

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	30.01.2018
Møtestart:	10:00
Møteslutt:	12:00
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Anne-Britt Hofstad
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Vesna Forbergskog
Marius Widerøe	Randi Kallar Devold	Sissel Skarra
Bjørn Munkvold		

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 23.01.2018.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 1/18	Godkjenning av referat fra forrige møte 13.12.2017 <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>		
ST 2/18	Status for Trondheim universitetskommune helse og velferd. <i>Informasjonssak.</i>		2017/25797
ST 3/18	Normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Informasjonssak.</i>		2017/21734
ST 4/18	Lokal lønnspolitikk for NTNU <i>Informasjonssak.</i>		2018/2330
ST 5/18	BOTT-samarbeid HR, lønn og regnskap. <i>Drøfting/informasjonssak.</i>		2018/2614
ST 6/18	Status stillingsmøter 2018 <i>Drøftingssak.</i>		
ST 7/18	Evaluerings LOSAM 2017 <i>Drøftingssak.</i>		
ST 8/18	Møteplan og årshjul for LOSAM – 2018. <i>Drøfting/informasjonssak.</i>		2018/1997
ST 9/18	Saker i Fakultetsstyret 01.02.2018 <i>Drøfting/informasjonssak. Saksliste til Fakultetsstyret:</i> http://itavd-hyperion.itea.ntnu.no/eInnsyn/Dmb/DmbMeetingDetail?meetingId=384		
ST 10/18	Nytt fra dekanen <i>Informasjonssak.</i>		

ST 1/18 Godkjenning av referat fra forrige møte 13.12.2017

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	2/18	30.01.2018

Status for Trondheim universitetskommune helse og velferd

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Universitetskommunesamarbeidet er viktig for kvalitetsutvikling og relevans i profesjonsutdanninger, inkludert praksisutdanning, og av helsetjenesten. Videre vil samarbeidet gjennom felles forsknings- og innovasjonsprosjekter tilføre både kommune og fakultet kunnskap som møter de store utfordringene kommunesektoren skal ivareta.

Sommeren 2017 inngikk kommunaldirektør Helge Garåsen og dekan Björn Gustafsson avtale om universitetskommunesamarbeid på våre fagområder. Sentralt i avtalen sto samarbeid om

- Kvalitet i utdanning og praksisemner
- Folkehelse og helseledelse
- Styrke tjenestekvalitet og kunnskapsbasert tjenesteutvikling

Begge parter forpliktet seg til konkrete tiltak fra 2018:

4 PhD stillinger, 5 delte stillinger samt prosjektledertilsetting. I tillegg skulle det etableres felles forskningsutvalg.

Våren 2017 kom det i gang prosess om universitetskommunesamarbeid på alle kommunens virksomhet områder, med utgangspunkt i det arbeidet vi hadde gjort på helse og velferdsområdet. Samarbeidet er samlet i fem områder:

Byutvikling, Helse og velferd, Oppvekst og utdanning, Innovasjon og omstilling og Smart by. Det skal tilsettes prosjektledere med 50/50 tilsetting i kommunen og NTNU på alle fem områdene.

Avtalen mellom NTNU og Trondheim kommune ble signert 11. januar i år, og arbeidet med iverksettelse av blant annet tilsettinger er i gang.

MH og Helse og Velferd hadde første styringsgruppemøte i oktober, og vedtok at vi skulle begynne samarbeidsprosessen i forkant av den overordnede avtalen, og selv om det tok tid å få på plass prosjektleder.

Prosjektgruppa har hatt to møter. Den består av:

Fra Helse og velferd: Kommunalsjefene Kristin Bratseth, Marit Ringseth Berg og Anders Stenvig, og rådgiver Laura Steinsli

Fra MH: Instituttlederne Siri Forsmo, Jorun Helbostad og Gunnar Morken (han har delegert oppgaven til nestleder Nanna S. Kayed), og rådgiver Solrun Valen.

Prosjektgruppa har satt i gang arbeidsgruppe som skal beskrive flere modeller for kombinerte stillinger. Arbeidsgruppas mandat vedlegges.

Videre planlegger vi workshop om utvikling av forskningsprosjekt 15. mars.

Gjennom avtalen mellom NTNU/ Trondheim kommune er det besluttet at det etableres fem forsknings-, innovasjons- og utdanningsutvalg, knyttet til de fem områdene. MH vil ha plass i tre av disse: Helse og velferd, Oppvekst og utdanning og Innovasjon og omstilling.

Aktuell situasjon

Arbeidet med å utforme stillingsutlysning for prosjektledere er i gang. Dette koordineres av HR på nivå 1, fra NTNUS side, og må selvsagt også koordineres tilsvarende i kommunen. Dette er med andre ord en kompleks prosess, der mange parter skal delta og ha forankring for tilsetning.

Det planlegges samlet utlysning av stillingene, men definert som fem ulike stillinger fordi arbeidsoppgavene og tilsetning knyttes til ulike avdelinger/ fakultet. Det jobbes nå med avklaring av hvordan medvirkning skal skje i disse tilsetningene. Det sagt at det er ønskelig at utvelgesesbyrå benyttes i dette arbeidet.

For fakultetet og avdeling Helse og velferd er det viktig at prosjektlederstillingene knyttes til og har god kjennskap til vår virksomhet.

Vi vil gi oppdatert informasjon om forløp og prosess for dette i møtet.

Vedlegg:

- 1 Utkast Trondheim Universitetskommune 3.0
- 2 Signert rammeavtale om Universitetskommune helse og velferd - TK og NTNU
- 3 Mandat arbeidsgruppe kombinerte stillinger
- 4 Referat 11.10.2017 styringsgruppe universitetskommune

Universitetskommunen Trondheim 3.0

Avtale mellom Trondheim kommune og NTNU

“Kunnskap for en bedre verden - innovasjon, omstilling og digitalisering i offentlig sektor”

Med denne avtalen skal Trondheim kommune og NTNU gi byen og landet en langsiktig tilgang på kunnskap, kompetanse og teknologi av strategisk betydning for utvikling av gode og bærekraftige samfunn.

Bakgrunn

Kommunene har en viktig rolle som demokratisk arena, tjenesteyter, samfunnsutvikler og myndighetsutøver. Kommunesektoren skal håndtere komplekse oppgaver med høye krav til kvalitet, effektivitet og innovasjon, til gode for et samfunn i stadig endring. For å løse oppgavene på både på kort og lang sikt, er det behov å satse på innovasjon og forskning i kommunesektoren.

Universitetene skal drive med forskning, utdanning og innovasjon som svarer på samfunnets behov. Kommunen er en betydelig arbeidsgiver, forsknings- og utviklingsarena. Større krav til å synliggjøre forskningens viktighet og relevans har gjort at kommunene har fått og tatt en tydeligere rolle som premissgiver ved formulering av faglige problemstillinger og prioritering av virkemidler og ressurser. For å få et godt samspill mellom kommunene og universitetene er det behov for en klar oppgavedeling og realistiske rammebetingelser.

Trondheim kommune (heretter kalt “universitetskommunen”) og NTNU (heretter kalt “universitetet”) har gjennom en årrekke hatt omfattende samarbeid innen fagområder av betydning for kommunal sektor. Nye krav til innovasjon og omstilling i sektoren gjør at universitetskommunen må utvikles til et nytt nivå.

Under universitetskommune 1.0 var man tilfreds når universiteter var geografisk lokalisert innenfor kommunegrensen. Med universitetskommune 2.0 ble samarbeidet organisert for å svare på kunnskaps- og kompetansebehov innenfor avgrensede siloer og fagområder. Med denne avtalen går partene inn i et samarbeid om universitetskommune 3.0:

- Vertikal og horisontal Integrering mellom faglige siloer for å fremme forskning, undervisning og innovasjon som svarer på komplekse sosiale og teknologiske (sosiotechniske) samfunnsutfordringer.
- Etablering av kommunen som node i internasjonale kunnskaps- og innovasjonsnettverk, med vekt på bred medvirkning og innbyggerinvolvering.
- Styringsmekanismer som kobler partenes plan- og styringssystem og årshjul sammen, og gjør forskning, undervisning og innovasjon til et lederansvar for alle ledere i kommunen

I universitetskommunen 3.0 er teknologiutvikling og digitalisering en integrert del av alt faglig utviklingsarbeid. Gjennom åpne standarder og data bindes virksomhetsområder sammen og skaper forutsetning for deling og læring på tvers.

Partenes ambisjoner om en nasjonalt ledende rolle i utvikling av modeller for innovasjon og omstilling i offentlig sektor er nedfelt i strategiske dokumenter og handlingsplaner både i [kommune](#) og universitet.

Samarbeidet mellom NTNU og Trondheim Kommune er nå klart til å gå inn i en ny fase og skal ved inngåelse av denne avtalen samarbeide om å etablere en nasjonal pilot på et fullskala samarbeid mellom universitet og kommune, kalt Universitetskommune 3.0, Universitetskommunen Trondheim.

