

## Møteinnkalling

---

<b>Utvalg:</b>	MH - IDF-LOSAM
<b>Møtested:</b>	30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
<b>Dato:</b>	14.03.2018
<b>Møtestart:</b>	09:00
<b>Møteslutt:</b>	11:30
<b>Merknad:</b>	

---

**Faste medlemmer:**

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Ida Marie Bruun Jacobsen
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](mailto:bjarne.lein@ntnu.no).

Trondheim 07.03.2018.

Björn Inge Gustafsson  
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein  
sekretær



## Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 18/18	Godkjenning av referat fra forrige møte 01.03.2018 <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>		
ST 19/18	Informasjon om Likestillingsombudets rolle og mandat. <i>Likestillingsombud for MH, Marit Hovdal Moan, informerer om Likestillingsombudets arbeidsområde.</i>		
ST 20/18	Modeller for kombinerte stillinger (NTNU og Trondheim kommune). <i>Drøftingssak.</i> <i>Tove Engan Paulsby fra arbeidsgruppen presenterer utkastene til modeller.</i>		2018/7628
ST 21/18	Risikovurdering ved MH <i>Informasjonssak</i>		2018/6028
ST 22/18	ARK fremtid og utvikling. <i>Drøftingssak.</i>		2017/29161
ST 23/18	Status mål og handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv ved MH. <i>Oppfølging etter sak 15/18.</i>		2018/2323
ST 24/18	Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Oppfølging etter sak 13/18</i>		2017/12223
ST 25/18	Nytt fra dekanen		

---



**ST 18/18 Godkjenning av referat fra forrige møte 01.03.2018**

**ST 19/18 Informasjon om Likestillingsombudets rolle og mandat**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	20/18	14.03.2018

## Modeller for kombinerte stillinger (NTNU og Trondheim kommune)

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

Arbeidsgruppen som jobber med å beskrive modeller for kombinerte stillinger (NTNU og Trondheim kommune) skal levere det endelige arbeidet etter påske, men ønsker i forkant å presentere modellene slik de står i dag, for at LOSAM kan komme med innspill.

Vedlagt følger utkast til beskrivelse av modellene.

### Vedlegg:

- 1 Kombinerte stillinger - Universitetskommune TRD 3.0 HV. Utkast dat. 05.03.2018

# Kombinererte stillinger - Universitetskommune TRD 3.0 HV

(Foreløpig utgave av dokument pr 5. Mars 2018)

## Mandat

Gruppen 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 tilsetning 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.

## Innledning

Arbeidsgruppa har jobbet med utforming av modeller for kombinerte stillinger med forskjellige forutsetninger. Foreslåtte modeller er utformet med tanke på helsepersonell i Trondheim kommune og utdanninger innenfor helse i NTNU. Videre er modellene basert på tilsetningsforhold som er uavhengige av varigheten av dette prosjektet på fire år, dvs. noen alternativer foreslår midlertidig tilsetning i kombinerte stillinger.

Ved inngåelse av avtaler om deling av ressurser mellom forskjellige arbeidsgivere er det flere begrep som brukes. For ordens skyld velger arbeidsgruppa å foreslå noen definisjoner.

Foreløpig utgave av dokument pr. 5. Mars 2018

### ***Samarbeidsstillinger***

Over lengre tid har sykehus, kommune og høyere utdanning inngått avtaler om deling av ressurser for gjennomføring av prosjekter knyttet til kvaliteten i undervisning og praksis. Stillinger i slike prosjekt med delte ressurser betegnes som “***samarbeidsstillinger***”.

### ***Bistilling***

Ansatte i 100% faste stillinger både i høyere utdanning, kommuner og sykehus har hatt anledning til å være tilsatt i ytterligere 20% stilling, som betegnes som “***bistilling***”.

### ***Kombinerte stillinger***

Tilfeller hvor ansatte har arbeidsforhold både i kommuner og høyere utdanning i forskjellige prosenter, som utgjør til sammen 100% stilling, betegnes i dette dokumentet som “***kombinerte stillinger***”. En forutsetning for kombinerte stillinger er at en medarbeider har en klinisk stilling i deler av stillingen sin og forskning eller undervisning i den andre delen av stillingen..

### ***Delte stillinger***

Felles betegnelse for de tre ovennevnte modellene hvor ansatte har arbeidsforhold både i kommuner og høyere utdanning uavhengig av form, er “***delte stillinger***”.



## Modeller

### Modell 1 - Ansatt i 100% stilling i TK eller NTNU, hvor den andre virksomheten kjøper tjenesten

Den ansatte vil være ansatt hos en av avtalepartene, TK eller NTNU. Lønns- og arbeidsvilkår vil følge av det ansettelsesforholdet den ansatte allerede innehar eller som avtales ved nyansettelse. Avtaleparter utformer en avtale for innleie av hverandres ansatte og fastsetter rammer for oppdraget.

Dette vil være en modell som minner om innleie av konsulent som gjennomfører konkret oppdrag/opp-gave. Denne modellen kan være en god løsning ved korte og avgrenset oppdrag. Løsningen er muligens ikke like aktuelt for oppdrag knyttet til forskningsprosjekt med lengre varighet. Eksempler for bruk av denne modellen:

- Kan være deltaker i referansegruppe
- Utføre noen undervisningstimer i året eller for en periode
- Korte og avgrenset oppdrag ved innsamling av data til forskningsprosjekt

#### Arbeidsgiveransvaret og styringsrett

Arbeidsgiveransvaret vil ligge hos den av avtalepartene (TK eller NTNU) hvor den ansatte har sitt tilsetningsforhold

#### Lønns og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår vil følge tariffavtale eller individuelle arbeidsavtale som gjelder for gjeldende arbeidsgiver.

Trondheim kommune har egne retningslinjer for ansatte som påtar seg oppgaver for eksterne oppdragsgivere:

<https://intranett.trondheim.kommune.no/content/1130970138/Nar-og-pa-hvilke-vilkar-patar-Trondheim-kommune-seg-oppdrag-fra-eksterne?orgUnitPageId=1130908186>

#### Arbeidstid og tap av tillegg

Utfordring for ansatte i turnus der det er krav om hviletid og ukentlig arbeidstid. Ansatte i turnus har en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer som gjennomsnittsberegnes. Det er viktig at NTNU og TK avklarer håndtering av avtaler med arbeidstakere som får tillegg for arbeid i turnus.

### **Vurdering av modell**

#### Fordeler

- tidsperiode er avgrenset til en konkret oppgave
- lønnskostnaden kan faktureres uten å gjøre noe forandring på tilsetningsforholdet
- enkelt for ansatte
  - pensjon

- forsikring
- enkelt vedr økonomi/personalkostnader
- fleksibilitet (omfang og tidsperiode)
- opprettholder evt særaldersgrense ved tilsetting i kommunen i hele stillingen
- arbeidsgiveransvaret ligger på én part

### Ulempe

- ikke opplevelse av tilknytning til begge virksomhetene
- ikke en del av miljøet
- arbeidsgivers oppfølging i “utleieperioden” kan svekkes
- må inn med vikar for kort periode

### Merknad

Det må avklares om en slik løsning vil bli berørt av reglene for offentlig anskaffelse.

Modell 2 - Fast ansatt i 100% stilling i enten TK eller NTNU, får permisjon i en stillingsandel for å utføre oppgaver hos den andre for en bestemt periode.

I denne modellen vil en ansatt ha to arbeidsforhold både i TK og NTNU. Dette betyr at man er fast ansatt i 100 % stilling i TK eller NTNU, men får x % permisjon fra denne stillingen for å påta seg en midlertidig stilling ved NTNU eller TK. Den ansatte opprettholder rett til å gå tilbake til opprinnelig stilling etter endt permisjon, eller vurdere forlengelse. Lengde av permisjon og evt. forlengelse avtales mellom TK, NTNU og arbeidstaker.

Eksempler for bruk av denne modellen:

- Bidra med undervisning av anvendt kompetanse fra klinikk. En sykepleier ansatt i 100 % stilling i TK får 50 % permisjon i to år for å undervise ved NTNU. Den ansatte vil opprettholde opprinnelige lønns og arbeidsvilkår for stillingen i TK og får avlønning ved NTNU i henhold til NTNUs retningslinjer.
- Delta i et forskningsprosjekt på grunn av relevant kompetanse
- Veiledning av studenter særlig i praksis

### Arbeidsgiveransvaret og styringsrett

Arbeidsgiveransvaret vil ligge hos både TK eller NTNU hvor den ansatte har sitt tilsetningsforhold

### Lønns og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår vil følger av tariffavtale eller individuelle arbeidsavtale for begge tilsetningsforhold.

### Arbeidstid og tap av tillegg

Foreløpig utgave av dokument pr. 5. Mars 2018

Utfordring for ansatte i turnus der det er krav om hviletid og ukentlig arbeidstid. Ansatte i turnus har en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer som gjennomsnittsberegnes. Det er viktig at NTNU og TK avklarer håndtering av avtaler med arbeidstakere som får tillegg for arbeid i turnus.

### **Vurdering av modellen**

#### Fordeler

- Tilknytning til begge virksomhetene
- Ansatte i TK kan være med på utviklingen av helsefaget og utdanning av helsepersonell
- Muligheten for å gjøre annet en klinikk kan bidra til at helsepersonell står lengre i klinisk arbeid
- Høyere utdanning kan bruke anvendt klinisk kompetanse i utdanningen og møte helsetjenestens behov

#### Ulemper

- Kan by på utfordringer mht koordinering og samhandling mellom arbeidsgivere, særlig med tanke på undervisning og turnus
- Arbeidsgiveransvaret deles
- Tilhørighet på arbeidsplassene kan svekkes
- Samkjøring av ulike lønns- og arbeidsvilkår
- Lite til stede på hver enhet

**Modell 3 - Tilsettingen skjer delt mellom NTNU og TK. Ansettelsen i NTNU gjelder så lenge den ansatt i TK har en klinisk stilling.**

Denne modellen kan anvendes på to måter avhengig om den man ønsker å rekruttere til en kombinert stilling er allerede ansatt hos en av partene eller om det er en nyrekruttering. Dette handler gjerne om stilling som kan deles 20/80, 30/70, 40/ 60 og 50/50 mellom TK og NTNU.

