

Møteinnkalling

Utvalg:	DMF - LOSAM
Møtested:	30M32, 3. etasje 1930-bygget, Det medisinske fakultet
Dato:	20.08.2015
Møtestart:	10:00
Møteslutt:	11:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Helge Bjørnstad Pettersen (LVS)
Jørn Ove Sæternes (PARAT)	Anne-Britt Hofstad (NTL)	Ingerid Arbo (FF)
Bent Håvard Hellum (TEKNA)	Sissel Skarra (NITO)	Gunnar Hansen (Lokalt hovedverneombud)

Forfall meldes til sekretær, fortrinnsvis på e-post bjarne.lein@ntnu.no.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Hvis noen av medlemmene er inhabile i noen saker, må det gis beskjed så snart som mulig slik at varamedlem kan innkalles.

Trondheim 14.08.2015.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 46/15	Godkjenning av referat fra forrige møte 24.06.2015		
ST 47/15	Nytt fra dekanen <i>Orienteringssak.</i>		
ST 48/15	Status kombinerte stillinger med St. Olavs Hospital. (Utsatt sak fra forrige møte) <i>Orienteringssak.</i> <i>Presentasjon vedlagt.</i>		
ST 49/15	Fusjon og integrasjon <i>Drøftingssak.</i> <i>Hvordan inkludere de ansatte ved DMF på en god måte i prosessen?</i>		
ST 50/15	Status for HMS-arbeid ved DMF <i>Orienteringssak.</i>		2015/7153
ST 51/15	Saker i Fakultetsstyret 27.08.2015 <i>Orienteringssak/drøftingssak.</i> <i>Sakspapirer:</i> http://www.ntnu.no/dmf/fakultetsstyret/sakspapirer/2013-2017		

ST 46/15 Godkjenning av referat fra forrige møte 24.06.2015

ST 47/15 Nytt fra dekanen

ST 48/15 Status kombinerte stillinger med St. Olavs Hospital. (Utsatt sak fra forrige møte)

ST 49/15 Fusjon og integrasjon

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	50/15	20.08.2015

Status for HMS-arbeid ved DMF

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Avviksmeldinger:

Alle studenter og ansatte kan melde avvik elektronisk via kvalitetssystemet RiskManager. Det kan meldes avvik innen

- Helseforskning
- Tilsyn
- Utdanningskvalitet og læringsmiljø (bare for studenter)
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS), i følgende kategorier;
 - Unødvendig alarm
 - Forbedringsforslag
 - HMS-runde
 - Brann / branntilløp
 - Bygg / teknisk / materiell
 - Fysisk sikring
 - Gass
 - Personskade
 - Retningslinjer / HMS-krav
 - Skadelig utslipp til miljø
 - Vold og trusler

Avviksrapportene er unntatt offentlighet jf. Offentlighetsloven § 14. Typiske avvik ved DMF går på ventilasjon/lukt-problemer, samt kutt- og stikk-skader.

Hittil i år er det meldt inn 30 avvik ved DMF, noe som sannsynligvis er alt for lavt. Ledere på enhetene skal sørge for at avvik meldes og følges opp.

HMS-opplæring for studenter:

I løpet av oppstartsuken får alle nye studenter i august/september HMS-opplæring, bestående av:

- 1) Brannvernkurs, med en teoretisk del og en praktisk slukkeøvelse.
- 2) HMS-forelesning, med fokus på bl.a. generell HMS, holdninger, og labsikkerhet.
- 3) E-læring, med teori og tester; <http://www.ntnu.no/dmf/hms-tester>

E-læringen må være gjennomført og bestått for å få godkjent opplæringen. Alle deler av opplæringen er gitt på både norsk og engelsk, og er obligatorisk for alle nye studenter på bachelor, 2-årige masterprogram, samt profesjonsstudiet i medisin (Dekan vedtak 430/2014).

I tillegg får alle nye studenter utdelt NTNUs laboratorie- og verkstedhåndboka.

Vaksinasjon mot Hepatitt B:

Alle nye studenter på profesjonsstudiet i medisin får skriftlig tilbud om vaksine mot hepatitt B ved studiestart. Selve vaksinasjonen foregår ved Gløshaugen legesenter i regi av HMS-avdelingen, noe som skal sikre god oppfølging og systematisk dokumentasjon.