Målsetting med universitetskommune 3.0

Etter modell fra [forskrift om bruk av betegnelsen universitetssykehus](#) definerer partene "universitetskommune 3.0" med følgende hovedmålsettinger:

- Sikre tilgang på relevant og oppdatert kunnskap og kompetanse som kommunesektoren trenger gjennom et forpliktende langsiktig samarbeid mellom universitetskommunen og universitetet.
- Etablere en arena for forskningsbasert utdanning, etter- og videreutdanning, relevant praksis for studenter, forskerutdanning og forskning og innovasjon innenfor områder av strategisk betydning for sektoren.
- Etablere en ny modell for kontinuerlig toveis kompetanse- og kunnskapsoverføring mellom akademia og kommune

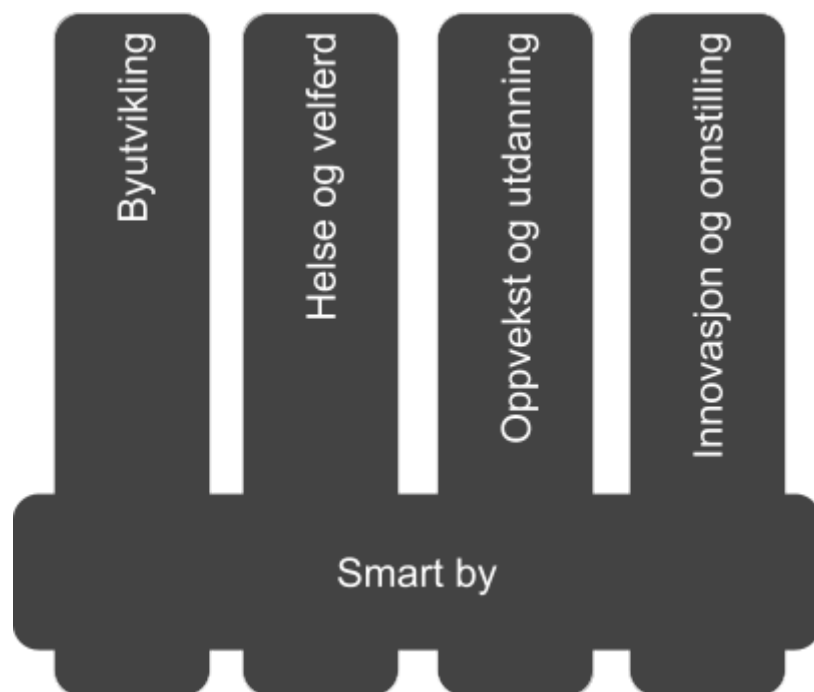
Gjennom denne avtale forplikter partene seg til:

- i løpet av en periode på inntil fire år etablere en nasjonal pilot på en universitetskommune gjennom et felles universitetskommuneprosjekt, og dokumentere modellen gjennom en forskningsbasert evaluering.
- før avslutning av universitetskommuneprosjektet fremlegge forslag til fremtidig, permanent modell for videreføring av Universitetskommunen Trondheim som et varig samarbeid mellom kommunen og universitetet.
- arbeide for å få på plass en nasjonal forskrift om bruk av betegnelsen universitetskommune, samt finansieringsmekanismer som gjør det mulig for flere kommuner og universiteter å etterleve kravene og mulighetene som følger av statusen som universitetskommune.

Arbeidet skal skje i dialog med resten av kommune- og universitetssektoren, og nasjonale myndigheter.

Samarbeidsområder

Partene tar utgangspunkt i at samarbeidet skal organiseres rundt fem tematiske områder. Områdene reflekterer kjernen i kommunens samfunnsoppdrag, kunnskaps- og kompetansebehov.



Figur. Tematiske hovedområder for Universitetskommunen Trondheim.

De tematiske områdene representerer brede fagområder som hver for seg og sammen skal favne kunnskaps- og kompetansebehovet til kommunen:

- Oppvekst og utdanning omfatter problemstillinger som særlig knytter seg til behovene hos barn- og unge og deres familier.
- Helse og velferd omfatter problemstillinger knyttet til folkehelse, helse- og velferdstjenester, samt problemstillinger knyttet mangfold og integrering.
- Byutvikling omfatter problemstillinger knyttet til utvikling og vedlikehold av den fysiske byen og dens infrastruktur, byrommets betydning for gode liv, samt problemstillinger knyttet til energi, miljø og bærekraft.
- Innovasjon og omstilling omfatter problemstillinger knyttet til kommunen som demokratisk institusjon, aktør på kulturfeltet, samfunns- og næringsutviklerrollen og kommunal organisasjon og ledelse. Forskning på hva som hemmer/fremmer innovasjon i offentlig sektor er et sentralt fokus.
- Smart kommune omfatter gjennomgående problemstillinger innen digitalisering og teknologi: informasjons- og kommunikasjonsteknologi, energi- og miljøteknologi, transport og mobilitet, velferdsteknologi, læringsteknologi, finans- og virksomhetsstyringsteknologi m.fl.

I det videre arbeidet skal det bygges på erfaringene fra eksisterende samarbeid mellom kommunen og universitetet (for eksempel Universitetsskolen) og prinsipper nedfelt i inngått Universitetskommuneavtale mellom kommunen og universitetet ved Fakultet for medisin og helsevitenskap.

Prosjektmandat

I en periode på fire år skal samarbeidet mellom kommunen og universitetet prosjektorganiseres, og prosjektets mandat er:

- etablere felles utvalg for forskning, utvikling, innovasjon og utdanning, inkl. etter- og videreutdanning, praksis og forskerutdanning innenfor alle fem tematiske områder.
- etablere en styringsform for samarbeidet som gjør det mulig å samkjøre beslutninger og prioriteringer innenfor plan- og styringssystemene og årshjulene til kommunen og universitetet.
- få på plass felles ordninger og retningslinjer for utveksling av personell mellom kommunen og universitetet (delte stillinger, offentlige PhD-stillinger, prosjektstillinger, gjesteforelesere osv.)
- konkretisere delprosjekter innenfor de 5 tematiske satsingsområdene definert i figur med tilhørende målsettinger og handlingsplaner. Følge opp delprosjektene mht målrealisering.

For å få et godt samarbeid vil det være behov for hensiktsmessige støttesystemer og -tjenester. Partene skal samarbeide om å utvikle og prøve ut modeller og virkemidler for prosjektutvikling-, -søknader og -styring, håndtering av informasjon og rettigheter, samt modeller for kommunikasjon og innbyggerdialog. I arbeidet skal det tas høyde for at både kommunen og universitetet arbeider for å inngå i nasjonale og internasjonale kunnskapsnettverk som er hensiktsmessige for realisering av felles målsettinger. Der det er hensiktsmessig for målrealisering, er det også ønskelig at partene etablerer samarbeid med andre aktører nasjonalt og internasjonalt.

Partene ønsker at universitetskommunen synliggjøres gjennom en innbyggernær tilstedeværelse i byen.

Prosjektet skal gjennom prosjektperioden dokumentere og evaluere samarbeidet. Evalueringen skal være forskningsbasert og gi partene grunnlag for å vurdere innretningen på videre samarbeid.

Prosjektorganisering

Trondheim kommune skal lede styringsgruppen for prosjektet. NTNU er representert med nestleder i styringsgruppen. Styringsgruppen skal ha likt antall representanter fra NTNU og Trondheim Kommune. Beslutninger forutsetter enighet i styringsgruppen for hovedprosjektet. For hovedprosjektet utpekes det en prosjektleder og nestleder fra hver av partene. For

delprosjektene etableres egne avtaler med tilhørende styringsgrupper, prosjektgrupper og prosjektledelse.

Styringsgruppe for delprosjektene rapporterer til styringsgruppen for hovedprosjektet.

I sitt samarbeid skal partene fremme god medvirkning i begge organisasjoner, i tråd med arbeidslivets spilleregler og intensjonene i Hovedavtalen.

Finansiering

Ved signering av denne avtalen forplikter partene, der annet ikke er avtalt, å dele kostnadene likt:

- Prosjektledere og delprosjektledere
- Stipendiatstillinger
- Formidling nasjonalt og internasjonalt

For å realisere målsettingene i prosjektet forutsettes det at partene i tillegg til egeninnsats arbeider aktivt for å oppnå ekstern finansiering gjennom virkemiddelapparat nasjonalt og internasjonalt (EU, NFR, Innovasjon Norge, KS o.l.)

Ved signering skal partene prioritere å få på plass en forskergruppe (stipendiatstillinger) som skal arbeide med kommunal innovasjon og evaluering av universitetskommunesamarbeidet. Dette arbeidet organiseres under tematisk område "Innovasjon og omstilling" (se figur over).

Tidsramme

Prosjektperioden er 1.10.2017 – 31.12.2021. Partene må før perioden utløper avgjøre om prosjektet skal videreføres som prosjekt, få en permanent organisering eller avsluttes. Ved videreføring skal partene ha utarbeidet et oppdatert mandat/målbilde, organisering og finansiering av delte stillinger og andre virkemidler som planlegges brukt.

Signatur

Trondheim,.....September 2017

Trondheim,September 2017

Morten Wolden
Rådmann
Trondheim kommune

Gunnar Bovim
Rektor
Norges teknisk naturvitenskapelige universitet

Universitetskommune helse og velferd

Rammeavtale mellom NTNU ved Fakultet for medisin og helsevitenskap og Trondheim kommune

06. juni 2017



TRONDHEIM
KOMMUNE

Om avtalen

Trondheim kommune (TK) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er enige om å etablere et samarbeid om Trondheim som universitetskommune.

Samarbeidet tar utgangspunkt i universitetssykehusmodellen, erfaringer fra universitetsskolesamarbeidet og partenes respektive strategier for forskning, utvikling og innovasjon. På dette grunnlaget har partene utviklet en universitetskommunemodell for område helse og velferd.

Samarbeidet vil etableres gjennom et universitetskommuneprosjekt. Rammeavtalen regulerer mål, virkemidler, organisering og rammer for prosjektet. Hovedelementene i modellene er utarbeidet slik at de kan gjenbrukes ved inngåelse av avtaler om universitetskommunesamarbeid på nye områder.

Avtalepartene i denne avtale er Trondheim kommune ved virksomhetsområde Helse og velferd og Fakultet for medisin og helsevitenskap.

Mål for prosjektet

Kommunehelsetjenesten forventes å betjene et økende antall innbyggere med behov for kommunale helse- og velferdstjenester. Dette skjer både som en følge av en aldrende befolkning, og større forventninger til at pasientgrupper med sammensatte og kroniske lidelser skal få et helhetlig og effektivt tilbud. Samtidig går andelen yrkesaktive ned. Framskritt i utvikling av velferdsteknologi åpner nye muligheter og stiller samtidig nye krav til kompetanse og organisering tjenestene. Innbyggerne forventer at aktørene i helsetjenesten samarbeider godt på tvers av fagområder, organisasjonsgrenser og sektorer. Organiseringen av arbeidet må ledes og styres slik at forventningene fra innbyggere, politikere og samarbeidspartnere balanseres mot mulighetene for å utvikle primærhelsetjenesten som attraktiv arbeidsplass.

