



Kunnskap for en bedre verden

LOSAM 22.03.2023





Hovedavtalen i staten

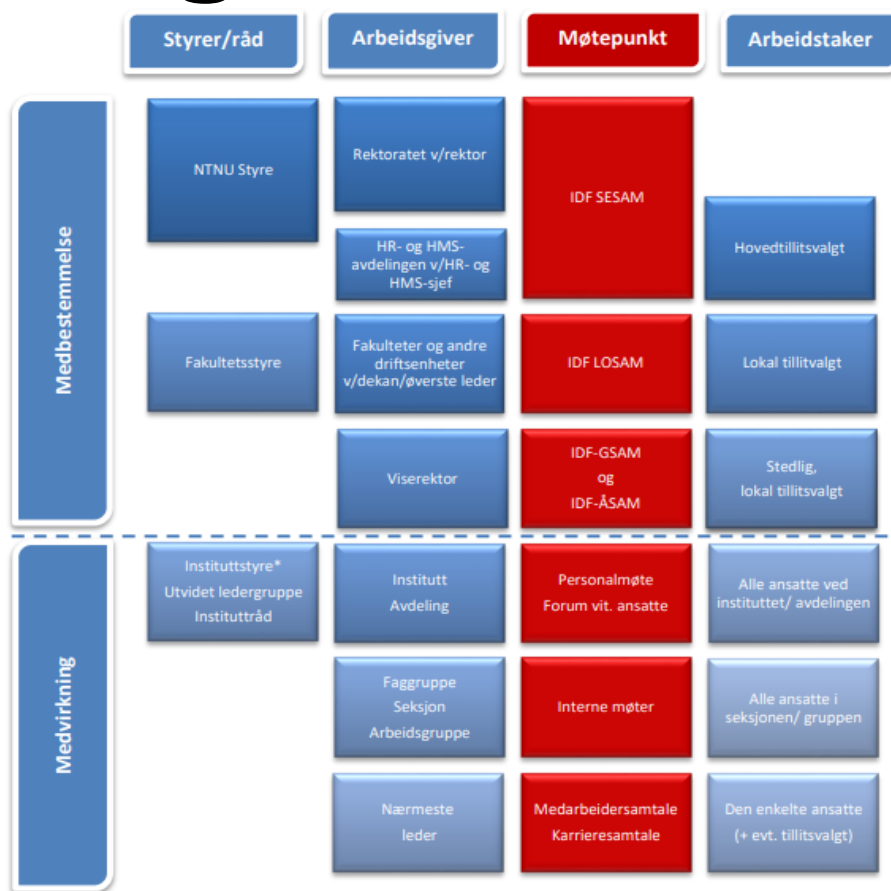
Gjelder fra 1. januar 2023 til og med 31. desember 2025

Avtale mellom Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

NTNU's TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN I STATEN



Modell for medbestemmelse og medvirkning



HA § 1 Formål og intensjoner



Hovedformål:

Skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer

Partene ser hovedavtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og fornying av offentlig sektor.

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som er involvert i prosessen og som har *god felles strategisk kunnskap som kan formidle endrings behov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de ansatte.*

Likeverdige parter

- Arbeidsgiver skal involvere de tillitsvalgte tidlig nok, slik at de har mulighet til å få reell medbestemmelse.
- Partene må ha tilnærmet lik informasjon om saker som er til behandling.
- Partene har det samme ansvaret for å finne løsninger til det beste for virksomheten, selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta.
- Partene skal behandle hverandre med respekt.