HMS for prosjektledere (lederutviklingskurs i mai):

I vår arrangerte fakultetet et to-dagers lederutviklingskurs for prosjektledere, med bl.a. HMS som tema. Hovedmålet var å gi prosjektledere forståelse for lederrollen og det ansvaret som ligger i den.

Beredskap:

- Revisjon av beredskapsplanen for DMF: Varslingslista ble oppdatert i juni. Beredskapsplanen skal revideres i samsvar med den sentrale beredskapsplanen for NTNU (i stedet for å ha oppgavebeskrivelsene til hver enkelt rolle gjengitt i alle ni innsatsplaner, lages rollebaserte tiltakskort som kan brukes ved hvilken som helst hendelse. Kun beredskapsleders oppgaver beskrives i hver enkelt innsatsplan, mens tiltakskortene ligger som vedlegg).
- Etter at fakultetsledelsen flyttet til 1930-bygget, vurderes etablering av beredskapsrom der i stedet for i MTFS.
- Rollen som beredskapsleder flyttes fra Dekan til...?
- Det bør gjennomføres en ny ROS-analyse for DMF innen utgangen av 2015.
- NTNUs temadag for beredskap er mandag 28. september. Fra DMF er beredskapsledelsen med stedfortredere (1 og 2), samt instituttledere invitert.

Nytt digitalt system for risikovurdering – workshop:

Fra 2015 ble det innført en digital løsning for risikovurdering ved NTNU. Alle risikovurderinger innen HMS skal registreres i RiskManager. Hensikten med det nye digitale systemet er å ha en bedre standard for gjennomføring av risikovurdering, som gir bedre oversikt og kontroll, samt sikre god dokumentstyring.

Fakultetet hadde en workshop i juni, hvor instituttene var invitert til å delta, og det planlegges en ny workshop i september. Målet med workshopen er å utarbeide noen felles maler for risikovurdering av arbeid/aktiviteter som er vanlig ved flere institutt. Slike maler kan være ressursbesparende for enhetene, og gi bedre kvalitetssikring (felles forståelse og vurdering av risiko, sannsynlighet og konsekvens).

Valg av lokal hovedverneombud:

Gunnar Hansen ble gjenvalgt som lokalt hovedverneombud for perioden 01.01.2015 - 31.12.2016. Knut Grøn fortsetter som vara.

Stoffkartotek:

Det holdes jevnlig brukermøter for alle med personlig lese- og skrive-tilgang ved DMF, siste møtet var 8. juni.

Noe som oppleves som utfordrende for enhetene, er at det stadig kommer nye krav knyttet til stoffkartotek som medfører mer arbeid uten at det er satt av ressurser til dette. Nå i år gjelder dette spesielt kravet om ny merking av kjemikalier, samt eksponeringsregister:

- Krav til ny merking av kjemikalier: Gjennom ulike overgangsordninger har CLP (EUs nye regler for klassifisering, merking og emballering av kjemikalier) blitt gradvis innført i Norge. Dette innebærer bl.a. ny merking av farlige kjemikalier; de oransjefargede faresymbolene er på vei ut, og erstattes av nye faresymbol (farepiktogram) med rød ramme og sorte symboler mot hvit bakgrunn. I tillegg har det kommet flere nye symboler. Fra 1. juni 2015 skal alle farlige stoffer ha ny merking – dette betyr i praksis at hvert institutt/enhet må foreta en gjennomgang av sine kjemikalier, og påse at eventuelle stoffer med gammel merking **avhendes** eller **merkes om** innen denne fristen (for stoffblandinger er fristen 1. juni 2017).
- Eksponeringsregister: NTNU har i flere år hatt et pålegg fra Arbeidstilsynet om å føre eksponeringsregister, dvs. register over ansatte som (kan) eksponeres for spesielt farlige stoffer (bl.a. kreftfremkallende). Det har vært uklart hvordan dette skal løses i praksis, men nå er en ny retningslinje på vei. I juni ble det avholdt et åpent informasjonsmøte om retningslinjen og det nye systemet for eksponeringsregister som innføres på NTNU i løpet av 2015. Møtet var åpent for alle, og det ble i tillegg arrangert videokonferanse med HUNT. Referat fra møtet ble lagt ut på Innsida 19. juni, via meldingskanalen «HMS på NTNU».

Inkluderende arbeidsliv – lokale handlingsplaner:

Fakultetet fikk innspill til lokale handlingsplaner for IA gjennom lokalt HMS-forum i mars, hvor også verneombudene var invitert til å delta.