I prosjektperioden skal eksisterende samarbeid mellom Trondheim kommune og NTNU videreutvikles og forsterkes. Hensikten med samarbeidet er å

- utvikle kunnskap som fremmer folkehelse og helseledelse
- utvikle kvaliteten og relevansen til helseutdanningene for primærhelsetjenesten
- styrke primærhelsetjenestens kompetanse på forskning og utvikling, og kommunen som arena for innovasjon

For å løse sitt samfunnsoppdrag vil kommunene trenge kunnskap og kompetanse som ikke finnes i dag. Universitetskommunemodellen må utvikles slik at dette behovet dekkes både regionalt og nasjonalt. Utviklingsarbeidet i Trondheim bør skje i samarbeid med de andre universitetsbyene.

Virkemidler

I prosjektperioden skal partene utvikle og prøve ut virkemidler som styrker samarbeid innen forskning, undervisning, og kommunen som praksis- og innovasjonsarena (levende laboratorium). Eksempler på virkemidler vil være modeller for:

- prioritering og organisering av forskningsområder / -prosjekter
- forskningsformidling og kunnskapsdeling
- utvikling av utdanningene og praksisutdanning
- forskerutdanning, veilederutdanning og helselederutdanning
- bruk av kommune som levende laboratorium

Prosjektet vil ha ansvar for å definere, utvikle, evaluere og tilpasse virkemiddelbruken i tråd med intensjonene bak universitetskommunemodellen. For å sikre bærekraften i modellen er universitetskommunekonseptet i seg selv et forskningsobjekt i prosjektperioden.

Tidsramme

Prosjektperioden er 1.10.2017 – 31.12.2020. Partene må før perioden utløper avgjøre om prosjektet skal videreføres som prosjekt, få en permanent organisering eller avsluttes. Ved videreføring skal partene ha utarbeidet et oppdatert mandat/målbilde, organisering og finansiering av delte stillinger og andre virkemidler som planlegges brukt.

Organisering

Prosjektet organiseres med en styringsgruppe, prosjektgruppe og delprosjekter som har ansvar for utvikling av konkrete virkemidler.

- Styringsgruppe består av kommunaldirektør og kommunalsjef, dekan og prodekan og instituttleder. Gruppen møtes to ganger per år.
- Prosjektleder hovedprosjekt tilsettes i delt stilling (50/50) med arbeidssted både ved NTNU og i Trondheim kommune. Prosjektleder tilknyttes institutt/forskergruppe ved NTNU og har arbeidsplass i rådmannens fagstab i kommunen.
- Prosjektleder leder en prosjektgruppen som består av fra Trondheim kommune, Helse og velferd: kommunalsjef, rådgiver i fagstab, og fra Fakultet for medisin og helsevitenskap: prodekan, organisasjonskoordinator. Prosjektgruppen fungerer som et felles forsknings- og utdanningsutvalg i og eventuelt etter prosjektperioden.
- Delprosjekter knyttes til utvikling og evaluering av virkemidler under universitetskommunemodellen. Deltagelse og omfang vurderes i det enkelte delprosjekt.
- Prosjektleder samordner prosjektet med andre universitetskommunesamarbeid (f.eks. strategisk samarbeidsforum, NTNUs råd for samarbeid med arbeidslivet, StudyTrondheim osv.)

Økonomi

Partene bidrar med like deler til finansiering av universitetskommuneprosjektet. De største kostnadene i prosjektet er knyttet til prosjektlederstillingen, ph.d.-stillingene, delte stillinger, kostnader knyttet til evaluering av virkemidler. Opprettelse av ph.d.-stillinger forutsetter eksterne bidrag fra Norsk forskningsråd eller andre eksterne forskningsfond. Årlig budsjett behandles i styringsgruppen.

	2017	2018	2019	2020
Antall PhD (3 år)		4	4	4
Antall delte stillinger		5	5	5

Tidsplanen / økonomien forskyves i henhold til reelt tidspunkt for prosjektstart og rekruttering av nøkkelpersoner.

Trondheim, 7. juli 2017

Trondheim, 27/7 2017


Helge Garåsen
kommunaldirektør
Helse og velferd
Trondheim kommune


Björn Gustafsson
dekan
Fakultet for medisin og helsevitenskap
Norges teknisk naturvitenskapelige universitet

 TRONDHEIM KOMMUNE
Kommunaldirektør for
helse og velferd

Universitetskommune TRD 3.0 HV

Mandat arbeidsgruppe kombinerte stillinger

Fase 1

Arbeidsgruppa av består av:

Fra MH: Hanne Mattson hanne.mattson@ntnu.no og Surur Taso surur.taso@ntnu.no

Fra HV: May-Liz Bjørnevik Tho may-liz-bjornevik.tho@trondheim.kommune.no fra Personaltjenesten, TK.

Arbeidsgruppen har mulighet til å kalle inn flere etter behov.

Arbeidet ledes av Surur Taso.

Gruppa skal beskrive 3- 4 modeller for hvordan stillinger kan kombineres med arbeidsoppgaver i både Trondheim kommune og NTNU. Det må beskrives hvilke vilkår og rettigheter som knyttes til de ulike modellene. Viktig er også å se på lønn og lønnsforskjeller, og hvordan stillingene kan gjøres attraktive nok for relevante kandidater. Det finnes allerede modeller for kombinerte stillinger mellom NTNU, TK og andre organisasjoner, og andre universiteter og høyskoler i Norge har også erfaring med delte stillinger. Disse kan brukes som innspill og inspirasjon i arbeidet.

Modellene skal være utformet slik at arbeidsgiver ved nye tilsettingsprosesser kan velge hvilken modell som passer for utlysning og tilsetting i det enkelte tilfelle.

Formålet med delte stillinger er å øke kvaliteten i forskning og utdanning gjennom utveksling av kunnskap mellom utdanningsfeltet og praksisfeltet i primærhelsetjeneste.

Arbeidsgruppa bes om å avklare modellene med tillitsvalgte i begge organisasjoner.

Arbeidsgruppa bes om å presentere arbeidet for prosjektgruppa 6. februar og ferdigstille arbeidet innen 6. mars 2018.

Fase 2

Når modellene for kombinerte stillinger er avklart, beskrives faglig innhold og arbeidsoppgaver som knyttes til tilsettingsforholdet.

Det lages nytt mandat for denne fasen. Arbeidsgruppens sammensetning avklares ut fra mandatets innhold.

Universitetskommune Trondheim 3.0

Styringsgruppe Universitetskommuneprosjektet helse og velferd

Referat	Møte Styringsgruppe universitetskommune helse og velferd
Dato og tid	11. oktober 2017 kl 14.00-15.00
Til stede	Björn Gustafsson, Helge Garåsen, Siri Forsmo, Jorunn Helbostad, Solrun Valen, Laura Steinsli (referat)

1. Prosess for tilsetting av prosjektleder

Det har kommet føringer fra NTNU sentralt som gir begrensninger til utlysningen etter prosjektleder for universitetskommune helse og velferd. De fem stillinger for delprosjektene og det sentrale prosjektet må ses i sammenheng og det må skje avklaringer rundt det organisatoriske og juridiske. Spørsmålet er om det virkelig skal være like stillinger for alle delprosjekter eller om vi må definere prosjektlederstillingen som noe annet for universitetskommune helse og velferd. FMH er i prosessen med å ansette en integrasjonsdirektør som skal være koblingen mellom sykehuset og universitetet. Denne stillingen blir direkte ansatt under dekan FMH og direktør St Olavs. Denne modellen kan også gjelde for prosjektlederstillingen for universitetskommune helse og velferd. Å være posisjonert i stab til kommunaldirektør HV og stab til dekan FMH er nødvendig for gjennomslagskraften av prosjektlederen. Ansettelse av en prosjektleder kan iverksettes så snart som mulig fra TK sin side.

Styringsgruppen bestemmer at det skal skisseres en modell for universitetskommune helse og velferd. Når styringsgruppe er enig om modellen, skal denne presenteres for sentral ledelse i NTNU.

Det skal jobbes med å lage en utlysningstekst med kompetansekrav. Denne skal baseres på stillingsbeskrivelse for integrasjonsdirektør NTNU-St Olavs. Personlig egenskaper og legitimitet i systemet, både i TK, NTNU, og sykehuset veier tyngst. Det skal stilles høye krav til kandidater, og lønnsnivå skal være på riktig nivå for å få inn interessante kandidater. Det kan være problematisk å få riktig person når det er en tidsbegrenset stilling. Stillingen bør derfor være en fast stilling med i utgangspunkt en tidsbegrenset arbeidsoppgave. Det vil være en fordel å bruke samme rekrutteringsbyrå som NTNU og St Olavs bruker på integrasjonsdirektørstillingen. Alt dette må avklares internt i NTNU før det kan igangsettes. FMHs fakultetsstyre skal 27 okt få informasjon om universitetskommune helse og velferd og prosjektleder. Kommunaldirektør HV kan ikke delta denne dagen, men TK kan stille med en stedfortreder hvis ønsket.

2. Sammensetning styringsgruppe og prosjektgruppe

Styringsgruppen består av kommunaldirektør helse og velferd og dekan for fakultet for medisin og helsevitenskap. Prosjektgruppen skal være kraftfull og skal ha myndighet til å beslutte en del saker på egen hånd. I prosjektgruppen er det instituttledere for samfunnsmedisin og sykepleier, nevromedisin og bevegelsesvitenskap, og psykisk helse som blir deltakere i prosjektgruppen. Fra

kommunen er det de tre kommunalsjefene for helse, helse- og velferdssentre, og kvalifisering, arbeid og velferd som skal delta. Prosjektgruppen for et klart mandat hvor arbeidsoppgavene er beskrevet, og stor autonomi. Mandatet lages av prosjektgruppen og behandles i styringsgruppen.