- Verdsett hverandres kompetanse og bygg gode relasjoner gjennom åpenhet og involvering
- Partssamarbeid er et verdifullt fora som gir verdifull kunnskap og informasjon
- Skape trygghet og rom for meningsutveksling

- **Informasjon** Arbeidsgiver- og arbeidstakerpartene i virksomheten skal holde hverandre informert om saker som angår arbeidstakernes arbeidssituasjon..
- **Drøfting** Arbeidsgiverpart og arbeidstakerparten forsøker å komme fram til en felles løsning i saker som berører arbeidstakernes arbeidssituasjon. Her er det viktig at tillitsvalgte får komme inn i prosessen tidlig nok til å ha reell innflytelse på endelig beslutning. Det er imidlertid arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen.
- **Forhandlinger** Gjennom forhandlinger forsøker arbeidsgiver- og arbeidstakerparten å komme fram til en felles avtale i saker som berører arbeidstakernes arbeidssituasjon. I denne situasjonen blir det ingen avtale uten at begge parter er enige.

Punktene nedenfor gjengir saker som arbeidsgiver plikter å ta opp til drøfting med fagforeningene ved de tillitsvalgte. Fagforeningenes tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene. 6.5.1.

- Budsjettforslag
- Kompetanseutvikling,
- Omgjøring av en ikke besatt stilling
- Byggeprosjekter
- Virksomhetens planer og kompetanseutvikling
- Anskaffelser mv.
- Opplæring
- Oppsetting av arbeidsplan
- Saker under arbeidsmiljøloven
- Omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter

Respekt for hverandres roller

Begge parter har rettigheter og plikter, og samarbeidet bygger på felles ansvar for et rettferdig og produktivt arbeidsliv

Hyppige møtepunkter styrker tilliten

Et godt lokalt partssamarbeid kjennetegnes av kontinuitet, tydelige rammer, tett samarbeid og god dialog mellom tillitsvalgt og ledelse

Suksesskriterier for partssamarbeidet



- Fast struktur på partsamarbeidet
- Hyppige og formelle møter mellom leder, tillitsvalgt og verneombud
- Støttende og engasjerende ledere med direkte tilgang til arbeidsmiljøet
- Skreddersydde enkelttiltak og helhetlig fokus
- Bruk av tilgjengelig kompetanse internt, samt støtte i det eksterne miljøet.
- Felles ansvarliggjøring av ansatte i forhold til rettigheter og plikter
Involvering og ansvarliggjøring av ansatte

Veien videre?





Kunnskap for en bedre verden

Agenda:

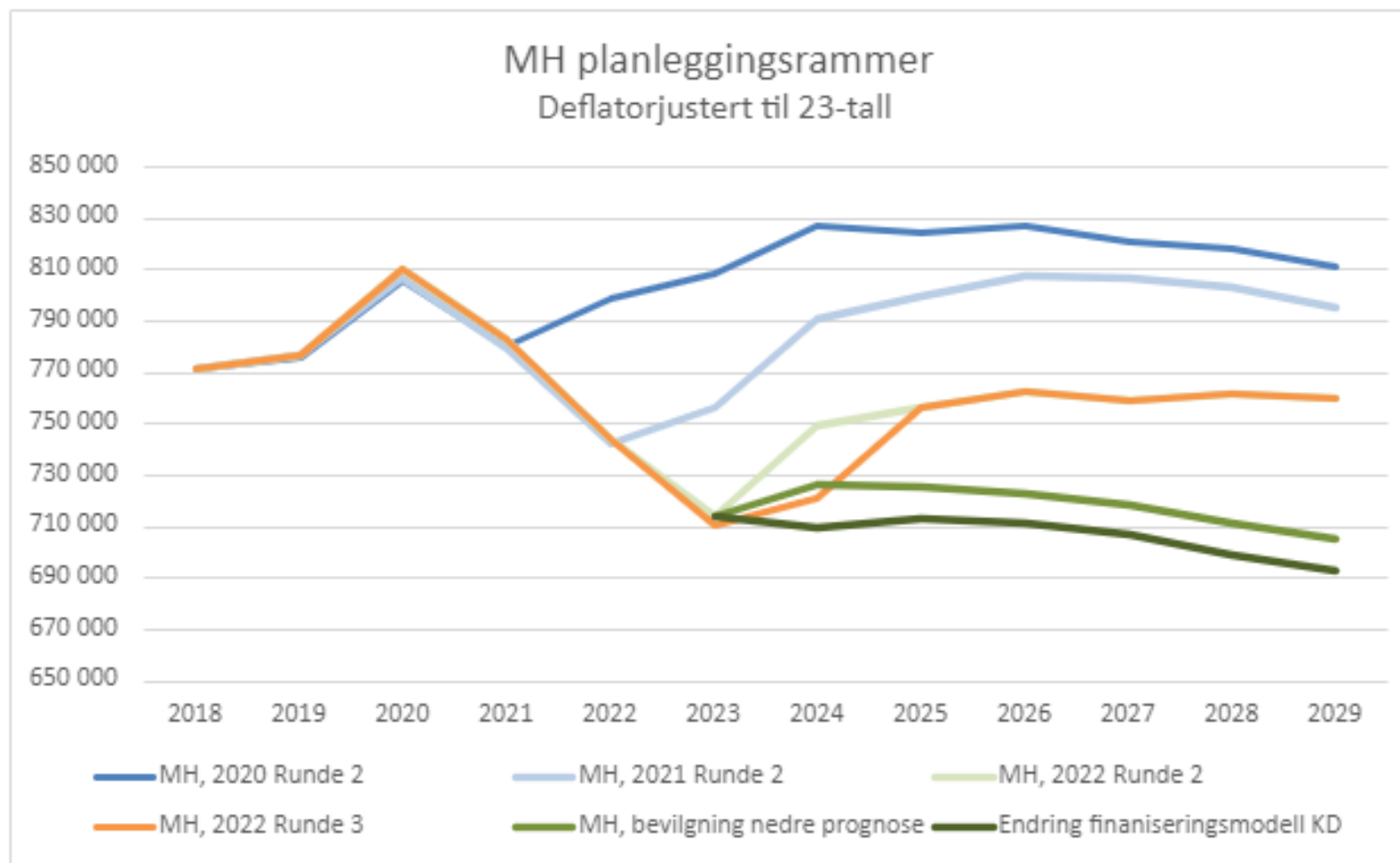
- Økonomisk situasjon 2023, utviklingsbaner og fremtidig aktivitet
- Hva gjør vi nå?