#### Allerede ansatt medarbeider

Dersom en av partene ønsker å tilsette en medarbeider som allerede er ansatt enten ved NTNU eller TK. For eksempel en medarbeider søker på en utlyst stilling hos den andre parten enn hvor man er ansatt, da må vedkommende si opp eksisterende stillingsandel og ansettes i den utlyste andelen. Forutsetning for tilsetting vil fortsatt være for ansatte i TK at de innehar en klinisk stilling.

#### Nye utlyste stillinger

TK og NTNU lyser ut stillinger i fellesskap definerer delingen mellom enhetene, samt beskrivelse av oppgaver i hver av delene av stillingen. Dette innebærer at rekrutteringsprosessen og utvelgelsen gjennomføres i fellesskap. Ansettelse ved den ene virksomheten forutsetter ansettelse i den andre virksomheten og forutsetning for å være i

stillingen vil være at den som ansettes i TK er ansatt i klinikken under hele arbeidsforholdet. Med andre ord arbeidsforholdet ved NTNU opphører dersom en ansatt velger å si opp sin stilling i TK og motsatt. For å lykkes med felles rekruttering er det avgjørende at partene har jevnlig dialog om forventet ledighet og planer for fremtidig rekruttering og behov. En løsning kan være at partene utformer strategiske planer for 2-3 årig periode og møte to ganger i året for å vurdere og planlegge behovene i felleskap.

#### Arbeidsgiveransvaret og styringsrett

Arbeidsgiveransvaret vil ligge hos både TK og NTNU i prosentandelene hvor den ansatte har sitt tilsetningsforhold.

#### Lønns og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår vil følge av tariffavtale eller individuelle arbeidsavtale for begge tilsetningsforhold.

#### Arbeidstid og tap av tillegg

Utfordring for ansatte i turnus der det er krav om hviletid og ukentlig arbeidstid. Ansatte i turnus har en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer som gjennomsnittsberegnes. Det er viktig at NTNU og TK avklarer håndtering av avtaler med arbeidstakere som får tillegg for arbeid i turnus.

### **Vurdering av modellen**

#### Fordeler

- Tilknytning til begge virksomhetene, som kan føre til bedre integrasjon mellom teori og praksis
- Ansatte i TK kan være med på utviklingen av helsefaget og utdanning av helsepersonell
- Muligheten for å gjøre annet en klinikk kan bidra til at helsepersonell står lengre i klinisk arbeid
- Høyere utdanning kan bruke anvendt klinisk kompetanse i utdanningen og møte helsetjenestens behov
- Forbedre rekrutteringsmuligheter til helsetjenesten fordi ansatte fra klinikken vil kunne bygge relasjoner til studenter som søker stillinger senere

#### Ulemper

- Kan by på utfordringer mht koordinering og samhandling mellom arbeidsgivere, særlig med tanke på undervisning og turnus
- Arbeidsgiveransvaret deles
- Tilhørighet på arbeidsplassene kan svekkes
- Samkjøring av ulike lønns- og arbeidsvilkår
- Lite til stede på hver enhet

## Modell 4 - Hjemmel for leger og fysioterapeuter, privat næringsdrivende

For helseprofesjoner som ikke har et tilsettingsforhold, men en hjemmel fra TK til drive fysioterapitjenester og primærlegetjenester, har ulike forpliktelser. **Allmennedisinere** med hjemmel fra TK, har 20% pliktarbeid for å ivareta medisinske oppgaver for kommunen, herunder ved helse- og velferdssenter, helsestasjon, fengselshelsetjenesten osv.

Det er 94 **fysioterapeuter** i TK pr i dag som har driftsavtale. Disse avtalene åpner for "tilplikting" i opptil 20% inn mot kommunal tjeneste.

NTNU og TK har erfaring med rekruttering av allmennmedisinere til universitetslektorstillinger som både underviser medisinstudenter og veileder dem i praksis. Avtalen mellom TK og NTNU om slike stillinger innebærer at arbeid med studentene tilsvarer annet pliktarbeid i TK. Allmennlegene er ansatt fast i 40% ved NTNU, og denne tilsettingen forutsetter at legen har en praksis som settes til disposisjon for undervisning og veiledning av studenter. Utover fastlønn dekker NTNU en kompensasjon for bruk av utstyret ved legekantoret til studentveiledning.

### 20% bistilling

#### 100% stilling i TK med et bierverv 20 % NTNU

TK kan ikke ut i fra interne retningslinjer avtale at egne ansatte i mer enn 100 % stilling

Trondheim kommune har egne retningslinjer som regulerer ansattes mulighet til å påta seg biverv. Arbeidstakere kan i sin fritid påta seg ekstraarbeid når dette kan skje uten at det går ut over arbeidet i kommunen og hvis det ikke er i strid med kommunens interesser.

#### 100 % stilling ved NTNU med bierverv 20% (NTNU)

Det er mulighet for kliniske stillinger i 20 % stilling

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	14/18	01.03.2018
MH - IDF-LOSAM	21/18	14.03.2018

## Risikovurdering

### Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 01.03.2018

Saken utsettes til neste møte.

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Se vedlagt notat dat. 13.02.2018 til alle instituttlederne ved MH.

### Vedlegg:

- 1 Risikovurdering - Notat 13.02.2018 til instituttlederne ved MH

---

## Notat

---

Til: Instituttledere

---

Kopi til:

---

Fra:

---

Signatur:

### Risikovurdering

Fakultetet ønsker å sette fokus på risikovurdering, og få en oversikt over status for dette arbeidet på instituttene. Det ønskes tilbakemelding på;

- Hvilke risikovurderinger som er gjennomført, og hva som eventuelt mangler.
- Hvordan instituttene forholder seg til restrisiko.
- Er det avdekket risikoområder som kan svekke fakultetets evne til å ivareta primærfunksjonene (undervisning, forskning, formidling)? Dvs. hendelser som kan føre til omfattende driftsstans/omlegging eller svekket troverdighet og omdømme for hele fakultetet eller NTNU?

### Bakgrunn og informasjon

Risikovurdering er en systematisk gjennomgang av hva som kan gå alt på arbeidsplassen – hvilke uønskede hendelser som kan oppstå. Risikovurderingen brukes for å vurdere om eksisterende tiltak er gode nok, eller om enheten må iverksette og gjennomføre nye tiltak for å redusere risikoen.

Ansvar for at det gjennomføres risikovurderinger ligger på linjeleder. Instituttleder skal sørge for at ledere på nivå 4 (og 5) følger opp dette arbeidet innenfor sitt ansvarsområde, og at det settes av nok tid og ressurser til risikovurdering. Linjeleder skal gjøre seg kjent med viktige risikoforhold innenfor sitt ansvarsområde, og på bakgrunn av risikovurderinger sørge for at det utarbeides handlingsplaner og gjennomføres tiltak for å minimere risiko. Instituttleder skal ha et bevisst forhold til eventuell restrisiko.

### *Hva skal risikovurderes?*

Alle arbeidsoppgaver og prosesser som kan forårsake skade på mennesker, materiell eller miljø skal risikovurderes – typisk er all form for labaktivitet, samt innsamling og oppbevaring av data (inkl. bruk av videokamera eller annet opptaksutstyr), men også konferanser eller

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Harald Hardrådes gate 13	+47 72820700	
7491 Trondheim Norway	postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/mh	1930-bygget, 2. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

større arrangement. Risikovurdering skal omfatte både ergonomiske og psykososiale forhold, samt informasjonssikkerhet. Hvis noen skal arbeide alene i lab utenom ordinær arbeidstid, er det også noe som skal risikovurderes på forhånd. Instituttene bør ha en overordnet risikokartlegging for hele instituttet, og mer detaljerte risikovurderinger der det anses som nødvendig.

#### *Når skal risikovurdering gjennomføres?*

Risikovurderinger skal gjennomføres regelmessig (f.eks. annethvert år), og;

- før en ny arbeidsoppgave eller arbeidsprosess blir satt i gang.
- hvis arbeidsoppgaven eller arbeidsprosessen endres slik at risikoen blir vesentlig endret.
- hvis enheten skal kjøpe inn nytt utstyr som kan medføre skade på mennesker, materiell/utstyr eller ytre miljø.

I etterkant av en risikovurdering er det hensiktsmessig å gjennomføre en HMS-runde for å vurdere om risikoreduserende tiltak har hatt ønsket effekt og identifisere mulige HMS-utfordringer som ikke er avdekket gjennom risikovurdering. Enheten skal ha regelmessige HMS-runder -for de fleste enheter er en årlig HMS-runde aktuelt.

#### *Hvordan skal risikovurdering gjennomføres?*

Linjeleder avklarer hvem som skal delta og hvem som skal ha lesetilgang til risikovurderingen. De praktiske oppgavene rundt risikovurdering og HMS-runde kan delegeres til andre, f.eks. HMS-koordinator. Aktuelle deltagere må tilpasses den enkelte risikovurdering (f.eks. faglig ansvarlig/prosjektleder, verneombud, HMS-koordinator, studentrepresentant, strålevernkoordinator etc.). Alle risikovurderinger skal registreres i RiskManager, NTNUs digitale system for risikovurdering.