Arbeidet med mandat for prosjektgruppe og innkalling til prosjektgruppen starter så snart som mulig.

3. Arbeid og prosesser som kan settes i gang mens vi venter på prosjektleder

Kombinerte stillinger er det første temaet som vi skal jobbe med. Det er nå en ledige stillinger for fysioterapeuter, og i 2018 blir det stillinger ledig for sykepleiere og leger. Disse ledige stillinger gir et vindu til å kunne ansette personer i delt stilling. Delte stillinger innenfor sykepleierutdanningen skal bidra til å forbedre kvaliteten på praksisperioden og oppfølging og veiledning av studenter i praksis. Delte stillinger kan i tillegg innebære et kompetanseløp for kommuneansatte for å få opp formell kompetansenivå.

Oppgaven til prosjektgruppen blir å prioritere hvor vi skal prøve ut delte stillinger først. Først skal det lages en felles oversikt både med ledige stillinger, og ambisjonene blant ansatte.

TK skal dele informasjon om universitetskommuneprosjektet på førstkommende felles ledermøte for ledere i helse og velferd.

Eventuelt

TK har et ønske om få noen fastleger som blir fast ansatt i kommunen i delte stillinger hvor de også kan jobbe med utvikling. Også NTNU har et ønske om å få til allmenn/fastlege i en kombinert klinisk og undervisningsstilling, og ha de fast ansatt. For både TK og NTNU er Utviklingslegesenter i Bergen er et eksempel av en ønsket situasjon..

Ikke behandlet:

Praksisutdanning

Noen miljø trenger å etablere arena for å drøfte både kapasitet og kvalitet. Kan noe iverksettes før PL er på plass?

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	3/18	30.01.2018

Normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Forslag til vedtak:

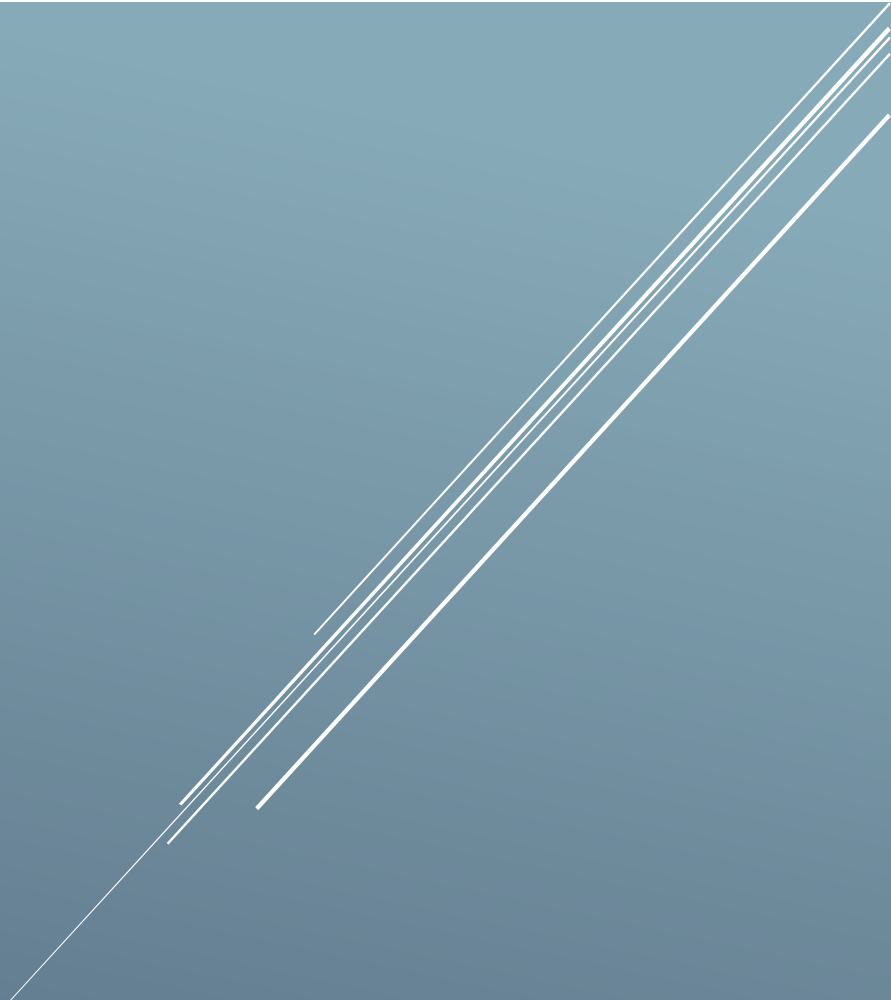
LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Vedlagt følger normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. Normene er ment å være til hjelp for instituttene ved planlegging og fordeling av undervisningsressurser og avlønning av eksterne undervisere og sensorer. Normene er veiledende og vil gjøres gjeldende for studieåret 2018/19.

Vedlegg:

- 1 Veiledning for uttelling for undervisningsrelaterte oppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap



VEILEDNING FOR UTTELLING FOR
UNDERVISNINGSRELATERTE
OPPGAVER OG SENSUR VED FAKULTET
FOR MEDISIN OG HELSEVITENSKAP

Utkast - Desember 2017

1. Hensikt

Dette dokumenter beskriver normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. Normene er ment å være til hjelp for instituttene ved planlegging og fordeling av undervisningsressurser og avlønning av eksterne undervisere og sensorer. Normene er veiledende.

Følgende prinsipper er lagt til grunn:

- Felles normer for hele fakultetet
- Normene skal være enklest mulig og inneholde få kategorier
- Systemet skal være fleksibelt nok til å dekke lokal variasjon i utforming av studieprogram
- Normene skal fremme utvikling og endring for å få flere studentaktiverende undervisnings-former
- Ikke alle aktiviteter er mulig å beskrive i et sett normer. Fastlegging av uttelling for det som det ikke har vært mulig å dekke overlates til institutt.

Normene i dette dokumentet gjelder fra 01.08.18 til 31.07.19. Dokumentet revideres årlig av fakultetet, etter innspill fra instituttleder-møtet.

2. Veiledende normer for uttelling for undervisningsrelaterte aktiviteter

Undervisningsrelaterte aktiviteter er her delt inn i hovedkategoriene undervisning, veiledning, sensur, utdanningsledelse og utdanningskoordinering.

Normene for uttelling som er nevnt under gjelder i utgangspunktet for ansatte ved NTNU. De samme normene bør imidlertid også benyttes når det skal betales honorar til eksterne undervisere og sensorer.

2.1 Undervisning

Under vises veiledende normer for uttelling for de mest brukte undervisningsformene. En undervisningstime vil normalt være på 45 minutter + 15 minutter pause.

Undervisningsformer	Faktor
Studentaktiverende læringsformer (f.eks. flipped classroom) som krever stor grad av forberedelse og som reduserer mengden tid brukt i klasserommet for lærer sammenlignet med tradisjonelle forelesninger.	Inntil 7 etter avtale med instituttleder
Simulering	Normalt 2, men kan økes til inntil 4 etter avtale med instituttleder
Forelesninger og lærerstyrte studentaktiverende undervisningsformer for større grupper som krever tid til forberedelse og gjennomføring som forelesning. Seminar sidestilles med forelesning.	4
Uketjeneste på medisinstudiet	3
Læringsformer som krever mindre grad av forberedelser, (f.eks. øving, PBL, ferdighetstrening)	2
Tilstedeværelse som ikke krever forberedelser (f.eks. på ekskursjon, støttelærer på øvinger)	1

Seminar (se den andre kategorien i tabellen) med vektning 4 skal være *per lærer*. Dette er for å fange opp fellesundervisning med to eller flere lærere, der lærerne er tilstede hele tiden og må bruke tid på å koordinere undervisningen, og for å stimulere til samtidig tilstedeværelse.

Der utarbeiding av eksamensoppgaver er knyttet til forelesningene (eksempel er flervalgsoppgaver på medisinstudiet), gis det er tillegg på 0,5 timer.

2.2 Veiledning

Veiledning knyttet til større skriftlige oppgaver

Veiledningsoppgaver	Faktor per oppgave/årsverk
Veiledning av bacheloroppgave skrevet av én student	Normalt 10 timer
Veiledning av bacheloroppgave skrevet av to eller flere studenter	Normalt 15 timer
Veiledning på større skriftlige oppgaver, slik som mappeoppgave, masteroppgave og hovedoppgave	1 time per studiepoeng
Veiledning av ph.d.-studenter og forskelinjestudenter (225 timer for en ph.d.-periode på tre år)	75 timer per årsverk

Det er viktig å presisere at timene som er oppgitt i tabellen er den ressursen som veileder bruker, og ikke tid som studenten får.

Dersom det er flere veiledere (hovedveileder/ansvarlig veileder, biveiledere/faglige veiledere) fordeles timene forholdsmessig mellom disse etter avtale.

For bacheloroppgave kan instituttleder bestemme en annen faktor enn det som er nevnt over.

Øvrig veiledning

God veiledning krever forberedelse. Øvrig veiledning, f.eks. relatert til praksis eller andre læringsaktiviteter, har faktor 2. Dette er pr veiledningstime, uavhengig av om det er individuell veiledning eller gruppeveiledning.

2.3 Sensur

Uttellingen for sensur er (med få unntak) basert på to komponenter:

- Tid studentene har på eksamen og/eller emnets omfang i studiepoeng
- Grunnhonorar: tid brukt til for- og etterarbeid, med en standard norm på fire timer

Det gis lik uttelling i timer for interne sensorer og eksterne sensorer.

Eksterne sensorer som er professorer eller tilsvarende avlønnes i det gjennomsnittlige lønnstrinn for professorer i 100 % stilling ved NTNU (stillingskode 1013) etter tabellen som gjelder for Unio/YS/LO. Øvrige eksterne sensorer avlønnes fem lønnstrinn lavere etter samme tabell.