E-læring for ansatte:

Det har lenge vært etterspurt et e-læringssystem for ansatte på NTNU. E-læring er aktuelt innen mange områder, bl.a. HMS og HR. E-læring har også relevans for fusjonsprosessen, og ble meldt inn som behov da ekstra midler til fusjonen skulle fordeles. E-læring for ansatte ble prioritert, og det ble i vår etablert et prosjekt ved NTNU som skal jobbe med dette; å få på plass et digitalt system som skal kunne tilby, gjennomføre og administrere intern opplæring for alle ansatte (og studenter). Målsettingen er mer effektiv intern opplæring for ansatte, og mer effektiv ressursbruk gjennom å utvikle, forvalte og drifte et felles system. Personalavdelingen er prosjekteier.

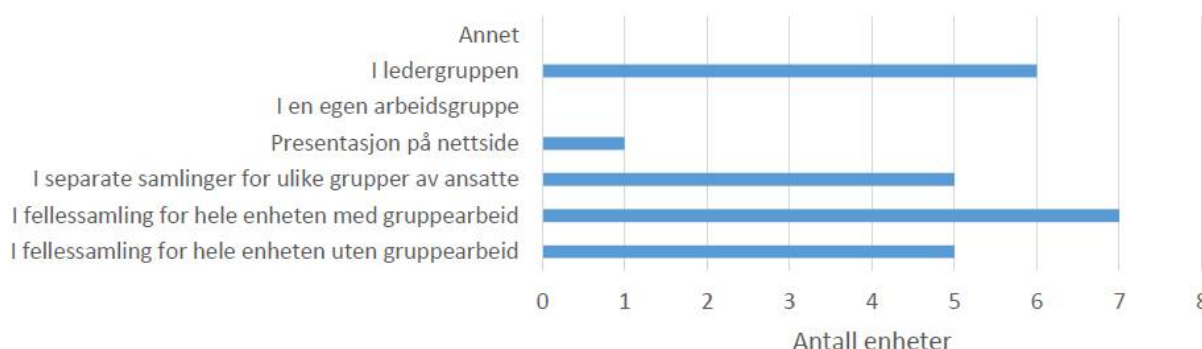
Løsningen som er valgt som e-læringsplattform er SharePoint, som NTNU allerede har tilgang til gjennom Helse Midt-Norge. Enable skal i løpet av høsten videreutvikle produktet for NTNU. Selve kursbyggerverktøyet er Office Mix (en tilleggsmodul i Power Point, med mulighet for å legge inn bl.a. video, animasjoner, tester mm.). Det jobbes nå med opplæring i bruk av Office Mix, slik at det så snart som mulig skal kunne tas i bruk til å lage e-kurs. Målsetningen er at e-læringssystemet skal kunne lanseres (med de første e-kursene lagt inn) innen januar 2016. NTNU vil komme med info om det nye systemet i løpet av høsten.

Evaluering av Arbeidsmiljøundersøkelsen:

Svarprosenten ved NTNTU var på 75,5 %, noe som er en økning på 21 % fra 2012. For DMF sin del kom svarprosenten på 77,8 % eks. bistillinger (72,5 % inkl. bistillinger). Det er en kraftig økning (30,9 %) fra 2012 da svarandelen var på 46,9 %.

Ledere fikk opplæring i tilbakelesing av resultatene i januar, og skulle sette av tid til tilbakelesing med sine enheter før påske. Alle institutter og enheter har nå foretatt tilbakelesing av resultatene i en eller annen form. Ved de fleste enhetene/instituttene har instituttleder/seksjonssjef også levert faktaARK II sammen med lokalt verneombud. Samt en oversikt over besluttede arbeidsområder og tiltak. Grafen under viser hvordan resultatene av spørreundersøkelsen ble presentert for de ansatte (flere valg var mulige)

Hvordan ble resultatene av spørreskjemaundersøkelsen blant alle ansatte ved enheten presentert og arbeidet med?
Flere alternativer mulig.