Ved spørsmål eller behov for hjelp, ta kontakt med [ingvild.hammer@ntnu.no](mailto:ingvild.hammer@ntnu.no)

#### Lovverk og retningslinjer:

- Arbeidsmiljøloven § 3-1. (Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid) og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1(Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering).
- Det årlige tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet etter fastsatt statsbudsjett (stiller krav til «virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser»).
- NTNUs retningslinje om risikovurdering: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Risikovurdering>

Ved å ha gode rutiner for risikovurdering, forebygger man arbeidsrelatert sykdom og skader, og bidrar til å kvalitetssikre arbeidsprosjekt. Gjennom gode risikovurderinger blir man også forberedt på uønskede hendelser som f.eks. strømprudd, brann, tyveri etc. noe som kan bidra til at materielle og vitenskapelige verdier ikke går tapt og forårsaker forsinkelser, tapte forskningsmidler og kompetanse etc.



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	22/18	14.03.2018

## ARK fremtid og utvikling

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

HR og HMS-avdelingen ber om innspill fra fakultetene om ARKs fremtid og utvikling, med svarfrist 16. mars. Se vedlagte dokumenter.

Saken fremmes for drøfting i LOSAM.

Målet med drøftingen er å få med LOSAMs innspill i fakultetets svar til HR og HMS-avdelingen.

### Vedlegg:

- 1 ARK fremtid - høringsnotat ARK styringsgruppe
- 2 ARK fremtid og utvikling. Intern hørings sak: frist 16. mars
- 3 ARK fremtid - hørings sak ARK styringsgruppe

Rektor

Dato  
27.02.2018Referanse  
2018/6815/KWB

## Notat

Til: Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk, Det humanistiske fakultet, Fakultet for medisin og helsevitenskap, Fakultet for arkitektur og design, Fakultet for ingeniørvitenskap, Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, Fakultet for økonomi, Fellesadministrasjonen v/Frank Arntsen, Anne Borg, Ida Munkeby, HVO Heidi Egseth

Kopi til:

Fra: HRHMS-avdelingen

## ARK fremtid og utvikling. Intern hørings sak: frist 16. mars

NTNU har utviklet arbeidsmiljø- og klimakartleggingsverktøyet (ARK) sammen med de andre universitetene i sektoren, og selv brukt ARK i 2012, 2014 og 2017. ARK har bidratt til å oppfylle arbeidsmiljølovens krav til kartlegging og oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet. NTNU har sett på ARK som et lederverktøy og en medvirkningsarena for utvikling av arbeidsmiljøet på enhetsnivå. Vi har også lagt stor vekt på oppfølging i lederlinja.

Høsten 2017 fikk journalister medhold i KDs klagenemd på at de skulle få innsyn i ARK-rapporter fra enheter med helt ned til 5 svar. Det skapte usikkerhet om hvordan avgjørelsen ville påvirke ledere og ansattes tillit til framtidige undersøkelser. UiO valgte i første omgang å legge nye undersøkelser på is, andre universitet har gjennomført sine undersøkelser som planlagt. ARK-styringsgruppe (NTNU medlem Arne Kr. Hestnes) spør seg nå hvilke konsekvenser innsynssaken eventuelt bør få for videre utvikling av ARK.

Vi ber om skriftlige innspill innen 16. mars og gjerne uformelle innspill allerede 5. mars med tanke på førstkommende styringsgruppemøte i ARK. Kommenter gjerne tema som tas opp i vedlagte høringsnotat fra ARK og/eller de grunnleggende spørsmålene:

- Hvilke konsekvenser bør vi trekke for videre bruk og utvikling av ARK som følge av innsynssaken (spørreundersøkelsen, prosessverktøy, lederstøtte/opplæring m.m.)?
- Hvilke ønsker har NTNU for videre utvikling av ARK som verktøy for NTNU?

Minner for øvrig om at vi på NTNU før sommeren vil evaluere årets prosess med tanke på læring for framtidige arbeidsmiljøundersøkelser (LOSAM/SESAM, AMU, ledermøter, ressursgruppe).

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1, Hovedbygningen	+47 73 59 50 00	Kristin Wergeland Brekke
	http://www.ntnu.no		<b>Telefaks</b> +47	Tlf: +47 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

## Notat

---

Til: HR- og HMS-avdelingen

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for sosialt arbeid

---

## ARK som fremtidig verktøy for faglig god arbeidsmiljøutvikling

I møte mellom UiO, NTNU og Kunnskapsdepartementet (KD) 16. januar 2018, ble det satt punktum for en lang prosess vedrørende offentlighetens rett til innsyn i rapporter fra gjennomført arbeidsmiljøkartlegging. KD konkluderte med at innsyn skal gis for rapporter med ned mot fem respondenter.

Med dette som bakteppe har flere av institusjonene som bruker arbeidsmiljøkartleggingsverktøyet ARK, ytret behov for å diskutere hvordan Arbeidsmiljølovens krav om systematisk arbeidsmiljøutvikling kan ivaretas på en forsvarlig måte fremover.

ARKs drift er regulert i en egen avtale mellom UiO, UiT, UiB og NTNU, der ARKs Styringsgruppe er gitt i mandat å sikre en forsvarlig forvaltning av verktøyet. Direktørene for de fire universitetene diskuterte ARKs fremtid 2. februar 2018. De var enige om at institusjonene trenger verktøy og metodikk for systematisk utvikling av arbeidsmiljø. De ser det videre som en fordel at dette skjer i et samarbeid i sektoren. ARKs Styringsgruppe har utarbeidet et notat med foreløpige skisser av mulige løsninger som er tenkt å danne grunnlag for en diskusjon vedrørende en videreutvikling av ARK, se vedlegg.

Ut fra dette ønsker Styringsgruppen innspill i forhold til følgende problemstillinger:

1. Er det ved deres institusjon interesse for et felles arbeidsutviklingsverktøy for sektoren?  
- Kan innebære både fremtidig bruk og deltakelse i videre utvikling og erfaringsdeling.
2. Vedrørende videre utvikling av ARK, hvilke retninger vurderes som mest hensiktsmessig?  
- Kan gjøres både på bakgrunn av skisser i vedlagte notat og egne vurderinger: Vurderes noen av de skisserte alternativene eller kombinasjoner av disse, som bedre enn andre? Forslag på andre alternativer?

Styringsgruppen anbefaler at problemstillingene drøftes internt og at minimum ledelsen, hovedverneombudet og ARK-prosjektleder deltar i diskusjonen.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@su.ntnu.no	Tungasletta 2, bygg A	+47 73 59 19 30	Kirsti Godal Undebakke
	http://www.ntnu.no		<b>Telefaks</b> +47	Tlf: +47 73 59 80 19

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

ARKs Styringsgruppe ønsker innspillene innen fredag 2. mars.

Styringsgruppen vil ut fra det som kommer frem starte en prosess mot klargjøring av utviklingsretninger og tiltak.

ARK-konferansen på Scandic Oslo Airport 19. - 20. juni 2018 vil bli en viktig arena for diskusjon og samhandling om videre utvikling av ARK.

Med hilsen

Anita Sandberg  
Leder for ARKs Styringsgruppe

Kirsti Godal Undebakke  
ARK-

1 ARK som fremtidig verktøy for faglig god arbeidsmiljøutvikling  
prosjektkoordinator

## ARK som fremtidig verktøy for faglig god arbeidsmiljøutvikling

Hvordan kan faglig god arbeidsmiljøutvikling forenes med offentlig innsyn i alle deler av prosessen?

### Bakgrunn

ARK er et helhetlig opplegg for lokal arbeidsmiljøutvikling, utviklet som en respons på at flere av institusjonene i sektoren fikk pålegg fra Arbeidstilsynet i 2010 for ikke å jobbe godt nok med psykososiale forhold.

Utviklingen var et samarbeidsprosjekt med deltakelse av forskere og praktikere fra UiO, NTNU, UiT og UiB. Etter lansering for bruk i sektoren våren 2013 har ARK blitt drevet som oppdragsprosjekt fra NTNU. UiO, UiB, UiT, NTNU, HiL, HiT (nå HSN) har bidratt til at verktøyet har utviklet seg i tråd med intensjonene gjennom representasjon i ARKs Styringsgruppe. Både drift og Styringsgruppas mandat er regulert i en egen avtale mellom UiO, UiB, UiT og NTNU.

Verktøyet har hatt flere formål:

- Det ses som et viktig strategisk virkemiddel for å nå mål.
- Det har til hensikt å fremme gode arbeidsmiljø og forebygge uønskede forhold som konflikter, trakassering og sykdom.
- Det er lovpålagt, institusjonene er forpliktet til å oppfylle krav om systematikk og dokumentasjon som ligger i Arbeidsmiljølovens §3-1 og Internkontrollforskriftens §4 og 5.

Fra 2011 er det investert betydelige midler i utvikling og bruk av ARK. UHR bevilget totalt kr.1 455 000,- til selve utviklingen. I tillegg bidro UiO, NTNU, UiT og UiB med en betydelig dugnadsinnsats. Videre er det hittil investert kr. 1 000 000,- til oppbygging av databasen. Fra 01.01.2014 har ARKs driftsorganisasjon hatt et årlig budsjett på ca. kr.1 400 000,-. Dette har i sin helhet blitt finansiert av ARKs brukere. I tillegg er det investert et betydelig antall timer i lokale prosesser som langt overstiger de mer direkte investeringene.

ARK består av:

- KIWEST: Spørreskjema om psykososiale forhold som besvares av alle ansatte.
- FaktaARK I: Spørreskjema om organisatoriske forhold, besvares av leder og verneombud.
- FaktaARK II: Spørreskjema om oppfølging av gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelser, besvares av leder og verneombud.
- Opplegg for tilbakemelding og oppfølging av rapport fra spørreskjemaundersøkelsen med KIWEST overfor alle ansatte (maler for presentasjoner, møter og prosesser).
- Opplegg for opplæring overfor ledere, prosjektledere, prosessledere, verneombud og tillitsvalgte.
- Database for oppbevaring av data fra gjennomførte undersøkelser.