Lønnstrinnet justeres ved eventuelle endringer av lønnsrammen for den aktuelle stillingskoden. Sensur i vårsemesteret, dvs. t.o.m. ca. 15. august, avlønnes med satser gjeldende før eventuelt lønnsoppgjør.

Skriftlig eksamen av varighet under 24 timer

Denne kategorien inkluderer her både skoleeksamen og hjemmeeksamen.

Eksamenstid	Sensurtid
1 timer	20 minutter per kandidat
2 timer	30 minutter per kandidat
3 timer	40 minutter per kandidat
4 timer	50 minutter per kandidat
5 timer	60 minutter per kandidat
6 timer og mer	70 minutter per kandidat

I tillegg gis det uttelling for for- og etterarbeid med 4 timer.

Større skriftlige oppgaver

Denne kategorien omfatter skriftlige oppgaver som hjemmeeksamen over 24 timer, prosjektoppgaver/semesteroppgaver, mappeevaluering og bachelor-, hoved- og masteroppgaver.

Omfang	Sensurtid
Oppgave på 7,5 studiepoeng	1,5 timer sensurtid per oppgave
Oppgave på 15 studiepoeng	4 timer sensurtid per oppgave
Oppgave på 30 studiepoeng	8 timer sensurtid per oppgave
Oppgave på 45 studiepoeng	10 timer sensurtid per oppgave
Oppgave på 60 studiepoeng	12 timer sensurtid per oppgave

I tillegg avlønnes for- og etterarbeid med 4 timer.

For oppgaver med et annet omfang enn det som er beskrevet her, fastsettes sensurtid ved å matematisk regne ut omfang basert på tabellen over. En oppgave som teller 5 studiepoeng blir således 1 time og en oppgave på 52,5 studiepoeng blir 11 timer.

Dersom det er en muntlig eksamen i tillegg til det skriftlige arbeidet, honoreres sensor for 1,5 timer for oppgaver på 22,5 studiepoeng eller mindre og 4 timer for oppgaver på 30 studiepoeng eller mer.

Muntlig, praktisk eller klinisk eksamen

Denne kategorien inkluderer eksamener hvor det ikke er noen forhåndsvurderinger (i form av skriftlige oppgaver e.l.) og hvor sensor er tilstede for å vurdere det studenten gjør innenfor en fastsatt tidsramme.

Type	Sensurtid
Muntlig eller praktisk/klinisk eksamen	Medgått tid for hver kandidat

I tillegg avlønnes for- og etterarbeid med 4 timer.

Eksamenskommisjon – medisin

Medlemmer av eksamenskommisjon medisinstudiet godskrives med 30 timer.

Doktorgradsavhandling/disputas

Det gis lik uttelling for første- og andreopponent.

Doktorgradsavhandling	Sensurtid
Første gangs vurdering	40 timer per oppgave
Vurdering av samme oppgave i revidert utgave (tre måneders frist)	15 timer per oppgave
Vurdering av samme oppgave i revidert utgave (seks måneders frist)	30 timer per oppgave

Andre eksamensformer

Dersom et emne har en annen vurderingsform enn de som er nevnt over, skal man så langt som mulig bruke de angivelser som er gitt over for å beregne sensurtid.

Hvis det ikke lar seg gjøre, må instituttet selv foreslå en sensursats som reflekterer forventet sensurtid per kandidat, og som er i samsvar med andre sammenlignbare eksamensformer.

Eksamener med flere delvurderinger

Noen emner har flere delvurderinger som inngår i den endelige karakteren, for eksempel en skriftlig eksamen kombinert med en prosjektoppgave. I slike tilfeller regnes sensurtid ut ved å kombinere de angivelser som er gitt for de ulike typene. Ved en eksamen i et emne på 15 sp hvor halvparten vurderes ved en skriftlig oppgave (7,5 sp med sensurtid på 1,5 time) og en skoleeksamen (6 timer med sensurtid på 70 minutter) blir total sensurtid 160 minutter. I tillegg avlønnes for- og etterarbeid med 4 timer.

Hvis det ikke lar seg gjøre, må instituttet selv foreslå en sensursats som reflekterer forventet sensurtid per kandidat, og som er i samsvar med andre sammenlignbare eksamensformer.

Arbeidskrav

Mange emner har arbeidskrav/obligatoriske aktiviteter som må være godkjent før studenten kan gå opp til eksamen. I mange tilfeller skal studentene også ha tilbakemelding på arbeidskravene. Disse arbeidskravene finnes i svært ulike former og omfang, og det er store forskjeller i arbeid som kreves av faglærere.

Også her bør normene som er beskrevet over brukes, typisk ved å bruke vektning for skriftlige oppgaver og praktisk/muntlig eksamen.

2.4 Utdanningsledelse og utdanningskoordinering

Emneansvarlig

Instituttleder bestemmer hvor mange timer det skal gis i uttelling for å være emneansvarlig. Veiledende normer, basert på antall studenter og antall studiepoeng, er vist i tabellen under.

Studiepoeng	Antall studenter			
	<i>1-29</i>	<i>30-59</i>	<i>60-99</i>	<i>100 eller mer</i>
<i>7,5</i>	40 timer	60 timer	80 timer	100 timer
<i>15</i>	50 timer	70 timer	90 timer	110 timer
<i>30</i>	60 timer	80 timer	100 timer	120 timer

Andre roller innenfor utdanningsledelse

Rolle	Uttelling
Studieprogramleder	Normalt 20 % stilling
Studieprogramkoordinator (studieretningsleder / campusansvarlig)	Normalt 10 % stilling
Undervisningsenhetsleder	Normalt 40 timer per år, men instituttleder kan bestemme en annen uttelling
Kullansvarlig/Årsleder	Avtales individuelt

2.5 Praksis

Normer for uttelling for oppfølging og veiledning i av studenter i praksis fastlegges for hvert enkelt studieprogram av instituttleder etter anbefaling fra studieprogramledelsen.

Praksisveiledning følger vektning som i avsnitt 2.2, men omfang vil kunne variere mellom studieprogram. I forbindelse med årlige gjennomganger av dette dokumentet vurderes i hvilken grad det er behov for harmonisering av uttelling for praksis mellom studieprogram.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	4/18	30.01.2018

Lokal lønnspolitikk for NTNU

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Sak innmeldt 15.01.18 fra NSF om at ny lønnspolitikk ved NTNU (*Lokal Lønnspolitikk for NTNU. Revidert høsten 2017, godkjent i IDF SESAM-møtet 13.12.2017*) ikke er i tråd med intensjoner om to likeverdige karriereløp. Se vedlegg 1.

Det er innhentet tilbakemelding fra HR- og HMS-avdelingen som opplyser at man bl.a. avventer Dosentutvalgets arbeid. Se vedlegg 2 og 3.

Vedlegg:

- 1 Innmelding av sak fra NSF. E-post dat. 15.01.2018
- 2 E-post - Tilbakemelding fra HR- og HMS-avdelingen
- 3 Notat - to karriereveier - dosentløpet og professorløpet

Fra: Vesna Forbergskog
Sendt: mandag 15. januar 2018 09:47
Til: Bjarne Anders Lein
Kopi: Albert Adriaan Verhagen; Björn Gustafsson
Emne: Melder sak til LOSAM 30.01.

NSF uttrykker undring og bekymring i forbindelse med den nye lønnspolitikken ved NTNU. Det er ikke i tråd med intensjonen at en skal legge til rette for to karriereløp og at utdanning og pedagogisk utviklingsarbeid er like viktig som forskning.

Jeg er ikke kjent med at det har vært dialog mellom SESAM og LOSAM før lønnspolitikken ble godkjent i SESAM før jul. NSF ber om at saken tas på LOSAM møte.

Mvh

Vesna Forbergskog

NSF

Fra: Vesna Forbergskog
Sendt: 3. januar 2018 16:55
Til: Bjarne Anders Lein
Emne: Godtatt: LOSAM
Når: 30. januar 2018 10:00-12:00.
Hvor: 30M11

Fra: Albert Adriaan Verhagen
Sendt: onsdag 17. januar 2018 21:05
Til: Ingeborg Olaug Kamsvåg; Vesna Forbergskog
Kopi: Toril Forbord; Jon Magnussen; Björn Gustafsson; Arild Skaug Hansen; Bjarne Anders
Lein
Emne: Re: Ang. NTNUs lønnspolitikk
Vedlegg: Notat til fakultetene - to karriereveier endelig 15.05.2017.pdf

Hei

Jeg har i dag fått følgende tilbakemelding fra HR- og HMS-avdelingen om saken:

Når det gjelder lønnspolitikken, så valgte arbeidsgruppen å la det som står om disse stillingskodene og det generelle knyttet til dette bare stå i påvente av dosentutvalgets arbeids samt arbeidet med forskerkarriere som også utredes. Vi var bekymret for stor grad av dobbeltarbeid dersom vi skulle legge ned mye tid i dette akkurat nå. Dette med formuleringer rundt tid til henholdsvis undervisning og forskning/pedagogisk utviklingsarbeid er viktig for mange og det er ikke noe vits i å gjøre noe hastverksarbeid med dette. Dette vil imidlertid være et naturlig tema i neste revisjonsrunde til høsten (etter årets hovedoppgjør).

Det betyr at vi ikke har noen ny formell lønnspolitikk på området, men at innholdet i Melbyutredningen likevel overkjører den gamle lønnspolitikken, jf. vedlagte brev til fakultetene/VM.
Høgskolelærere har ikke vært drøftet.

Legger ved brevet som det vises til.

Jeg foreslår at vi orienterer om dette på instituttleder møtet og i LOSAM også.

