Til Tjenestemannsorganisasjonene

Dato: 21.04.2023

Snr. 2023/60

**REFERAT FRA INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE 21.04.2023**

Sted: Det odontologiske fakultet, fakultetsadministrasjonen

Til stede fra arbeidsgiversiden: studiedekan Hans Jacob Rønold, fakultetsdirektør Karen Marie Ulshagen og HR-rådgiver Astrid Sloreby (sekretær).

Til stede fra arbeidstakersiden: Anne Kristin Treider (Akademikerne), Ann-Kristin Ruus (Forskerforbundet), Helvi Saltnes (NTL-OD), Natalia Zubillaga (NTL-UiO), Ariel Sevendal (Parat), Anne Karin Kristoffersen (VO) og Catherine Anne Heyward (VO).

Det var ingen merknader til innkalling og dagsorden.

Parat meldte en sak til eventuelt.

**Sak 15/23 Aktuelle saker fra ledelsen (informasjon)**

* Forskningsrådgiver informerte om rutiner for oppfølging av phd-kandidater og innføring av progress meetings. Det vises til vedlagte presentasjon.
* Studiedekan informerte kort om implementeringen av OPUS og status i prosjektet.

NTLs lokale representant bemerket at det ikke avsatt tid til opplæring, og av denne grunn får hun ikke deltatt på alle kursdagene. Det ble også stilt spørsmål ved om man kan legge inn phd- dokumenter i OPUS slik man har gjort i Salud.

* Studiedekan informerte om nye timeplaner for klinisk og teoretisk undervisning. Akademikerne stilte spørsmål ved om arbeidsgiver har snakket med instruktørtannlegene i denne sammenheng. Arbeidsgiver er enig i at man må ha en god dialog med denne gruppen.
* Fakultetsdirektør orienterte om ansettelsen av klinikkleder.
* Fra høsten vil OD ha et fokus på læringsmiljøet. Studenter opplever å si ifra om ting som er utilfredsstillende uten at det blir fulgt opp. Det er også flere som vegrer seg for å bruke si-fra-systemet. Det vil bli gjennomført en anonym spørreundersøkelse for å kartlegge dette.

**Sak 16/23 Status økonomi (informasjon)**

Fakultetsdirektør redegjorde for situasjonen. Personalkostnadene er som forventet. Pasientinntektene har derimot et negativt avvik på 2,9 mill., noe som vekker bekymring. For øvrig vises det til vedlagte presentasjon.

**Sak 17/23 Midlertidighet ved Det odontologiske fakultet (drøfting)**

HR-rådgiver redegjorde kort for saken.

Akademikerne bemerket at det er mange instruktørtannleger i vikariater. Studentene trenger mye veiledning, og instruktørtannleger har et stort arbeidspress, som mange ikke orker. Fakultetet bør ikke spare penger på veiledning av studentene. Akademikerne stilte spørsmål ved om de reduserte inntektene fra pasientbehandlingen på studentklinikken kan ha noe med bemanning, fravær og arbeidsmiljøet for instruktørtannlegene å gjøre. Studentene er avhengig av instruktørtannlegene for å gjennomføre behandlingen på pasientene, en behandling som gir fakultetet inntekter.

Til det svarte studiedekan at det er et faktum at jo færre studenter man har å veilede, desto bedre blir studentene. Man skal nå ta stilling til om hvor stor gruppe instruktørtannlegene skal ha ansvar for. Et tiltak for å kartlegge situasjonen, er å ha en ansettelsessamtale og en fratredelsessamtale når de begynner og slutter.

NTL bemerket at tannhelsesekretærene er i samme situasjon, de har et stort arbeidspress.

Verneombud ved IKO trakk fram at reduksjonen i antall årsverk fra 2018-2022 på fakultetssekretariatet har vært stor. Arbeidsgiver kommer tilbake til hva den store reduksjonen kommer av.

**Sak 18/23 Prosjektbeskrivelse – bemanningsplan for OD (drøfting)**

NTL bemerket at målet med prosjektet er å redusere lønnskostnadene. Resultatet kan bli at det blir færre ansatte til å løse de samme oppgavene. Hvis det er snakk om en omorganisering, har de ansatte rettigheter i en omstillingsprosess, som det er viktig å sikre.

NTL trakk videre fram at i forbindelse med innføringen av OPUS er de ansatte forespeilet endring i oppgaver. Det går rykter om at klinikker skal flyttes/splittes, noe som skaper uro blant de ansatte. Hvis oppgaver bortfaller, må det være en dialog mellom leder og den ansatte.

Arbeidsgiver forklarte at man ønsker en gjennomgang av fagområde og bemanning for å få en riktig dimensjonering. Utgangspunktet er en dimensjonering, ikke en omorganisering. Resultatet kan bli en omstilling, det vet man ikke pr i dag. En evt omstilling vil skje i linjen og i hht avtaleverket. Vi ønsker å gjennomføre denne prosessen uten oppsigelser. Pkt 4.2 i prosjektbeskrivelsen vil bli revidert for å tydeligjøre prosessen. IDF vil bli involvert på alle trinn i prosessen.

Det ble videre stilt spørsmål ved hvordan kompetansen til de ansatte skal kartlegges, og hva som ligger i begrepet «kompetanse.»

Fakultetet vil sende ut et spørreskjema til alle ansatte hvor de beskriver egen kompetanse.

**Eventuelt**

Parat stilte spørsmål ved hva som er prosedyren for å informere ansatte om utfallet av lønnsforhandlinger etter 2.5.1 og 2.5.3.

NTL fulgte opp henvendelsen fra Parat med at det er behov for opplæring i hvordan arbeidsgiver gir tilbakemeldinger etter 2.5.1 og 2.5.3. Dette kan tas som en sak i et senere IDF-møte.

Arbeidsgiver forklarte at de som er med på forhandlingsmøtet, skal snakke med lederen til de som har fremmet krav, som igjen tar det opp med den ansatte.

Astrid Sloreby

sekretær