## Status nå

Til sammen 17 institusjoner har til nå tatt ARK i bruk. Erfaringer er delt på en årlig ARK-konferanse og andre arenaer, det har det blitt bygget fellesskap og det er utviklet samarbeid rundt arbeidsmiljøutvikling på tvers av institusjonene. Gode og trygge rammer for at arbeidet med tolkning av KIWEST-rapportene skal bli best mulig er blitt vektlagt. Det er kommunisert at det som avdekkes i kartleggingen kun angår de kartleggingen gjelder for.

Det har blitt lagt vekt på å ivareta ledere for lokale enheter. Dette er gjort gjennom lederstøtte og ved at rapporter kun har blitt distribuert vertikalt nedover i organisasjonene.

Opprettelsen av en felles database sikrer at data oppbevares forsvarlig, danner grunnlag for at det kan gjøres sammenligninger internt i den enkelte enhet over tid, vertikalt i egen organisasjon og mot sektoren som helhet. Forskning har fram til nå ført fram til fire fagfelleverderte artikler og 11 masteroppgaver. Potensialet er langt større.

At Kunnskapsdepartementet (KD) nå støtter Klagenemda i sin avgjørelse betyr i praksis at media og andre kan be om og må få innsyn i rapporter som er utarbeidet på basis av data samlet inn gjennom spørreskjemaundersøkelsen (med KIWEST) overfor alle ansatte. Denne har som formål å danne grunnlag for refleksjon og diskusjon i de lokale arbeidsmiljøene. Den inneholder kun enhetens navn, antall svar, svarprosenter og fremstillinger av gjennomsnitt for hva respondentene har svart på 28 tema med tilhørende standardavvik. Det er ingen tolkninger eller konklusjoner i rapporten. Det er ikke mulig å spore noe av det som fremstilles i rapporten til enkeltpersoners svar. Rapporten vil imidlertid gi et bilde av hvordan ansatte har svart at de oppfatter forhold i sin arbeidssituasjon og rundt ledelse ved sin enhet på et gitt tidspunkt. Ledere kan identifiseres ved at de oftest er mulig å finne navngitt på institusjonenes nettsider. Hvordan rapporten skal tolkes er helt avhengig av den lokale konteksten. Tolking uten kjennskap til helheten i den lokale konteksten, kan misbrukes.

Felles klagenemd mener det skal gis innsyn i rapporter med minimum fem respondenter så fremt de er presentert i plenum for de den gjelder. Hvis en rapport ikke er presentert i plenum må den inneholde svar fra minimum 8 – 10 respondenter. Dette vil for øvrig være gjeldende uansett hvilken form for kartlegging som gjøres og uansett hvilket verktøy som brukes.

## Muligheter fremover

ARKs Styringsgruppe legger til grunn at institusjonene skal innrette seg i tråd med krav om systematisk arbeid og dokumentasjon som ligger i arbeidsmiljølovgivningen samtidig som krav om innsyn i rapporter vil kunne rettes mot institusjonene. Krav om innsyn vil være gjeldende uavhengig av hvilken form for kartlegging som gjøres. Styringsgruppa legger til grunn at det bygges videre på arbeidet som er gjort i fellesskap i sektoren med verktøy og arbeidsmåter tilpasset universiteter og høyskoler, og at sektoren fortsatt skal eie utviklingsmulighetene. Styringsgruppa tar sikte på lansering og bruk av revidert felles verktøy og metodikk fra høsten 2018.

ARKs Styringsgruppe ser foreløpig en rekke muligheter for hvordan ARK kan bringes inn i framtida på en faglig forsvarlig måte. Det er ønskelig om alle som har høstet erfaringer fra bruk av ARK kan komme med synspunkter på de forhold som her belyses. Skisser av eventuelle andre muligheter er også velkomne.

### 1. Revisjon av KIWEST

Det var uavhengig av den nye premissen om offentlig innsyn planlagt en større revisjon av KIWEST i 2018. Det er gjennomført statistisk validering som har avdekket overlapp mellom noen av dimensjonene i KIWEST. Det er også høstet erfaringer fra hvilke dimensjoner som fungerer best i prosessarbeid.

Nye premisser om offentlig innsyn kan i tillegg innebære at spørsmål som er personidentifiserende (ansattes vurdering av nærmeste leder), omhandler ansattes personlige forhold (jobbengasjement og arbeids-avhengighet) eller omhandler ansattes helse tas ut av KIWEST.

Et kortere spørreskjema vil kunne fungere like godt, eller kanskje bedre som prosessverktøy. I praktisk prosessarbeid kan en argumentere for at det vesentlige er at psykososiale tema løftes frem for refleksjon og diskusjon i arbeidsmiljøene. Sammenligning over tid vil imidlertid bli mulig bare for de deler av skjemaet som videreføres.

Et kortere skjema vil kunne være negativt for fremtidig forskningsinteresse.

### 2. Gjennomføringstidspunkt

Det er mulig å la den enkelte leder selv bestemme når gjennomføring skal skje, slik det i dag gjøres ved UiO og UiB. Slik praksis kan bidra til at ledere er mer beredt til å ta det som kommer. Om dette gjennomføres helt ut til den enkelte enhet kan det imidlertid by på problemer ift å holde oversikt over pågående prosesser. Det vil også bli langt mer kostbart enn i dag. Dette fordi mange tekniske operasjoner må gjøres flere ganger. På sikt kan en imidlertid tenke seg at mer selvbetjening kan kompensere for noe av dette.

### 3. Risikovurdering

Det kan tydeliggjøres at risikovurdering må foretas i forbindelse med utfylling av Registreringsskjemaet. Da foregår viktige avveiningsprosesser om hvilke enheter det skal gjennomføres prosess ved. At offentligheten har krav på innsyn kan gjøres til et moment som må tas med i avveiningen. Det vil kunne oppstå dilemma rundt enheters størrelse og hvor virksomt verktøyet kan komme til å oppleves å være. Det vil også kunne bli problematisk ved enheter der en er kjent med at konflikter eller andre problemer er til stede i arbeidsmiljøet.

Det kan utvikles en sjekkliste som det stilles krav om at skal brukes.

Det kan legges til rette for at ulike løsninger kan velges internt i institusjonene. Der man eventuelt konkluderer med at KIWEST kun skal kjøres på relativt store grupper (jfr pkt. 4), kan det utvikles verktøy for kvalitative prosesser som går noe dypere enn det som er tilfellet i dag.

### 4. Respondentgrense

Det kan settes en høyere nedre grense for antall respondenter (f.eks 50 mot i dag 4) pr rapport. Dette kan suppleres med kvalitative verktøy som kan benyttes på underliggende mindre enheter. Standard laveste grense kan ses som et alternativ til risikovurderingen som

foreslås i forrige pkt. Det kan imidlertid kunne oppleves som litt meningsløst for små enheter å bli slått sammen med mange andre for å kunne nå et høyt nok antall respondenter. Dette vil derfor kunne føre til at kartlegging med spørreskjema ikke ønskes gjennomført.

En kan tenke seg at det settes respondentgrense for noen av spørsmålene i skjemaet, jfr pkt 1. Da vil en kunne få undersøkt de aktuelle forholdene samtidig som en ivaretar personvern for ledere og ansattes opplysninger om personlige forhold på lavere nivå.

#### 5. Resultatsammenligninger («benchmarking»)

Det kan utarbeides rapporter uten noen form for sammenligning vertikalt eller mot sektoren.

Ved institusjoner med sekvensiell gjennomføring har en gjennomført en lang rekke prosesser uten sammenligning eller sammenligning kun mot gjennomsnitt for sektoren. Dette har fungert godt i prosessarbeidet. Mange ledere og ansatte setter imidlertid pris på at det gis en sammenligning og mener dette også gir retning for interne prosesser.

#### 6. Rapportdistribusjon

Tydeliggjøre intern distribusjon av rapporter. Øverste ledelse blir først gjort kjent med rapportenes innhold, deretter presenteres den trinnvis ut over i organisasjonen og alltid bare til de enheter som omfattes av rapporten. Verneombudene blir inkludert i denne prosessen i sine respektive verneområder. De fleste institusjonene distribuerer rapportene til ansatte på oppfølgingsmøte kun i papirformat. I tilfeller der det har blitt laget sammenligninger på tvers av enheter, har dette kun vært for bruk i ledergrupper og for å lette muligheten for å få oversikt.

#### 7. Leder- og prosessopplæring

Tydeligere krav til hva leder- og prosessopplæring skal bestå av. Det er i dag ikke noe enhetlig bilde av minstekrav til innhold og omfang av opplæring i forhold til ARK-gjennomføring. Noen institusjoner har jobbet systematisk med lederutvikling over lang tid, andre ikke. Alle ledere gis en form for opplæring i forbindelse med gjennomføring av ARK, men dette løses ulikt både når det gjelder innhold og varighet. En kan tenke seg at det kan utvikles mer tydelighet rundt dette. Et alternativ kan være å tilby en form for e-læring på deler av en slik «pakke».

#### 8. Tillitsvalgte og verneombud

Fram til nå er det bare verneombudene som har hatt en definert rolle i gjennomføringen av ARK. Dette ut fra at de er alle ansattes representant i arbeidsmiljøspørsmål. Det kan være det i tillegg bør gis tydeligere føringer for hvordan de tillitsvalgte skal inkluderes i tillegg til verneombudene. Dette ut fra at det vil kunne oppstå situasjoner der enheter blir omtalt i media. Informasjon som er kjent for media bør også tilflyte tillitsvalgte.