Med vennlig hilsen

Albert

Albert A. Verhagen | HR-sjef | Fakultet for medisin og helsevitenskap - NTNU | www.ntnu.no/mh | +47 91 89 77 13 | albert.verhagen@ntnu.no



Denne e-post er kun beregnet for den person den er rettet til. I tilfelle feiloverføring/feilsending bes De vennligst tilintetgjøre e-posten og eventuelle vedlegg, og kontakte avsender pr. e-post eller ringe 91 89 77 13.

Enhver bruk av informasjonen i sendingen er i et slikt tilfelle ulovlig.

Rektor

Dato
15.05.2017Referanse
2016/2722-16

Notat

Til: Fakultetene og VM

Kopi til:

Fra: Rektor

Signatur:

To karriereveier i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger – «professorløpet» og «dosentløpet»

1. Bakgrunn og formål

Vi viser til tidligere utsendte høringsbrev, datert 07.12.2016¹, knyttet til utarbeidelse av en politikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved NTNU.

Et utvalg under ledelse av Prorektor for forskning, Kari Melby har utarbeidet en rapport som grunnlag for framtidig politikk for vitenskapelige ansatte ved nye NTNU. Det er viktig å ha lest denne rapporten for å forstå bakgrunnen for dette notatet. Rapporten er blitt drøftet i rektoratet og i dekanmøtet. Vi har mottatt høringsuttalelser fra alle fakultetene, samt Vitenskapsmuseet, NTL, Tekna og Studenttinget.

Fusjonen har medført at NTNU har fått en økt variasjon innenfor de vitenskapelige ansattes arbeidsoppgaver, og en større bredde av stillingstyper i begge løpene. I tillegg har de tidligere høyskolene med seg sine respektive tradisjoner og etablerte praksiser. Dette stiller krav til en klar personal- og rekrutteringspolitikk på området. I dette blir det viktig å skille mellom de to formelle karriereløpene førsteamanuensis-professor og førstelektor-dosent – heretter kalt «professorløpet» og «dosentløpet» og hvilke kriterier som ligger til grunn for både kvalifikasjoner og oppgaveinnhold.

Intensjonen med dette notatet er å slå fast at NTNU skal ha to aktive karriereveier innenfor de kombinerte undervisnings- og forskerstillingene. Videre tar notatet for seg de viktigste problemstillingene som en aktiv bruk av to karriereveier gir grunnlag for. Dette gjelder eksempelvis

¹ ePhorte referanse 2016/2722-4

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Høgskoleringen 1 7491 Trondheim	E-post: http://www.ntnu.no/administrasjon	Hovedbygget Gløshaugen	+ 47 73 59 50 00 Telefaks + 47 73 59 80 99	Arve Skjærvø seniorrådgiver Tlf: + 47 73 59 54 80

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

konsekvenser for kunngjøring av stillinger, arbeidsårets inndeling og videre implementering av tokarriere-politikken.

Dette notatet gjelder kun for nyansettelser og får dermed ikke noen betydning for de som allerede er ansatt ved NTNU. Det slås videre fast at det ikke foreslås noen endringer knyttet til det som i dag gjelder for førsteamanuensis og professor.

Vi vil komme tilbake til hvordan NTNU skal forholde seg til de som allerede er ansatt, og da særlig knyttet til de som kommer fra de tidligere høyskolene og som har mer undervisning enn det utgangspunktet som er nedfelt i NTNUs lokale lønnspolitikk. Det gjøres også oppmerksom på at enkelte aspekter dette notatet omhandler, slik som arbeidsårets inndeling, vil kunne bli justert i forbindelse med forhandlingene om ny lokal lønnspolitikk ved NTNU.

2. To aktive og likestilte karriereveier – «professorløpet» og «dosentløpet»

2.1. Begrunnelse for å aktivt ta i bruk de to karriereveiene

NTNU er gjennom universitets- og høyskoleloven (uhl) pålagt en rekke hovedoppgaver. Noen viktige begreper er utdanning, forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, formidling og innovasjon. De seneste endringene i opprykksforskriften² medførte at det blant annet ikke lenger ble gitt anledning til å hoppe mellom de to formelle karriereveiene. Dette har ført til at det blir viktigere å ha et mer strategisk blikk på hvilke behov arbeidsgiver har før stillingen kunngjøres. Et slikt strategisk blikk vil videre måtte være tuftet på en god og gjennomtenkt rekrutteringspolitikk.

Universitetene har som samfunnsoppdrag å drive grunnforskning på høyt internasjonalt nivå der formålet er å komme fram til ny kunnskap uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk. De skal dessuten drive forskning som også har som formål å skaffe til veie ny kunnskap, men som primært er rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser. En viktig oppgave er å veilede ph.d.-kandidater. Dette er oppgaver som krever vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå, dvs. primært førsteamanuenser/professorer.

Det økte innslaget etter fusjonen av yrkesspesifikke profesjonsutdanninger på bachelornivå aktualiserer økt bruk av dosentløpet. Det må velges stillingstyper og karriereveier som ivaretar hensynet til undervisning og forskning både i profesjonsutdanningene og de tradisjonelle universitetsfagene, og det må gjøres valg som er faglig tilfredsstillende for ansatte i undervisnings- og forskerstillingene. Behovet for å kunne velge mellom flere stillingstyper i hele NTNU hviler også på den erkjennelse at undervisningen innenfor de tradisjonelle universitetsfagene kan videreutvikles gjennom pedagogisk utviklingsarbeid som er vektlagt i dosentløpet. Tilsvarende vil hensynet til forskningsbasert undervisning og høy kvalitet i forskning tilsi at det også innenfor de yrkesrettede profesjonsutdanningene vil være behov for å benytte professorløpet, der forskning har høyere prioritet.

² <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

Rektor ser det derfor som hensiktsmessig å aktivt ta i bruk begge karriereveiene ved NTNU. En tydeliggjøring og utvikling av dosentløpet vil være nyttig både for NTNU, som grunnlag for strategisk bemanning, og for de ansatte som skal velge riktig karrierevei ut fra sine preferanser.

2.2. Kunngjøring av stillinger

På grunn av endringene i opprykksforskriften³, som medførte at det blant annet ikke lenger ble gitt anledning til å hoppe mellom de to formelle karriereveiene, stilles det nå store krav til de strategiske vurderingene som foretas før kunngjøring av stilling finner sted. Denne endringen betyr *ikke* at en førstelektor ikke kan søke på en professorstilling som er kunngjort, men det foreligger altså ingen opprykksmuligheter mellom de to løpene.

Det blir derfor nødvendig å vurdere om man har behov for en (fremtidig) tradisjonell professorkompetanse eller om man heller har behov for en person med (fremtidig) dosentkompetanse. Dette stiller på sin side store krav til strategisk bemanningsplanlegging for å få dekket opp enhetens nåværende og fremtidige behov.

Rektor legger til grunn at det ikke skal være adgang til å krysskunngjøringer, slik som førstelektor/førsteamanuensis og lignende. Enheten skal ha foretatt et bevisst valg, basert på strategiske og langsiktige vurderinger, før kunngjøring finner sted.

Videre skal NTNU fortrinnsvis ikke kunngjøre stillinger under førstestillingsnivå. For dosentløpet kan det imidlertid tenkes at det kan være vanskelig å finne kandidater som er kvalifisert for førstelektorstilling. Her vil det derfor kunne være behov for å kunngjøre som for eksempel førstelektor/universitetslektor, der tilsetning i universitetslektorstilling forutsetter kvalifisering til førstelektorstilling innen en viss tid. På den annen side vil det innenfor enkelte områder være naturlig å benytte en del universitetslektorstillinger, uten at disse nødvendigvis skal inn i et kvalifiseringsløp. Universitetslektorene som er tilsatt under forutsetning av kvalifisering bør ha forutsigbare karriereløp med klare kriterier for merittering fram til førstelektor. I tillegg til ordinære undervisningsoppgaver og administrativt arbeid, kan en betydelig del av arbeidstiden være avsatt til pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot praksisfeltet/profesjonen.

Dosent- og professorløpet er formelt sett likeverdige stillingskategorier, men har ulik kompetanseprofil. Det er naturlig at det for dosentløpet stilles krav om erfaring fra utviklingsarbeid knyttet til undervisning og om forskning rettet mot praksis- og yrkesfeltet på tilsvarende nivå som forskningskompetanse kreves for tilsvarende stillinger i professorløpet.

2.3. Arbeidsårets inndeling

NTNUs lønnspolitikk har per i dag følgende passus om arbeidsårets inndeling for førsteamanuensis og professor: *«For vitenskapelig tilsatte i kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger er*

³ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

primæroppgavene undervisning og forskning. I tillegg kommer forskningsformidling og administrasjon m.v. Som hovedregel skal den enkelte vitenskapelig ansatte over tid ha like stor arbeidsinnsats på forskning og undervisning når andre oppgaver er trukket fra.» Det presiseres imidlertid videre: «For å løse enhetens og instituttets behov kan primæroppgavene i begrensede perioder være skjevt fordelt. Individuell fleksibilitet bør kunne forutsettes samtidig som den enkelte tilsattes behov og forutsetninger blir ivaretatt. Dersom den tilsattes forskningsplikt ikke oppfylles, kan grunnenhetens leder pålegge andre oppgaver innenfor arbeidsplikten.»

Det er diskutert hvorvidt NTNU skal praktisere en normativ tilnærming til dette, eller om det skal baseres på individnivå – enten helt fritt eller innenfor nedfelte intervallnormer.

