOSAM tar saken til orientering.

ST 9/24 Nytt fra administrasjonen

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Adm.leder Tor Christian Sletner informerte om aktuelle saker ved fakultetsadministrasjonen.

Hovedpunkter:

- Ledergruppen på MH har delt året i 4 kvartaler.
 - I første kvartal er hovedfokus budsjett.
 - Økonomi har fokus også i de andre kvartalene, men etter hvert vil også flyttingen til Medisinsenteret (Elg16) ta mye tid.
- Tildelingsbrev 2024 fra KD til NTNU.
- NTNU er stort arbeidsmarked og det er ønskelig med intern mobilitet og fleksibilitet mellom enheter for effektivt å løse kritiske oppgaver gjennom frivillig omdisponering av ansatte.
- Arbeidet med etableringen av Enhet for klinisk forskningsstøtte pågår.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

LOSAM tar saken til orientering.

ST 10/24 Orientering fra fagforeningene og HVO

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

Runde rundt bordet:

- Organisasjonene/HVO samarbeider om et felles svar på undersøkelsen om samarbeidsutvalg og AMU ifm. revisjon av TPA med svarfrist 22/2.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 02.02.2024

LOSAM tar saken til orientering.