## 9. Mediehåndtering

Utarbeidelse av tydelige og enhetlige råd i sektoren for hvordan media skal møtes:

- Generelle kommunikasjonsråd når media tar kontakt: Spør hva det gjelder, be om å få spørsmål tilsendt på e-post, be om å få komme tilbake med svar, kontakt støttefunksjon, ha en klar rollefordeling på hvem som skal si hva.
- Alltid vise til at rapportene er en del av en større prosess. Vise til planer og tiltak.
- Synliggjøring av beredskap og støtte overfor enheter, ledere og enkeltpersoner (BHT og HR).

## 10. Ny Personvernforordning (GDPR)

Nye føringer som kommer ved innføring av ny Personvernforordning 1/5 2018 må tas med i det videre arbeidet med utvikling av ARK og i fremtidig praksis rundt bruk av ARK.

### Oppsummering og råd for videre arbeid

ARK er et verktøy for lokal arbeidsmiljøutvikling som trengs. Dagens situasjon medfører imidlertid at verktøyet og bruken av det, må ta høyde for at media kan få innsyn i rapporter som omhandler ned mot fem respondenter.

Ut fra mulighetene for justeringer som det er pekt på over, mener ARKs Styringsgruppe at en videreføring av ARK kan være faglig forsvarlig. ARKs Styringsgruppe ser revisjon av KIWEST og bygging av beredskap rundt hvordan en skal møte media på gode og konstruktive måter som mest aktuelle fokus. Styringsgruppa ønsker imidlertid å invitere brukerne av ARK inn i en prosess der detaljene i dette diskuteres nærmere. Det er et mål å kunne presentere en ny versjon på ARK-konferansen i juni 2018. For å markere at ARK nå føres inn i en ny fase med en ny retning, foreslår Styringsgruppa at dette markeres ved at navnet endres til ARK 2.0.

---

U.off. iht. offl. § 13, fvl. § 13 første ledd nr. 1

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	15/18	01.03.2018
MH - IDF-LOSAM	23/18	14.03.2018

## Inkluderende arbeidsliv (IA)

### Behandling i MH - IDF-LOSAM - 01.03.2018

Linda Krokum og Björn Gustafsson informerte om IA-arbeidet. Arbeidstakerorganisasjonene etterlyser, hvis mulig, oversikter over årsaker til sykefraværet for å se hvor mye som kan skyldes forhold på arbeidsplassen. Det ønskes også oversikter, gjerne på instituttnivå, som viser sykefraværet for ulike ansattgrupper. F.eks. så er det antatt underrapportering av sykefravær for stipendiater. Det er forståelse for at slike data kan være vanskelige å fremskaffe.

### Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 01.03.2018

Arbeidstakerorganisasjonene ønsker at særlig årsaker til sykefravær tas opp i neste LOSAM.

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

IA-arbeidet ved NTNU er et tema som med jevne mellomrom drøftes mellom arbeidsgiver, hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet. Ved siste drøfting har tillitsvalgte og hovedverneombudet bl.a. etterspurt behandling av «status på Mål og handlingsplan for IA-arbeidet» i LOSAM'ene. Med bakgrunn i dette har HMS-seksjonen bedt om at en oppdatert versjon vedrørende status på Mål og handlingsplan behandles i de respektive LOSAM'ene og at protokollen av denne behandlingen sendes til HMS-seksjonen.

Nedenstående tekst er limt inn fra notatet som ble sendt av HMS-seksjonen:

### **Inkluderende arbeidsliv (IA)**

NTNU inngikk i 2003 samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen er videreført, frem til desember 2018.

Ved NTNU er det enighet om:

- *NTNU arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.*
- *Arbeidsplassen skal ha et forebyggende fokus på arbeidsmiljøet.*
- *NTNU skal være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på mestring, medbestemmelse og utvikling.*
- *Lederforankring og partssamarbeid er en forutsetning for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.*
- *Partene har ansvar for mål- og handlingsplanen, og det betyr at arbeidsgiver skal samarbeide med tillitsvalgte, verneombud og ansatte for å nå de felles målene som er satt i planen.*

Det vises for øvrig til NTNUs «Mål og handlingsplan for IA arbeidet ved NTNU».

Fusjon og omorganisering har medført betydelige endringer ved NTNU, noe som også påvirker IA-arbeidet. Det er derfor nødvendig på nytt å rette fokus på tema og sørge for at det arbeides systematisk med IA ved NTNU. IA-arbeidet er et lederansvar. De fleste enhetene (fakulteter, avdelinger) har fordelt oppgaver til IA-arbeidet til lokale IA-kontakter. IA-kontaktene utgjør IA-nettverket ved NTNU. Samtidig er IA-arbeidet et partssammensatt arbeid og skal forankres i de ulike LOSAM'ene og i SESAM

### **Status Mål og handlingsplan for IA arbeid ved NTNU**

I samarbeid med NAV Arbeidslivssenter ble det høsten 2017 rettet spørsmål til enhetene vedrørende status på Mål og handlingsplan for IA ved NTNU. Enhetene har blitt bedt om å rapportere statusplan for IA arbeidet.

En oppdatert versjon vedrørende status på Mål og handlingsplan for MH fakultetet til behandling i LOSAM følger vedlagt.

Vedlegg:

- 1 Mål og handlingsplan for IA ved MH fakultetet

## Mål og handlingsplan for IA, status per desember 2017

NTNU arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

- Arbeidsplassen skal ha et forebyggende fokus på arbeidsmiljøet.
- NTNU skal være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på mestring, medbestemmelse og utvikling.
- Lederforankring og partssamarbeid er en forutsetning for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.
- Partene har ansvar for mål- og handlingsplanen, og det betyr at arbeidsgiver skal samarbeide med tillitsvalgte, verneombud og ansatte for å nå de felles målene som er satt i planen.

**Delmål 1:** NTNU har en målsetting om at det samlede legemeldte sykefraværet ikke skal overstige **3,3 %** i perioden. Sykefraværet vil allikevel variere fra ett kvartal til et annet kvartal. IA avtalen har fokus på økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger.

**Delmål 2:** NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.

**Delmål 3:** Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.

NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsetningsforholdet kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak.

### Rapportering:

Flere av delmålene og tiltakene som er beskrevet i *Mål og handlingsplan for IA arbeidet ved NTNU* vil bli kommentert fra nivå 1. Det gjelder innenfor alle tre delmål.

Enhet	Delmål 1 Sykefravær	Delmål 2 Hindre frafall og utstøting	Delmål 3: Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år
-------	------------------------	--	---

	Sykefravær – dersom sykefraværet er arbeidsrelatert, hva er mulig årsak (stress, omorganisering, fysisk arbeidsmiljø)?	Oppfølgingsplaner – i hvilken grad oppleves oppfølgingsplanene som nyttig verktøy for videre oppfølging?	Erfaring med digital sykemelding?	Har din enhet hatt arbeidstreningsplasser?	Hvis ja, hvor mange - hvilke oppgaver?	Gjennomføres seniorsamtaler (ved fylte 60 år)?	Hva er viktig å få frem i en slik samtale?

**Delmål 1:** NTNU har en målsetting om at det samlede legemeldte sykefraværet ikke skal overstige **3,3 %** i perioden. Sykefraværet vil allikevel variere fra ett kvartal til et annet kvartal. IA avtalen har fokus på økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger.

Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Sykefravær – dersom sykefraværet er arbeidsrelatert, hva er mulig årsak (stress, omorganisering, fysisk arbeidsmiljø)?:

- Fravær og varsling om kommende sykefravær som skyldes prosesser knyttet til fusjon/ omorganisering. Dette har ført med seg mye ekstraarbeid, mye opplevelser av unødige arbeid (effekt?) og mye usikkerhet.
- De deler av sykefravær som er arbeidsrelatert og det spørres om her går på mengde og endringer etter fusjon. Det er også mistanke om dårlig inneklima for enkelte. Målinger er visst OK.
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Stress og press knytta til fusjonen og utfordring med manglande kontroll og oversikt og tilsrekkelege ressuser.
- Midlertidige vitenskapelige stillinger: Usikker framtid og finansiering for den ansatte skaper arbeidspress og stress. Administrativt ansatte: Med fusjonen og effektivisering er det fortsatt økende arbeidsmengder, men ikke nok tilførte ressurser.
- Sykefravær som har vært relatert til omorganisering, derunder fusjon. Vi ser høyt arbeidspress og stress i hverdagen også etter fusjonen. Vi har inntrykk av at dette har også medført til flere kortere sykefravær.
- Varierer veldig
- Arbeidsrelatert sykefravær er relatert til en mismatch mellom oppgavenivå og kompetanse
- Ikke registrert arbeidsrelatert sykefravær i 2017. (Enheten ble etablert 1.1.2017)
- En enhet har sykemelding som går på arbeidsavklaringspenger fra SPK. Årsak stort sett av privat karakter, men litt stress med jobb i tidlig fase. Oppfølgingssamtaler gjennomført

## Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Oppfølgingsplaner – i hvilken grad oppleves oppfølgingsplanene som nyttig verktøy for videre oppfølging?):

- Oppfølgingsplaner er et nyttig verktøy. Det setter gode rammer for oppfølgingen. Sikrer forutsigbarhet. Det har vært mye fram og tilbake knyttet til oppfølgingsmodulen i Paga. Mye forskjellige beskjeder når det gjelder om denne skal benyttes eller ei. Det er konkludert med at det er minst risiko ved å fortsette å benytte papirversjon.
- Lite bruk av oppfølgingsplaner som verktøy i 2017. Det har vært samtaler og tilrettelegging.
- Oppleves som nyttig med en kort skriftlig oppsummering. At begge parter signerer er med på å gjøre oppfølgingsplanene mer forpliktende og gir et godt grunnlag for systematisk oppfølging av den sykmeldte.
- Disse oppfølgingsplanane er eit nyttig verktøy, særleg slik som dei framstår i PAGA.
- Det varierer, ok med en plan, men savner mer oppfølging fra NAV.
- Disse oppleves nyttig der det er reelt behov for oppfølging. Det oppleves også situasjoner der oppfølgingsplan er mindre nyttig. For eksempel ved graviditet og plager som følge av dette. Med andre ord situasjoner som er utenfor arbeidsgivers mulighet for påvirkning og tilrettelegging. Arbeidet med oppfølging av sykemeldte har også store forbedringspotensialer på systemsiden på NTNU. Slik det er nå er det manuelle lister, med den følge at leder hele tiden manuelt må følge opp hvem er sykemeldt og hvor langt sykemeldingen har kommet. Dette er nok et større problem nå når vi har institutter med opptil 350 ansatte +. Anbefaler derfor at man ser på digitale systemer som gir varsling til leder ved sykefravær og som enkelt gir leder oversikt over enhetens fravær. Manuelle operasjoner er sårbart (for eksempel ved leders sykdom), det kan også føre til feilkilder og forsinkelser.
- Svært nyttige
- Godt og relevant redskap
- OK hjelpemiddel for lange sykemeldinger som nærmer seg oppfølgingsamtale med sykemelder og NAV. Litt mer stressende for kortere sykemeldinger (4-8 uker.)

### Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Erfaring med digital sykemelding?):

- Så langt er ikke dette benyttet så lenge at det er noe å melde tilbake. Men fungerer det så må jo dette være svært effektivt og tidssparende.
- Digital sykemelding er nylig innført og det er derfor liten erfaring. Foreløpige tilbakemeldinger fra «brukerne» er at digital sykemelding er både greit og praktisk.
- Lite erfaring med digital sykemelding. MH har nettopp startet. Det er mange spørsmål!



**Delmål 2:** NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.

Kommentarer til delmål 2 Hindre frafall og utstøting: **(Har din enhet hatt arbeidstreningssplasser?)**

- En enhet har hatt en stilling i administrasjonen, enklere oppgaver; post, kjøkken, handle varer
  - En enhet har i alle år hatt et godt samarbeid med NAV og brukt slike arbeidstreningssplasser. Nå har de to slike, men vil om litt ha opptil fire stk. Hittil har forøvrig 100% av de enheten har hatt på arbeidstrening fått faste ansettelse i ulike virksomheter. Svært mange ulike oppgaver. Forskningsstøtte, utdanning, forskning, digitalisering og prosjektstøtte.
- 

**Delmål 3:** Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.

NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsetningsforholdet kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak.

Kommentarer til delmål 3 Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år: **(Gjennomføres seniorsamtaler (ved fylte 60 år)?)**

- Alle enheter hvor det er aktuelt gjennomfører medarbeidersamtaler, de fleste i tilknytning til medarbeidersamtaler, noen i egne seniorsamtaler
  - En enhet opplyser at det er variabelt om det gjennomføres medarbeidersamtaler
  - En enhet opplyser at det gjennomføres seniorsamtaler, men i noe mindre grad med vitenskapelige. Allikevel en høy grad som blir emeritus og fortsatt på den måten er tilknyttet instituttet.
-

### Kommentarer til delmål 3 Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år: (Hva er viktig å få frem i en slik samtale?):

- Det er ønsket at vedkommende står lengst mulig. Mange har også spørsmål knyttet til pensjonering og hva som er økonomisk lønnsomt. Her er det greit å sette dem i kontakt med de rette personene. Ellers: Det er mange som reagerer på ordlyden i brevet som sendes ut fra NTNU når de nærmer seg 70. De opplever at de får et oppsigelsesbrev med en lite vennlig tone.
- I tillegg til en gjennomgang av endringer som skjer i forbindelse med fylte 60 ++ (seniordager etc), er det viktig å kartlegge den enkeltes arbeidssituasjon/ arbeidskapasitet/motivasjon og eventuell plan for avgang. Se på mulighet for tilretteleggingstiltak hvis den ansatte ønsker å stå til f.eks 70 år.
- Kva den tilsette ønskjer og kva som er tenleg for instituttet.
- Mulighet for å stå i jobb. Planlegge arbeidsframtid med oppgaver, kompetanseutvikling, eventuelle tilrettelegginger, andre forhold utenfor jobb som påvirker arbeidet. (Helse, sykdom, ektefelle/partner).
- Det er viktig å få frem NTNU seniorpolitikk. I tillegg prøve få frem krav og rettigheter.
- Potensialet og videre planer
- Gjensidige forventninger og kartlegging av muligheter, ønsker og behov.
- Muligheter for å stå i jobb lengst mulig hvis denne enkelte ønsker det. Er det noen tilpasninger som er nødvendig utover de seniordager som er tilgjengelige.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	13/18	01.03.2018
MH - IDF-LOSAM	24/18	14.03.2018

## Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

### Behandling i MH - IDF-LOSAM - 01.03.2018

Arbeidstakerorganisasjonene ønsker en oversikt over hvilke kriterier som gjelder for å inngå i de to valggruppene for vitenskapelig personale. F.eks. om det er et krav at en stilling må være utlyst som en kombinert stilling for å oppfylle valgregelmentets §3.6, og om man egentlig er å regne som fast ansatt når man bare har fast ansettelse så lenge man har ekstern finansiering.

Arbeidstakerorganisasjonene ønsker også oversikt over hvem som er valgbare i de ulike valggruppene, så de vet hvem de kan spørre.

### Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 01.03.2018

Saken utsettes til neste møte.

### Forslag til vedtak:

Arbeidstakerorganisasjonene foreslår personer til valgkomiteen ved MH for valggruppene:

- Fast vitenskapelig personale
- Midlertidig vitenskapelig personale.

Forslagene sendes til [valg@medisin.ntnu.no](mailto:valg@medisin.ntnu.no) innen 27. mars 2018 kl. 12.00.

### Bakgrunn:

Våren 2018 skal det gjennomføres valg på representanter for valggruppen **midlertidig vitenskapelig personale** til Fakultetsstyret og til Utvidet ledergruppe ved instituttene ved MH.

Nominasjonsfrist kandidater til Fakultetsstyret er 17. april. Nominasjonsfrist kandidater til Utvidet ledergruppe er 15. mai. Valg til Fakultetsstyret er 8. mai. Valg til Utvidet ledergruppe er 12. juni.

Etter drøfting i LOSAM 19.04.2017 sak 27/17 oppnevnte dekan følgende valgkomité for gjennomføring av valg til Fakultetsstyret MH for valgperioden 2017 - 2021:

- Rune Wiseth (leder) - valggruppen fast vitenskapelig personale
- Ingerid Brønne Arbo - valggruppen midlertidig vitenskapelig personale
- Anne Kristensen - valggruppen teknisk administrativt personale
- FTR1 - observatør med mandat i henhold til valgreglementets § 7.2.

Rune Wiseth er nå konstituert som adm.dir. ved St. Olavs hospital, og det må oppnevnes et nytt medlem i valgkomiteen for valggruppen fast vitenskapelig personale.

Ingerid Brønne Arbo er nå ansatt i fast stilling ved MH, og det må oppnevnes et nytt medlem i valgkomiteen for valggruppen midlertidig vitenskapelig personale.

Arbeidstakerorganisasjonene i LOSAM inviteres til å foreslå nye medlemmer til valgkomiteen for begge disse valggruppene.

Valgkomiteen ved fakultetet oppnevnes i henhold til NTNUs valgreglement § 7,3: Dekan oppnevner, etter innspill fra LOSAM, valgkomité for valg ved fakultetet. Instituttleder oppnevner valgkomité for valg til utvidet ledergruppe.

Valgkomiteen skal med vekt på likebehandling av kandidatene bidra til engasjement og bred valgdeltagelse ved å:

- a) innen nominasjonsfristen, utbre kunnskap om hva vervet innebærer og kravene til kandidatenes kompetanse.
- b) under nominasjonsperioden, bidra til at det foreslås et tilstrekkelig antall kandidater til at det kan bli et reelt valg, og eventuelt selv fremme forslag til kandidater.
- c) etter nominasjonsfristens utløp og før første valgdag, organisere valgmøter og presentere kandidatene.

Det gjøres oppmerksom på at oppnevnte medlemmer i valgkomiteen ikke er valgbare ved det aktuelle valg (valgreglementets § 4 pkt. c).

Se wiki for mer informasjon om valg ved MH:

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Valg+ved+MH>

Vedlegg:

1 NTNUs valgreglement

# Reglement for valg til styret, fakultetsstyrene og instituttstyrene, samt ved valg til medvirkningsorganene ved instituttene ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet<sup>1</sup>

Fastsatt av Styret 5.11.2013 (S-sak 60/13)<sup>2</sup>  
Med hjemmel i Universitets- og høgskolelovens § 9-4 (9)

---

<sup>1</sup> Fotnotene er ikke en formell del av valgreglementet, men er lagt inn av NTNUs valgsekretariat til hjelp for valgstyrene i tolkningsspørsmål. Andre kilder er valgstyrets protokoller og NTNUs styresaker.

<sup>2</sup> Tidligere reglement fastsatt i Styret 15/3-2015 (S-sak 20/05) og senere revidert i følgende saker: 20/06, 62/08 og 8/09.

---

## § 1. Reglementets virkeområde

Reglementet gjelder for valg av medlemmer til NTNUs styre, fakultetsstyre og instituttstyre, medvirkningsorgan ved instituttene, samt for andre valg som følger av vedtak i NTNUs styre.<sup>3</sup>

Når det gjelder andre forhold slik som sammensetning av valgte organ,<sup>4</sup> valgperioder<sup>5</sup> og hvorvidt de enkelte valg skal gjennomføres, vises det til Universitets- og høgskoleloven, samt relevante vedtak i NTNUs styre og beslutninger fattet av NTNUs ledelse.