Rektor ønsker å videreføre dagens NTNU-praksis for professorløpet, der en norm for fordeling av arbeidstid ligger i bunn, men der det er handlingsrom for individuelle tilpasninger. Dette vil både sikre en forutsigbarhet for ledelsen og de ansatte, samtidig som det sikrer muligheten til å gjøre justeringer der dette er ønskelig eller nødvendig. Det er derfor besluttet å praktisere følgende normative fordeling av arbeidsåret for dosentløpet:

- Universitetslektor – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid
- Førstelektor – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid og 20 % forskning
- Dosent – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid og 20 % forskning

Rektor har vurdert det dithen at det er hensiktsmessig å dele opp dosentløpets fordeling av tid utover undervisning i henholdsvis forskning og pedagogisk utviklingsarbeid. Det som skiller dosentløpet fra professorløpet er i stor grad at forskningen som utføres i dosentløpet skal ha et yrkesrettet innhold eller være knyttet til praksisfeltet. Når det gjelder det pedagogiske utviklingsarbeidet så går dette særlig på å utvikle undervisning, slik at NTNU opprettholder og videreutvikler fremragende undervisning. Det er i denne sammenheng ansett som naturlig at dosentløpet har noe mer tid til undervisning enn i professorløpet. Dette har fått bred støtte i høringsrunden.

En endelig konklusjon knyttet til arbeidsårets inndeling vil først kunne foreligge etter en revisjon av NTNUs lokale lønnspolitikk. Grunnen til dette er at arbeidsårets inndeling for professorløpet er tatt inn i nåværende lønnspolitikk. Det anses naturlig at også dosentløpets årsverskinndeling omtales i lønnspolitikken. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som har påbegynt arbeidet med revisjon av lønnspolitikken.

2.4. Videre implementering av to-karrierepolitikken

NTNUs lokale lønnspolitikk vil i løpet av 2017 bli revidert. Her vil særlig punktene som berører to-karriereproblemstillingene bli gjenstand for mulige endringer, basert på de konklusjoner og erfaringer utvalgsarbeidet og de påfølgende diskusjonene har vist et behov for. Det vises særlig til at konklusjoner knyttet til fordeling av arbeidstiden (arbeidsårets inndeling) vil være et viktig element.

Videre vil det bli startet opp et arbeid knyttet til et strukturert førstelektorprogram, som skal bidra til at universitetslektorer kan kvalifisere seg til førstelektorstilling. Dette kan få forgreninger til NTNUs karrieretiltak for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger – et arbeid som et annet utvalg har jobbet med. Et prinsipielt spørsmål i denne kontekst er hvorvidt førstelektorprogram skal tilbys til alle universitetslektorer, eller om det kun gjelder enkelte. Det vises i denne sammenheng til at det i en del tilfeller kan være naturlig å ansatte i universitetslektorstilling uten å jobbe for opprykk, for eksempel for å kunne fylle nødvendig undervisningsbehov. Det er ikke ønskelig å hindre en slik praksis, men det må tas hensyn til NTNUs uttalte politikk om at universitetslektorer skal benyttes i forholdsvis beskjeden grad, med henvisning til prinsippet om at undervisningen skal være forskningsbasert.

Det er også en utfordring at universitetslektor i henhold til opprykksforskriften er begynnerstillingen for begge de to karriereveiene. Det vil derfor kunne oppstå tilfeller av ansatte som er ment å skulle tilhøre dosentløpet søker om opprykk til førsteamanuensis. Dette kan vi ikke forhindre, og er en rettighet som disse har. Det er imidlertid to forhold som sikrer arbeidsgiver noe mer forutsigbarhet knyttet til dette. For det første vil kun de universitetslektorene som er fast ansatt eller ansatt i åremålsstilling og samtidig er tilsatt i minst 50 % stilling ha mulighet til å opprykk. For det andre skal NTNU fortsatt holde fast på prinsippet om at vi fortrinnsvis skal rekruttere inn til førstestillinger. Når det gjelder dosentløpet, ser vi at det kan være krevende å få søkere som er kvalifisert for førstelektorstilling. I slike tilfeller kan det benyttes tilsetning i universitetslektorstilling, men da under forutsetning av kvalifisering (i tråd med det ovennevnte førstelektorprogrammet) til førstelektorstilling innen en viss tid.

Det vil også være nødvendig med endringer i NTNUs utfyllende bestemmelser til opprykksforskriften. Særlig vil det være behov for å utdype kriteriene for opprykk i dosentløpet. Det vil straks bli oppnevnt en arbeidsgruppe som skal jobbe med dette, der både faglig og administrativt ansatte vil bidra.

Gjennom dialogmøtene fanges det opp en ny problemstilling, nemlig ansatte som oppfatter seg «feilplassert» i professorløpet. Rektor vil foreslå å be Kunnskapsdepartementet om unntak fra regel begrunnet i fusjonen og søke om å få rydde opp ved å plassere ansatte i «riktig» karriereløp. Dersom dette lar seg gjøre, vil vi ha behov for å kartlegge hvor mange og hvem dette gjelder. Vi ber derfor om at hvert enkelt fakultet foretar en kartlegging om det er ansatte, og i så fall hvem, som mener seg innplassert i feil løp.

3. Utredning om en tredje karrierevei som forsker

Det er igangsatt et utredningsarbeid knyttet til en mulig tredje karrierevei gjennom forskerstillinger. Vi vil komme tilbake til dette på et senere tidspunkt.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	5/18	30.01.2018

BOTT-samarbeid HR, lønn og regnskap

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Sak innmeldt av NTL. Viser til artikkel i Universitetsavisa 19.01.2018 om BOTT-samarbeid lønn og regnskap og ønsker informasjon om det planlagte samarbeidet, eventuelle konsekvenser for MH og plan for medvirkning og medbestemmelse.

Artikkel i Universitetsavisa 19.01.2018:

<http://www.universitetsavisa.no/politikk/2018/01/19/N%C3%A5-skal-l%C3%B8nn-og-regnskap-settes-bort-til-staten-eller-markedet-71454.ece>

Vurdering:

Saken tas opp til innledende drøfting i LOSAM.

Styringsgruppen skal komme med sin anbefaling til framtidig modell torsdag 25. januar 2018. Deretter går anbefalingen til Kunnskapsdepartementet, før universitetsdirektørene som eier BOTT tar endelig beslutning 2. februar 2018. Planen er at samtlige fire universitetsstyrer får et likelydende forslag til styrevedtak, som kan fattes innen april. Ønsket er at prosessen er slutført og leveransene ivaretatt av nye aktører i løpet av 2020.

Vedlegg:

1 Artikkel i Universitetsavisa 19.01.2018 om BOTT-samarbeid HR, lønn og regnskap

<https://eae6.polarismedia.no/analysis-logger/Logger?rt=1&ctxId=69&pubId=1&cat=news&meta=classic&objId=71454&type=article&title=N%c3%a5+skal+l%c3%b8nn+c2%a0og+regnskap+settes%0abort+til+staten+-+eller+markedet&url=%2fpolitikk%2f2018%2f01%2f19%2fN%25C3%25A5-skal-l%25C3%25B8nn-og-regnskap-settes-bort-til-staten-eller-markedet-71454.ece>



Hjem / Politikk

Ny, stor omstilling på vei for Bott:

Nå skal lønn og regnskap settes bort til staten - eller markedet

Lønn og regnskapssystemene kan om kort tid bli foreslått skilt ut fra de fire gamle universitetene. Leveransen i 100- millionersklassen går enten til Direktoratet for økonomistyring, eller settes ut i det private markedet.



FOTO: SØLVI W. NORMANNSEN

HR- og HMS-sjef ved NTNU, Arne Hestnes, på allmøtet for å orientere om framtidig organisering av lønns- og regnskapstjenester - og HR.

Sølvi Waterloo Normannsen
Mobil: 469 19 530

Publisert: 19 januar 2018 06:00
Sist oppdatert: 19 januar 2018 09:37

Dette er den største anskaffelsen Bott, som er forkortelsen på samarbeidsorganet til universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø, har hatt på mange år. Som leveranse ligger den i 100-millionersklassen, og vil berøre tusenvis av ansatte i UH-sektoren i årene som kommer. Bak ligger behovet for effektivisering og fornyelse i offentlig sektor.

Lønn og regnskap til staten – HR til markedet

- Jeg tror nok ikke denne omleggingen vil få like store følger som fusjonen, da vi gjorde en fullstendig omstilling av hele organisasjonen og foretok helt ny innbemanning. Men alle vil merke dette, og spesielt ansatte på lønn og regnskap, sier Arne Hestnes, HR og HMS-sjef ved NTNU til Universitetsavisa.

Hestnes sitter i styringsgruppen for Bott, som allerede 25. januar kommer med sin anbefaling om hvilken leverandør

Dette er Bott-planen:

De fire universitetene Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø (BOTT) har etablert et samarbeid for å anskaffe, etablere og forvalte felles systemer og teknologi. Nå er spørsmålet om økonomi og HR-tjenester skal overdras til Direktoratet for økonomistyring og/eller private aktører.

Også saksbehandling og arkivtjenester er aktuelle områder for utskilling, men her kjøres en egen prosess.

Samarbeidet om dette skal bidra til utvikling av universitets- og høyskolesektoren, og resultater skal så langt det er mulig, deles åpent.

som skal erstatte dagens lønn- og regnskapstjenester. Ifølge Hestnes tyder mye på at gruppen går for DFØ som leverandør av lønns- og regnskapstjenester. På HR-området (Human Resources) tyder alt på at Bott vil gå ut i markedet for å finne private leverandører. HR handler det om alle prosessene i en virksomhet som omhandler de menneskelige ressursene – altså de ansatte.

- Rådene fra styringsgruppen vil med stor sannsynlighet bli vedtatt, sa Hestnes nylig på et åpent møte med administrativt ansatte.



FOTO: SØLVI W. NORMANNSEN

Åpent møte om BOTT. HR og HMS-sjef ved NTNU, Arne Hestnes, orienterte og Morten Mørch fra Parat og Sturla Sjøpstad fra NTL stilte spørsmål om hva endringene innebærer.

Nestleder i Norsk Tjenestemannslag, Iver Johnsen, utfordret Hestnes på om sektoren nå vil møte oppsigelser som følge av dette, men fikk ikke annet til svar enn at følger for bemanning avhenger av hva slags modeller man velger. Statens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform har også pålagt offentlig sektor en konstant spareprosess. Hestnes sier at det er et mål at prosessen skal være til minst mulig byrde for ansatte.