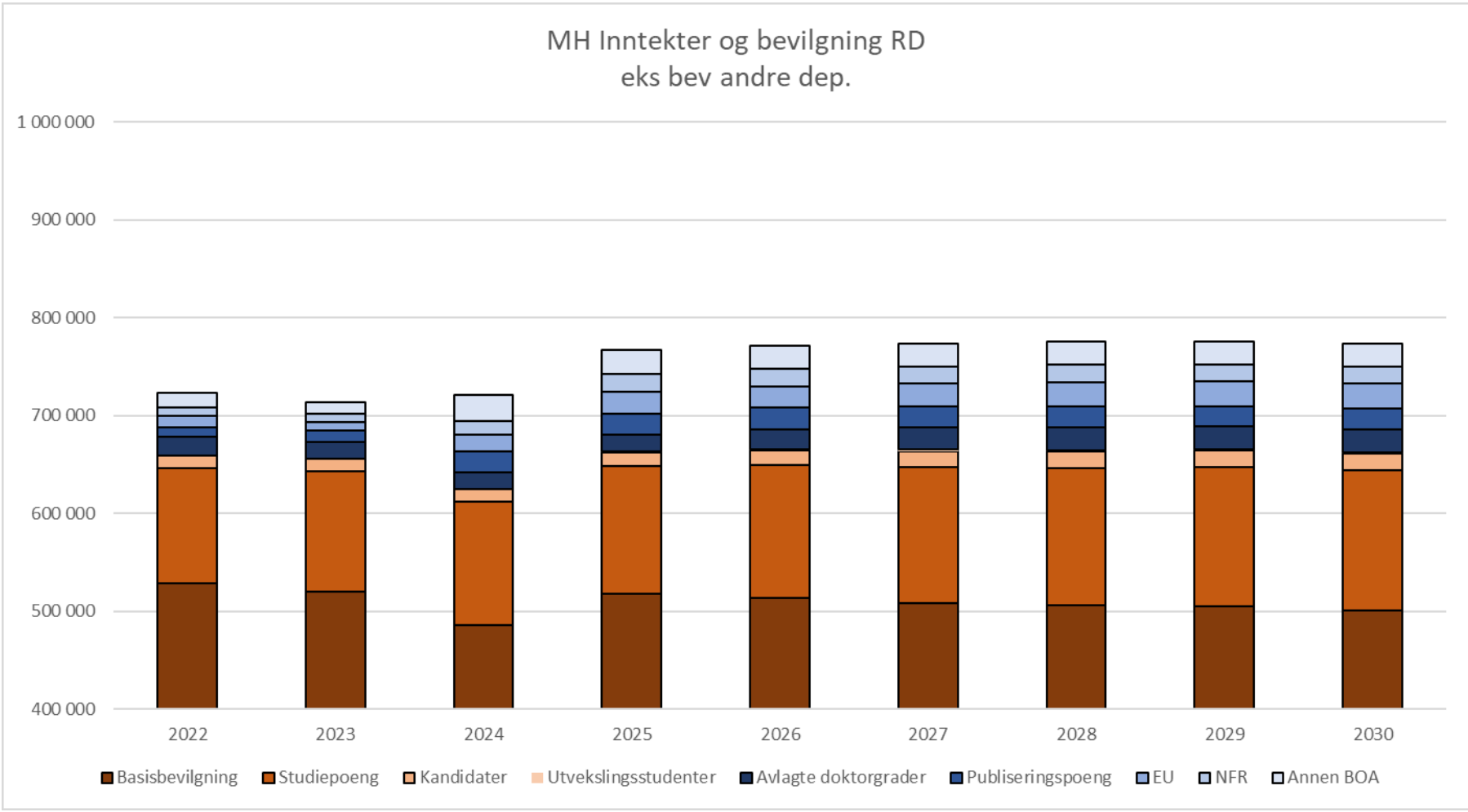


Budsjett 2023

	Internfrist 15.02	Endringer	Endelig 08.03	Justering	Total etter justering
Resultat	64 541	- 22 551	87 092	-42 470	44 622
Inntekt	- 1 133 399	- 7 144	-1 126 255	-17 000	-1 143 255
Bevilgning	- 732 789	- 3 528	-729 261	0	-729 261
Overføring fra BOA	- 311 526	- 3 218	-308 308	-12 000	-320 308
Overføring fra EVU	- 5 681	-	-5 681	0	-5 681
Andre inntekter	- 83 403	- 398	-83 005	-5 000	-88 005
Kostnad	1 197 940	- 15 407	1 213 347	-25 470	1 187 877
Investering	18 085	- 3 960	22 045	0	22 045
Lønn	777 569	- 4 740	782 309	-17 970	764 339
Drift	258 824	- 1 532	260 355	-7 500	252 855
Egenfinansiering BOA	141 064	- 5 226	146 290	0	146 290
Egenfinansiering EVU	2 398	50	2 348	0	2 348

Utviklingsbaner







Kunnskap for en bedre verden

Hva gjør vi nå?