## § 2. Valgform

1. Valg gjennomføres som elektronisk urnevalg via NTNUs intranett:
  - a. Velgernes brukernavn og passord kontrolleres elektronisk mot manntallet. Eventuelle klager på manntallet sendes inn elektronisk.
  - b. Den enkelte velger kan bare avgi stemme én gang ved hvert valg. Det er ikke adgang til forhåndsstemming.
2. Medlemmer og minst like mange rekkefølge varamedlemmer velges av og blant sine grupper i separate valg. Hver gruppe utgjør en valgkrets.

## § 3. Stemmerett og valgkretser

1. Følgende grupper har stemmerett ved valg:
  - a. fast ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling,<sup>6</sup> inklusive åremålstilsatte ledere som rektor, prorektorer, dekaner og instituttledere
  - b. midlertidig ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling
  - c. faste og midlertidig ansatte i tekniske og administrative stillinger
  - d. studenter
2. Fast og midlertidig ansatte må være ansatt i minst 50 % stilling og ha tiltrådt denne på dato for utleggelse av manntallet for å være stemmeberettiget innen sine grupper.

<sup>3</sup> Valgreglementet benyttes bl.a. ved rådgivende avstemning om valg av medvirkningsordning ved instituttene. Dersom alternative ordninger innebærer valg (eks. valg til instituttstyrer/råd eller utvidet ledergruppe) benyttes valgreglement og elektronisk valgsystem så langt det passer.

<sup>4</sup> [Styringsreglement for NTNU](#) (lagt ut på NTNUs administrative hjelpemidler/regelbank på Innsida).

<sup>5</sup> Valgperioden for styret er regulert i Universitetsloven, for styringsorgan på fakultets- og instituttnivå av Styringsreglementet (dvs. ett år for studenter/midl. vitenskapelig ansatte og fire år for de andre gruppene).

<sup>6</sup> Som undervisnings- og/eller forskerstilling regnes følgende stillinger etter Hovedtariffavtalen i Staten: Undervisnings- og forskerstilling (17.510), utdanningsstilling (17.515) og forskerstilling (90.400). Åremålsansatte i undervisnings- og forskerstilling der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et krav (jfr. Univl. § 6-5 (1) pkt j) stemmer som fast vitenskapelig ansatte. Andre stillinger [ Inkl. universitetsbibliotekar (17.520) og ansatte i lederstillinger (17.500)] regnes som tekn.-adm. stillinger med unntak av åremålstilsatt rektor, dekan og instituttleder som stemmer som fast vitenskapelige. Ansettelsesforholdet (jfr. NTNUs lønnspolitikk) avgjør hvilken stemmegruppe den enkelte tilhører.

## Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

---

3. Studenter som har studierett ved NTNU, har stemmerett. De som er registrert på studieprogram og emner ved flere fakulteter og institutter, kan velge ved hvilket fakultet og institutt de ønsker å benytte stemmeretten. Studenter som også fyller kravene for stemmerett som ansatt, skal stemme som ansatt.<sup>7</sup>
4. For eksternfinansierte ansatte med NTNU som arbeidsgiver, gjelder de samme regler om stemmerett som for institusjonens øvrige ansatte. Dette gjelder ikke tilsatte ved institusjoner som driftsmessig er tilknyttet NTNU, men hvor NTNUs styre ikke har ansvaret for den faglige virksomheten.<sup>8</sup>
5. Stemmerett bortfaller for den som har permisjon for å arbeide i annen stilling utenfor NTNU. Ved permisjon for å arbeide i annen stilling ved NTNU følger stemmeretten den stilling vedkommende innehar på dato for utleggelse av manntallet. Stemmerett beholdes ved permisjon med lønn fra NTNU.
6. Professor og førsteamanuensis i minst 20 % stilling ved Det medisinske fakultet som er tilsatt i kombinert stilling ved Universitetsklinikken, har stemmerett ved valg på fakultets- og instituttnivå.

### § 4. Valgbarhet

1. Ansatte og studenter med stemmerett er valgbar for sine respektive grupper så sant de har et ansettelses- eller studieforhold som dekker den aktuelle valgperioden.<sup>9</sup> Med mindre styret har fattet annet vedtak, starter valgperioden 1. august. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling kan valgstyret godkjenne kandidater som har én måned kortere ansettelsestid enn den aktuelle valgperioden.
2. Norsk er offisielt arbeidsspråk ved NTNU. Aktuelle kandidater må ha dokumenterte språkferdigheter til å skjøtte vervet.<sup>10</sup> Tvilstilfeller avgjøres av valgstyret.
3. Følgende personer er ikke valgbar:
  - a. Personer som har fungert i det aktuelle vervet i et sammenhengende tidsrom på 8 år ved begynnelsen av den nye valgperioden etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Det er bare mulig å være registrert i én stemmerettsgruppe i den perioden manntallet gjelder. Dersom man endrer status for eksempel fra student til ansatt i løpet av manntallsperioden, vil dette først ha innvirkning for valgdeltagelsen fra neste uttak av manntallet.

<sup>8</sup> Univl.2005 § 1-4 (4) gir departementet hjemmel til i samråd med institusjonen å legge driften av en nasjonal fellesoppgave til en bestemt institusjon, uten at institusjonens egne styringsorganer har ansvaret for den faglige virksomheten. Det er da ikke naturlig at ansatte ved slike fellesoppgaver har stemmerett eller er valgbar til institusjonens organer. Eksempelvis gjelder dette BIBSYS, Artsdatabanken, Renate-senteret og Senter for matematikk. Heller ikke ansatte ved NTNUs underliggende selskaper (eks. NTNU Samfunnsforskning AS) har stemmerett ved NTNU.

<sup>9</sup> Reglene om valgbarhet sees i sammenheng med bestemmelsene i universitetsloven om plikt til å ta imot og utføre verv (Univl.2005 § 9-5). Valgperioden er fra 1. august til 31. juli (jfr. UFD brev om ny styringsordning av 11.3.2006).

<sup>10</sup> Dersom det kan være tvil om en kandidat har tilstrekkelige språkferdigheter i norsk/skandinavisk språk, skal kandidaten legge fram dokumentasjon i form av kursbevis eller skriftlig attest fra vedkommendes arbeidsgiver (instituttleder/kontorsjef).

<sup>11</sup> Univl. 2005 § 9-4, fotnote til (9).

- b. Følgende personer i lederstillinger:
- i. Rektor, dekaner og instituttledere er ikke valgbare til styret eller fakultetsstyret.
  - ii. Ledere som rapporterer direkte til rektor og til avdelingsledere i Fellesadministrasjonen er ikke valgbare til styret.
  - iii. Ledere som rapporterer direkte til dekan, samt seksjonsledere i fakultetsadministrasjonen er ikke valgbare til fakultetsstyret
  - iv. Ledere som rapporterer direkte til instituttleder er ikke valgbare til instituttstyre/medvirkningsorgan.<sup>12</sup>
- Tvilsspørsmål avgjøres av det respektive valgstyre.
- c. Medlemmer av valgstyre eller valgkomité for det aktuelle valg.
- d. Personer som er innvilget fritak etter å ha bedt seg fritatt for gjenvalg på grunn av tidligere verv etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.<sup>13</sup>

## § 5. Tidspunkt for valget

1. Rektor fastsetter tidsplan for ordinære valg. Ved suppleringsvalg i perioden fastsetter henholdsvis rektor og dekan når valg skal gjennomføres.
2. Valgoppgjøret skal foreligge senest 1 måned før representantenes funksjonstid begynner.<sup>14</sup>

## § 6. Valgstyre

1. Valgstyret har ansvar for å gjennomføre valg og eventuelle suppleringsvalg i løpet av valgperioden fram til nytt valgstyre er oppnevnt. Valgstyret:
  - a. administrerer valget og forberedelsene til dette.
  - b. kunngjør valget senest 6 uker før første valgdag. Samtidig skal det informeres om hvordan valget skal gjennomføres og om at fristen for å nominere kandidater er 3 uker før valget.
  - c. skal om mulig påse at valg ikke finner sted før det er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer. Dersom det innen nominasjonsfristen ikke er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges, kan valgstyret be valgkomiteen, eventuelt rektor eller dekan, om innen tre dager å fremme forslag på et tilstrekkelig antall kandidater.
  - d. tolker valgreglementet.<sup>15</sup>
  - e. kontrollerer valgresultatet og kunngjør resultatet.
  - f. behandler eventuelle klager over valget.
  - g. kan ved tekniske problemer av avgjørende betydning for stemmegivningen, vedta at perioden for gjennomføring av valget forlenges.

<sup>12</sup> Leder for fagseksjon/faggruppe og leder for kontorseksjon/ laboratorium er ikke valgbare til instituttstyre. Instituttleder er ex.officio leder av instituttstyret i henhold til NTNUs styringsreglement.

<sup>13</sup> Følger direkte av Univl.2005 § 9-5 (1): ” Den som har gjort tjeneste i et tillitsverv, har rett til fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet. Varamedlem som har møtt som medlem i minst halve valgperioden, kan kreve seg fritatt for valg som medlem i neste periode.”

<sup>14</sup> Normalt starter funksjonsperioden 1. august med mindre Styret har vedtatt noe annet.

<sup>15</sup> Valgstyret for det enkelte valg kan vedta utfyllende bestemmelser til valgreglementet så sant de er i samsvar med intensjonene i valgreglementet og ikke framstår som alternative regler.



2. Rektor oppnevner etter drøfting i SESAM valgstyret for valg av styremedlemmer.<sup>16</sup> Dekan oppnevner etter drøfting i LOSAM valgstyret på fakultetsnivå som skal ha ansvar for å gjennomføre valgene til fakultetsstyre, instituttstyre/medvirkningsorgan.
3. Valgstyret skal ha 3 til fem medlemmer med representasjon fra ulike grupper ansatte. Leder av studentenes valgstyre er observatør. Rektor/dekan utpeker leder og eventuelt nestleder, eller overlater til valgstyret selv å velge disse.
4. Valgstyret er vedtaksdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede. Det gjør vedtak ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende.