Jobber langt på overtid

Botts styringsgruppe har i snart to og et halvt år utredet framtiden for ERP (Enterprise Research Planning), altså universitetenes økonomi og HR-systemer. Prosessen er kraftig på overtid, og Hestnes la vekt på at man nå har det svært travelt med å komme i mål.

Planen er at anbefalingen overleveres Kunnskapsdepartementet 29. januar, og at samtlige fire universiteter får behandlet dette som en likelydende styresak i løpet av mars/april.

På møtet ble det gjentatte ganger understreket at mye fortsatt er uavklart, og at det er mange ukjente faktorer som gjør det vanskelig å vurdere konsekvensene av det nye ERP-systemet. Leder i Norsk Tjenestemannslag, Sturla Sjøpstad stilte flere spørsmål:

- Er dette et organisasjonsutviklingsprosjekt? En anskaffelsesprosess? Hvor og hvordan sørger man for medbestemmelse?

Alle er enige om at både fagforeningene og Bott, som eies av universitetsdirektørene, har en gedigen informasjonsjobb å gjøre. De har også et tungt ansvar for å involvere organisasjonene. Samtidig står den knappe framdriftsplanen fast. Arne Hestnes sa rett ut at han er i tvil om hvor grundig forankringsarbeidet får blitt med så stramme tidsfrister. Målet er at tjenestene overføres i 2020.

- Vi har en kjempeutfordring i forhold til tid nå, medga både Hestnes og Sjøpstad.

Krever ny omstillingsavtale

Fagforeningenes representanter kritiserte Bott for manglende involvering i denne saken over lang tid. De mener også at omleggingen, fordi den berører ansatte i flere

Det offisielle målet er å styrke de deltakende organisasjonenes evne til å levere administrative og tekniske tjenester som støtter opp om organisasjonens primærverksamhet.

Fagforeningene stiller spørsmål ved hvor mange administrativt ansatte som vil bli direkte berørt, og hvilken betydning vil dette kunne få for de faglige ansatte.

Styringsgruppen skal komme med sin anbefaling til framtidig modell torsdag 25. januar. Deretter går anbefalingen til Kunnskapsdepartementet, før universitetsdirektørene som eier Bott tar endelig beslutning 2. februar 2018.

Planen er at samtlige fire universitetsstyrer for et likelydende forslag til styrevedtak, som kan fattes innen april. Ønsket er at prosessen er slutført og leveransene ivarettatt av nye aktører i løpet av 2020.

UA

Mest lest

Ny, stor omstilling på vei for Bott: Nå skal lønn og regnskap settes bort til staten - eller markedet



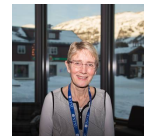
[Les mer](#) | [Politikk](#) |

Samlet utbygging av campus er vedtatt



[Les mer](#) | [Politikk](#) |

NTNU etablerer egen avdeling i Oslo



[Les mer](#) | [Campus](#) |

KD tvinger universiteter til å etterkomme innsynsbegjæring

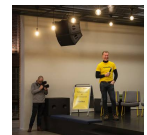


[Les mer](#) | [Politikk](#) |

Billigste ferie nord for Dovre

[Les mer](#) | [Campus](#) |

OsloMet og tomhetens triumf



[Les mer](#) | [Ytring](#) |

virksomheter, krever en ny omstillingsavtale, noe Hestnes sier til UA at han ikke er uenig i.

- Vi trenger også bedre kjørerregler for hvordan omstillingen skal skje, slik at ansatte føler dette skjer under trygghet. Alt for mange har dårlige erfaringer fra fusjonsprosessen, sa Morten Mørch, leder i parat ved NTNU.

NTNUs HR og HMS-sjef Arne Hestnes er opptatt av at ansatte må belage seg på store utfordringer framover, uansett. Dette gjelder både de som direkte jobber med disse tjenestene, men også vitenskapelig ansatte vil merke endringer. Stikkord her er prosjektøkonomi, mer selvbetjening, én brukerflate og standardiserte prosesser.

-Syretesten på vellykket selvbetjening og digitalisering av tjenester er at *alle brukere* opplever at verktøyene er like lettvinne som før. Vi vil ha mye oppmerksomhet på å få de vitenskapelig ansatte med, sa Hestnes, som understreket at endringer kommer uansett.

Bakteppet for endringen er at vekstkurven i offentlig sektor flater ut, kombinert med digitalisering, robotisering og økt tendens til tjenestesenter-organisering for å drive smartere og mer effektivt.

LES OGSÅ: Robotene inntar universitets-Norge

- Det er megatrender der ute. Disse vil påvirke oss like mye, kanskje mer, enn valget om det er DFØ eller markedet som skal overta akkurat disse tjenestene, sa NTNUs HR og HMS-sjef.

Mye uavklart - og utydelig

Uansett lovet Hestnes å arbeide for medvirkning i omstillingen som kommer, men Hestnes understreket at alle må være åpne.

- Dette er ikke tiden for å tviholde på gamle løsninger, men for å se muligheter som ligger i nye leveranser. Og kanskje trenger vi nå å lage Bott-kafeer og informasjonsmøter, over samme lest som vi hadde under fusjonen, sa Hestnes.

Når UA spør hvorfor denne store omstillingen først løftes fram i dagslys nå, samtidig som det er svært knapp tid til å involvere de som blir berørt, svarer Hestnes at han ikke er enig med dem som sier at saken kommer som lyn fra klar himmel. Han sier at både berørte avdelinger og Sesam (Sentralt samarbeidsutvalg) har fått jevnlig informasjon.

- Men saken lider nok under at vi i styringsgruppen ikke oppfattes som tydelige nok. Det er fordi vi rett og slett ikke har kunnet gi tydelige svar, sier Hestnes.

Han medgir at det er en stor utfordring å, i løpet av svært kort tid, klare å forstå de endringene Bott eventuelt står overfor, og overskue hva som ligger i dette.

Mer standardisering, mindre selvstendighet

- *Blir det en utfordring å få en allerede temmelig endringstrett organisasjon med på en ny stor omstilling?*

- Jeg tror ikke det. Jeg opplever at organisasjonen er fullt klar over at det vil komme endringer uansett. Jeg tror også at mange er positive til nye måter å gjøre ting på, sier Hestnes, som ikke er enig i bildet av NTNU som en endringstrett organisasjon.

Fagforeningenes uro i forhold til Bott er at samarbeidet gir mer standardisering og mindre selvstendighet på enhetene. Det skal forbedres, fornyes og forenkles og NTL-leder Sturla Sørpstad advarer mot for sterk tro på teknologien. Han viser til at ansatte og deres praksis ofte blir lite verdsatt under it-baserte endringer. Løpet som pågår nå krever derfor politisk styring og stor oppmerksomhet, mener Sørpstad, som også ser muligheter:

- Brukt riktig kan dette både bidra til å opprettholde og øke sysselsettingen.

Urolig for total utsetting

Han sier at jobb nummer én nå er å få ut informasjon, få ansatte til å engasjere seg i det som skjer, skape trygghet for medvirkning og innsyn. Fagforeningene ser også muligheten for at hele Bott-leveransen, ikke bare HR, kan glippe helt ut av statens hender på oppløpssiden, til fordel for aktører markedet.

- Jeg håper også at Bott og styringsgruppen, som er de som har skoene på seg nå, får jobbe med dette i fred. Ønsket mitt er at regjeringen holder seg unna, og ikke kommer med politiske eller ideologiske utspill om konkurranseutsetting. Det er tross alt lagt ned to og et halvt års arbeid med dette. Både UH-sektoren og øvrig offentlig sektor vil nyte godt av dette arbeidet, sier Sørpstad.

Selv hadde Bott et opprinnelig ønske om å gå ut i markedet for å finne en aktør som kunne ta den store leveransen, men ble pålagt å først avklare om DFØ kan være leverandør. Dette har tatt lang tid. Mange oppfattet DFØ som i overkant tungrodd for å ta over disse tjenestene, men i løpet av tiden som har gått har stemningen snudd, ifølge Arne Hestnes. DFØ skal ha greid å levere godt – slik at de nå kan ligge godt an til å overta lønns- og regnskapstjenestene.

LES OGSÅ: Utsetter anbudsrunde for nytt administrasjonssystem

- På HR-området derimot, er det enighet om at DFØ ikke er godt nok skodd. Derfor må denne leveransen ut i markedet, sier Arne Hestnes.

De fire eldste universitetene ligger foran og driver denne prosessen, men det ligger i kortene at avtalen også kan komme til å gjelde resten av UH-sektoren.

Følg UA på [Facebook](#), [Twitter](#) og [Instagram](#).



UA vil gjerne ha dine kommentarer. Kommentarer fra anonymiserte brukere og kommentarer med personangrep vil bli slettet.

ST 6/18 Status stillingsmøter 2018

ST 7/18 Evaluering LOSAM 2017

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	8/18	30.01.2018

Møteplan og årshjul for LOSAM - 2018

Forslag til vedtak:

LOSAM vedtar følgende møteplan for 2018:

30.01.2018	
21.02.2018	
14.03.2018	
18.04.2018	
16.05.2018	Bruk av velferdsmidler 2018.
20.06.2018	Bruk av overtid 1. halvår. Status midlertidighet.
22.08.2018	
26.09.2018	
24.10.2018	
21.11.2018	
12.12.2018	Bruk av overtid 2. halvår. Status midlertidighet.

Det må påregnes endringer i løpet av året.

Bakgrunn:

Tilpassingsavtalen §7.1a bestemmer at det senest ved årets første LOSAM-møte skal utarbeides en møtekalender med oversikt over når LOSAM skal ha møter, LOSAMs viktigste saker og når de skal behandles. Faste møtesaker skal fremgå for de enkelte møter. Det skal hvert semester avholdes minst tre møter i LOSAM.

ST 9/18 Saker i Fakultetsstyret 01.02.2018

ST 10/18 Nytt fra dekanen