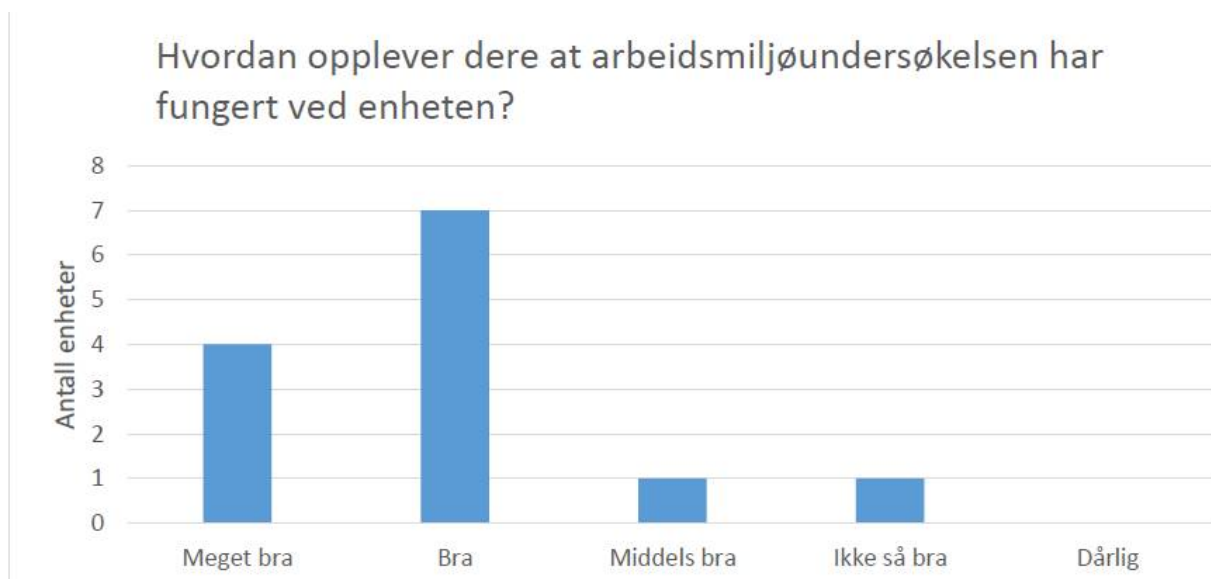
Deretter hvordan arbeidet med utvikling av tiltak i arbeidsmiljøet foregikk ved enheten.

Hvordan foregikk arbeidet med utvikling av tiltak i arbeidsmiljøet ved enheten? Flere alternativer mulig



Oppfølgingen av rapporterte tiltak og eventuell effekt disse har ved de forskjellige enheten vil bli fulgt opp og evaluert i løpet av høsten.

De aller fleste enhetene/instituttene rapporterte at de opplevde at arbeidsmiljøundersøkelsen 2014 har fungert bra eller meget bra ved enheten.



Ingvild Hammer,
HMS-rådgiver DMF

ST 51/15 Saker i Fakultetsstyret 27.08.2015

Kombinerte stillinger



- » Nyhetsarkiv
- » Abonner på nyheter
- » Postjournal
- » Saker og møter
- » Høringer
- » Sosiale medier
- » Tema

Styrker universitetssykehuset



Det medisinske fakultet NTNU og St. Olavs Hospital har fornyet avtalen om kombinerte stillinger. Skreddersydde ansettelsesforhold skal gjøre integrasjonen av sykehus og universitet enda sterkere.

Av [Frode Nikolaisen](#)

Ansatte i kombinerte stillinger er viktig del av samarbeidet mellom Det medisinske fakultet (DMF) og St. Olavs Hospital. Formålet med de stillingene, der ansatte har tilsetningsforhold både ved St. Olav og DMF, er å sørge for gode vilkår og sikre at de ansatte får tid til både forskning, undervisning og klinisk arbeid.

Den nye avtalen legger ekstra vekt på at de to organisasjonene i fremtiden planlegger og tilrettelegger kombinerte stillinger etter behov, det vil si at hver enkelt skreddersys i hvert tilfelle. Den ferske overenskomsten sikrer tett oppfølging av de ansatte fra ledere både ved sykehus og fakultet, og det fokuseres sterkere enn tidligere på forventningene som ligger i de kombinerte stillingene, spesielt rettet opp mot undervisning og forskning som foregår i begge organisasjonene.

– Realiseringen av det nye universitetssykehuset innebærer et stort potensial og en forpliktelse for sykehus og universitet for en utstrakt integrasjon av virksomhetene. Effekten av et tett samarbeid mellom klinikk og fakultet vil kunne utnyttes slik at universitetssykehuset i større grad kan hevde seg både nasjonalt og internasjonalt, sier administrerende direktør Nils Kvammen ved St. Olavs Hospital. Dekan



Dekan Stig Slørdahl ved Det medisinske fakultet og administrerende direktør Nils Kvammen ved St. Olav signerer den nye avtalen rundt kombinerte stillinger. Foto: Frode Nikolaisen



Følg St. Olavs Hospital:

facebook
twitter
vimeo
flickr
Blogg

» [RSS-kilder](#)

[Abonner på nyheter](#)

Har du tips?