### § 7. Valgkomité

1. Rektor skal oppnevne en felles valgkomité bestående av minst en representant for hver gruppe ansatte som skal velges.<sup>17</sup> Forslag til sammensetning drøftes i SESAM. Rektor kan oppnevne nye medlemmer dersom noen ikke kan delta i komitéen.
2. Valgkomitéen skal med vekt på likebehandling av kandidatene bidra til engasjement og bred valgdeltagelse ved å:
  - a. innen nominasjonsfristen, utbre kunnskap om hva vervet innebærer og kravene til kandidatens kompetanse.
  - b. under nominasjonsperioden, bidra til at det foreslås et tilstrekkelig antall kandidater til at det kan bli et reelt valg, og eventuelt selv fremme forslag til kandidater.
  - c. etter nominasjonsfristens utløp og før første valgdag, organisere valgmøter og presentere kandidatene.
3. Dekan kan oppnevne valgkomité for valg ved fakultetet.<sup>18</sup>

### § 8. Manntall

1. Rektor er manntallsfører. Stemmeretten er knyttet til at velgerne er registrert i NTNUs lønssystem<sup>19</sup> eller Felles studentdatasystem (FS). Felles manntall for alle valg ved NTNU tas ut to ganger i året i etterkant av studentenes semesterregistrering.<sup>20</sup> Valg kan gjennomføres fra fire uker etter at felles manntall er tatt ut og fram til en uke før nytt manntall tas ut. Velgerne må selv kontrollere at de er ført opp i manntallet.

---

<sup>16</sup> Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

<sup>17</sup> I hovedvalgår bør det oppnevnes to fra hver gruppe. Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

<sup>18</sup> Instituttleder sørger for at tilsvarende oppgaver ivaretas på en hensiktsmessig måte ved instituttet.

<sup>19</sup> I lønssystemet PAGA benyttes org.nr. (ikke ksted).

<sup>20</sup> Alle studenter oppfordres til å velge stemmerettssted ved et institutt i forbindelse med semesterregistreringen. Ved integrerte studier som medisin har studentene liten institutt-tilhørighet. Det er i så fall teknisk mulig å bruke fakultetsmanntallet også ved instituttvalg. Hvorvidt manntallet på instituttnivå er tilfredsstillende eller om man må bruke fakultetsmanntallet, avgjøres av valgstyret.

2. Klage på manntallet rettes til manntallsfører, senest 2 uker etter at manntallet er lagt ut. Dersom manntallsfører ikke finner å kunne rette manntallet, avgjøres klagen av valgstyret.
3. Det er et lederansvar å legge til rette for at ansatte som i sitt daglige arbeid ikke bruker internett, gis uhildet informasjon om valget og anledning til å kontrollere manntallet og avgi elektronisk stemme. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling skal det av hensyn til de ansatte som ikke har norsk/nordisk språkbakgrunn, gis informasjon også på engelsk om valget.

### **§ 9. Nominasjon. Kunngjøring av kandidater. Valgkamp**

1. Alle stemmeberettigete ansatte og studenter ved NTNU kan sende inn forslag på kandidater fra egen gruppe. Forslagene må være undertegnet av minst 3 stemmeberettigede.
2. Forslagene må være valgstyret i hende senest 3 uker før valget starter. Kandidatene forespørres av valgstyret.
3. Valgstyret kunngjør kandidatene senest 14 dager før valget starter. Organisert valgkamp gjennomføres i perioden mellom kunngjøring og valgstart.

### **§ 10. Valg av studentmedlemmer til styret, fakultetsstyrer, instituttstyrer og medvirkningsorgan ved instituttene**

Valg av studenter skjer ved elektronisk urnevalg. Det kan holdes separate valg på medlem og varamedlem.

1. Det kan bare stemmes på kandidater som er lovlig nominert og fremmet for valgstyret innen nominasjonsfristen.
2. Den praktiske gjennomføring av valg av studentrepresentanter til styret gjennomføres av Studenttingets valgstyre.
3. Studenttinget har ansvar for at det innen 1. mars hvert år velges representanter til valgstyret for valg av studentrepresentanter. Valgstyret fungerer også ved eventuelle valg/suppleringsvalg i perioden.
4. På fakultets- og instituttnivå ivaretas valgstyrets oppgaver av de studenttillitsvalgte ved hvert fakultet.<sup>21</sup> Valg kan alternativt gjennomføres som urnevalg i allmøte.<sup>22</sup> Studenter som ikke er oppført i manntallet<sup>23</sup> kan ikke avgi stemme ved allmøtevalg.

---

<sup>21</sup> Fakultetstillitsrepresentantene (FTR'ene) ivaretar enten selv valgstyrets oppgaver eller tar ansvar for å oppnevne valgstyre for studentvalgene på fakultets- og instituttnivå. FTR'ene representerer "i kraft av sitt verv" studentene i fakultetsstyre. Dersom fakultetet har to FTR1 fra ulike studiekulturer og begge er av samme kjønn, kan det argumenteres for at det er urimelig å oppfylle likestillingslovens krav, se valgreglementet § 11 pkt 3d).

<sup>22</sup> Gjennomføres i henhold til gjeldende allmøtereglement ved det aktuelle fakultet og institutt.

<sup>23</sup> Oppføring i manntall kontrolleres mot semesterkort (stemmerettssted/studierett).

## § 11. Gjennomføring av valgoppgjøret

1. Det gjennomføres preferansevalg innen hver gruppe. Medlemmer og varamedlemmer velges under ett. Dvs. at hver velger rangerer maksimalt så mange kandidater i nummerert rekkefølge som det skal velges medlemmer og varamedlemmer for vedkommende gruppe.
2. Stemmene telles opp særskilt for hver gruppe. Resultatet avgjøres slik:
  - a. Stemmene vektet ved at antall plasseringer som nr 1 deles med 1, antall plasseringer som nr 2 deles med 3, antall plasseringer som nr 3 deles med 5, antall plasseringer som nr 4 deles med 7 osv.
  - b. Summen av de vektete stemmetallene avgjør hvem som blir valgt som medlem og hvem som blir rekkefølge varamedlemmer.<sup>24</sup>
  - c. Krav om kjønnsmessig balanse skal være oppfylt for hver valggruppe.
  - d. Ved stemmelikhet mellom to kandidater avgjøres rangeringen mellom disse ved loddtrekning i valgstyret.
3. Likestillingslovens<sup>25</sup> krav om kjønnsmessig balanse skal oppfylles slik:
  - a. Skal det velges 2 eller 3 medlemmer innen gruppen, skal begge kjønn være representert. Tilsvarende gjelder for varamedlemmer. Dersom det ved optelling viser seg at et kjønn vil få færre representanter enn dette, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn opp. Kjønnsmessig balanse skal først oppfylles for medlemmer, dernest for medlemmer og varamedlemmer under ett. Den med høyest stemmetall blant varamedlemmene er 1. varamedlem.
  - b. Skal det kun velges 1 medlem, skal varamedlemmet være av motsatt kjønn.
  - c. Det kan gjøres unntak fra reglene når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene. Unntak avgjøres av rektor/dekan etter forslag fra det respektive valgstyret.
4. Valgresultatet skal føres i en særskilt valgprotokoll som underskrives av valgstyret. Melding om valgresultatet sendes til rektor og kunngjøres av valgstyret straks.

## § 12. Fratreden

1. Den som slutter i ansettelses- eller studieforhold ved NTNU, fratrer det verv vedkommende er valgt til. Den som har permisjon for å arbeide i stilling utenfor universitetet, fratrer vervet i permisjonstiden. Rektor eller dekan kan unntaksvis og etter personlig søknad frita et medlem fra verv for resten av valgperioden når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier dette.
2. Personer som etter at valget er gjennomført blir tilsatt i stillinger som etter § 4.3 ikke gjør dem valgbare, fratrer vervet.

---

<sup>24</sup> Null avgitte stemmer kan godkjennes som valgresultat så sant kandidaten(e) er lovlig fremmet og valgreglementets øvrige krav er oppfylt.

<sup>25</sup> Likestillingsloven § 21.

3. Suppleringsvalg avholdes bare dersom det ikke er mulig å supplere fra vara-medlems- listen og den rangerte kandidatlisten for det aktuelle valgte organ og gruppe.

### **§ 13. Klage**

1. Den som har stemmerett ved et valg, kan klage over feil begått ved valget. Klage må fremsettes overfor det respektive valgstyret senest en uke etter at valgresultatet er bekjentgjort.
2. Valgstyret kan bestemme at det skal holdes ny opptelling eller nytt valgoppgjør hvor dette er mulig og tilstrekkelig til å rette opp eventuelle feil. Det nye valgoppgjøret kan påklages etter pkt. 1 ovenfor.
3. Finner valgstyret ikke grunnlag for å ta klagen til følge, oversendes denne straks til styret/fakultetsstyret.<sup>26</sup> Valgstyret skal avgi uttalelse om klagen i forbindelse med oversendelsen. Denne skal i så fall gjøres kjent for klager.
4. Mener styret/fakultetsstyret at det er gjort feil som kan ha vesentlig betydning for valgutfallet, og denne ikke lar seg rette opp ved ny opptelling eller nytt valgoppgjør, skal det holdes nytt valg. Dette skal holdes så snart som mulig. Inntil nytt valg har funnet sted, blir tidligere medlem stående selv om tjenestetiden er utløpt.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Den sentrale klagenemnd sitt mandat har blitt innskrenket i Univl. 2005 § 5-1 nr. 1 til kun å omfatte enkeltvedtak etter forvaltningsloven og andre klagesaker fra kandidatene. Valg faller utenom mandatet.

<sup>27</sup> Univl.2005 § 9-4 nr. 4.

**ST 25/18 Nytt fra dekanen**