Vedtak i MH - Fakultetsstyret - 01.03.2023 Fakultetsstyret vedtar budsjett for 2023 og langtidsbudsjett for perioden 2024 - 2026, med følgende forutsetninger:

- Det legges inn et strategisk handlingsrom for dekanen.
- Det gjennomføres en restriktiv tilsettingspolitikk med en hensiktsmessig styringsprosent på minimum 40 % for å imøtekomme kravet om budsjettbalanse i langtidsperioden 2024-2026.
- Det iverksettes en gjennomgang av den strukturelle organiseringen av studieprogrammene ved MH-fakultet. Fakultetsstyret peker på at utfordringene i helsetjenestene er ekstraordinære og at NTNUs fordelingsmodell bør gjenspeile dette. Fakultetsstyret ber om jevnlig oppdatering av den økonomiske utviklingen ved fakultetet

Utfordringen

- Ikke samsvar mellom inntekter og kostnader
 - > Kostnadsnivået må varig ned
 - > Lønnskostnadene er dominerende – og må ned
- Ambisjonen er å løse dette gjennom naturlig avgang
- Dette er komplisert bl.a. fordi
 - Det er store variasjoner mellom instituttene
 - Det må gjøres tiltak raskt
 - Barnet og badevannet

Proessen

- Hvilke tiltak iverksettes
 - Når
 - Av hvem
- Hvordan involveres ansatte?

Virkemidler

Effektivisere

Utnytte kapasitet bedre?

Avvikle emner?

Effektivisere drift av studieprogram?

Redusere

Avvikle retninger?

Avvikle program?

Strukturere

Endret instituttstruktur?

Endret struktur på teknisk administrativt arbeid?

Ferdigstilles til 21/4

- Identifisere
 - Emner med lavt studenttall
 - Studieretninger med lavt studenttall
- Anslå
 - Ressursbruk på emnene
 - Studiepoeng/kandidatinntekter
- Vurdere
 - Frigjort undervisningskapasitet
 - Realismen i å anvende denne på andre emner/program

Ferdigstilles til 28/4

- Anslå pr studieprogram og studieby
 - Årlige inntekter studiepoeng og kandidatproduksjon
 - Samlet årlig ressursbruk undervisning - nå
 - Samlet årlig ressursbruk studieadministrasjon - nå

Ferdigstilles til 1/6

- Anslå - dersom blanke ark
 - Mulige besparelser innen studieprogrammene
 - Både de som går på tvers og de som er kun på ett sted
- Input bl.a. fra forrige slide

Status pr 1/6

- Oversikt over emner/studieretninger som kan utvikles og hvilke konsekvenser det gir
- Oversikt over inntekter og kostnader knyttet til de enkelte studieprogram – slik de drives nå
- Oversikt over mulig effektiviseringsgevinster ved å drive studieprogrammene på en annen måte
- -> danner grunnlaget for å beskrive alternative veier videre

Medio juni: Heldagsmøte

- Vurdere de ulike alternativene
 - Realisme
 - Ift fakultetets strategi
 - Ift samfunnsoppdraget
- Konkludere med ett eller flere hovedalternativ
- Orienterere ansatte - allmøte

Medio juni - medio august

- Detaljering av forventede effekter av ulike alternativ
- Gjennomgang av VFM for å understøtte evt endringer

Slutføring studiedelen

- Endelig vedtak fakultetsstyret 15/9
- Implementeres for studieåret 2024/25 og utover

Andre prosesser

- Administrasjon fakultet og institutt
- Kjernefasiliteter
- Internhusleie
- ...

Hvem gjør hva

- Instituttene eier studieprogrammene og må stå for gjennomgang og vurderinger
- Fakultetet ("arbeidsgruppa") understøtter med analyser og data
- Fakultetet ("arbeidsgruppa") skriver sammen, oppsummerer og forbereder heldagsmøtet
- "Arbeidsgruppa": Økonomi, HR, (pro)dekan

Involvering

- Studentene involveres gjennom instituttledermøtene på FTV nivå, samt i jevnlige møter med prodekan utdanning.
- Instituttene involverer ITV ift arbeidet og diskusjoner om studieprogrammene
- LOSAM holdes regelmessig orientert
- Allmøte 24/3 og medio juni

Litt om ledelse barn og baddevann