Ta gjerne kontakt:
kommunikasjon@stolav.no

Redaksjonen består av
[kommunikasjonsavdelingen](#)
ved sykehuset.

Ansvarlig redaktør:
Kommunikasjonsdirektør
[Marit Kvikne](#)

Diskuter gjerne nyheter og
bloggposter, men sett deg
inn i våre [retningslinjer](#) på
forhånd.

Letet du etter bilder av og
fra sykehuset? Sjekk ut

Avtale om kombinerte stillinger

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

Oppfølging av problemstillinger knyttet til implementering av rammeavtalen av 17. desember 2014:

- 100 % stilling som hovedregel
- Faste og midlertidige stillinger
- Pensjon
- Doktorgradstillegg etter stillingsandel
- Generelle utfordringer vedr. lønnsforskjeller
- Individuelle avtaler

Avtale om kombinerte stillinger

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

§ 1.3 Definisjon av kombinert stilling

Kombinerte stillinger kan omfatte både faste og midlertidige stillinger.

§ 3.1 Fordeling av stillingsbrøk og hovedarbeidsgiveransvaret

Hovedregel nye stillinger: total stillingsstørrelse på 100 %

- Unntak: Ansatte med hovedstilling på 100 % og bistilling på 20 % hvor bistillingen er hjemlet i arbeidskontrakten for hovedstillingen.
- Forutsetning for andre kombinasjoner på totalt 120 %: Arbeidsplikt tilsvarende begge stillingsandeler, faglig og arbeidsmiljømessig forsvarlighet .

Avtale om kombinerte stillinger

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

Status februar 2015

- Antall ansatte i diverse kombinasjoner: 364
- DMF ansatte under 14 timer pr uke: 197
- StO ansatte under 14 timer pr uke: 92

Pensjonspoeng for ansatte med under 14 timer pr uke der bistillingen er knyttet til hovedstillingen som en fast og varig ordning, uavhengig av person.

Ny ordning fra 1.1.2016 med pensjonsopptjeningen fra 20% stilling.

Avtale om kombinerte stillinger

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

- Ulike stillinger – forskjellig lønnsnivå
- Ved avlønning utover tariff følges vanlig prosedyre
- Doktorgradstillegg utbetales i forhold til stillingsandel
- Nytt spesialisttillegg innføres ved DMF

Avtale om kombinerte stillinger

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

- Individuelle avtaler
 - Avtale mellom klinikkssjef, instituttleder og den ansatte
 - Tilleggsavtale til arbeidsavtalene inngått med St. Olavs Hospital og DMF
 - Ansvar for individuelle avtaler ligger hos hovedarbeidsgiver
 - Varighet 5 år, eller så lenge arbeidsavtalene varer dersom det er mindre enn 5 år
 - Endring i en av arbeidsavtalene medfører reforhandling av tilleggsavtale
 - Stillingsutvidelse hos en av arbeidsgivere skal skje etter reforhandling av tilleggsavtale
- Innhold individuelle avtaler
 - Fordeling av arbeidstid mellom forskning, undervisning, klinisk arbeid og administrasjon
 - Både i prosent og timer (ca. eller gjennomsnittlig)
 - Tilstedeværelse ved klinikk og universitet i avtaleperioden

Individuelle avtaler

St. Olavs Hospital – Det medisinske fakultet NTNU

Eksempler på fordeling av arbeidstid

	100% SOH	100% DMF	100% SOH / 20% DMF	20% SOH / 100% DMF	50% SOH / 50% DMF	50% SOH / 50% DMF	80% SOH / 20% DMF	80% SOH / 20% DMF	80% SOH / 20% DMF	80% SOH / 20% DMF	20% SOH / 80% DMF
klinikk SOH	100 %		80 %	20 %	50 %	50 %	80 %	80 %	50 %	80 %	20 %
forskning SOH			20 %						30 %		
forskning DMF		45 %		45 %	23 %		9 %	18 %			36 %
adm.oppgaver DMF		10 %	2 %	10 %	5 %	5 %	2 %	2 %	2 %	2 %	8 %
undervisning		45 %	18 %	45 %	23 %	45 %	9 %		18 %	18 %	36 %



Det integrerte universitetssykehuset