

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** MH - IDF-LOSAM  
**Møtested:** 30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap  
**Dato:** 28.08.2019  
**Møtestart:** 09:00  
**Møteslutt:** 11:30  
**Merknad:**

---

**Faste medlemmer:**

Björn Inge Gustafsson	Rannveig Tellemand Storeng	Hege Müller Hval
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Tove Engan Paulsby
Caroline Hild Pettersen	Marius Widerøe	Randi Kallar Devold
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 27.08.2019.

Björn Inge Gustafsson  
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein  
sekretær



## Saksliste

<b>Tid</b>	<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Arkiv- Saksnr</b>
0900 - 0901	ST 42/19	Godkjenning av referat fra forrige møte 20.06.2019. <i>Referatet er godkjent på epost etter møtet 20.06.2019.</i>	
0901 - 0920	ST 43/19	Omorganisering og utøvelse av medvirkning ved IPH. <i>Informasjonssak v/ instituttleder Nanna Kayed.</i>	2019/18706
0920 - 0940	ST 44/19	Fordeling av velferdsmidler ved MH - 2019. <i>Forhandlingssak.</i>	2019/15804
0940 - 0950	ST 45/19	Møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2019 - Revisjon høsten 2019. <i>Drøftingssak.</i>	2018/1997
0950 - 1010	ST 46/19	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjon fra alle til alle.</i>	
1010 - 1100	ST 47/19	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak.</i>	
1100 - 1120	ST 48/19	Inkluderende arbeidsliv (IA) ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) 2019 -2022. <i>Drøftingssak v/ seksjonssjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2019/26162
1120 - 1130	ST 49/19	Lønnsforhandlinger 2019. <i>Informasjonssak v/ seksjonssjef Ingunn W. Pettersen</i>	



**ST 42/19 Godkjenning av referat fra forrige møte 20.06.2019**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	43/19	28.08.2019

## Omorganisering og utøvelse av medvirkning ved IPH

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Informasjon om omorganiseringsprosessen og utøvelse av medvirkning ved IPH.

### Vedlegg:

- 1 Forslag omorganisering av IPH\_1
- 2 Tidsplan omorganisering av IPH\_2
- 3 Referat ledermøte IPH\_omorganisering\_3
- 4 Omorganisering IPH\_dekanvedtak\_4

## Omorganisering av Institutt for psykisk helse

Institutt for psykisk helse (IPH) ble etablert 1. januar 2017. Det var fem fagenheter som ble innlemmet i instituttet:

- Vernepleie
- Voksenpsykiatri og rus (VOP-R)
- Psykisk helsearbeid
- Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU)
- Regionalt kunnskapscenter for barn og unge i Midt-Norge (RKBU)

I forkant av opprettelsen av instituttet ble det nedsatt en arbeidsgruppe, der alle dagens fagenheter ved instituttet var representert, som skulle forberede etableringen. Dette innebar blant annet å komme med forslag til organisering i fagenheter.

Arbeidsgruppen skulle forslå en faseinndelt plan for etablering av det nye instituttet fra oppstartdato. Arbeidsgruppen anbefalte at det ble satt en frist til 01.08.2017 for organisering av nivå 4. I perioden frem til dette skulle de fem fagenhetene ha hver sin representant i instituttleders ledergruppe. Dette er fortsatt status i april 2019.

Dekan har gitt instituttleder i oppdrag å redusere antall fagenheter for å skape mer robuste enheter. Det finnes flere argumenter for dette:

- En felles faglig plattform som ved sammenslåing vil fasilitere en realisering av positive synergier innen både undervisning, forskning og formidling.
- En jevnere størrelse på fagenhetene på instituttet vil føre til en mer riktig vektning inn i instituttets lederteam.
- Med større fagenheter vil det bli lettere å ivareta anonymitet i arbeidsmiljøundersøkelser.

Samlokalisering av instituttets miljøer på Øya i januar 2020 er et naturlig tidspunkt å gjennomføre en slik omorganisering. Det er vesentlig for instituttet hvordan fagenhetene er satt sammen av stillinger på rammen (NTNU-finansierte stillinger), eksternfinansierte stillinger, heltidsstillinger og deltidsstillinger. For å ha robuste enheter er det ønskelig med stillinger med stabil finansiering, dvs stillinger på rammen, og tilstrekkelig med stillingsprosjenter fra 50 og oppover.

### Beskrivelse av dagens fagenheter:

- *Vernepleie* har til sammen 21 årsverk, hvorav 15 er stillinger på rammen og 2 er administrative stillinger, 3 er rekrutteringsstillinger og 1 stilling er eksternfinansiert. Det er hovedsakelig 100%-stillinger. Miljøet er lokalisert på Tunga.
- *VOP-R* har 18,9 årsverk, hvorav 4,1 er på stillinger på rammen og 0,15 er administrative stillinger, 11 er rekrutteringsstillinger og 3,65 er eksternfinansierte stillinger. Det er hovedsakelig 20%-stillinger. Det er ingen 100%-stillinger, og kun fem 50%-stillinger. Miljøet er hovedsakelig lokalisert på Østmarka.
- *Psykisk helsearbeid* har 13,2 årsverk, hvorav 6,2 er på rammen og 7 er rekrutteringsstillinger. Det er hovedsakelig 100%-stillinger. Miljøet er lokalisert på Kvinne-Barn-senteret på Øya.
- *NAKU* har 4 årsverk, der ingen er på rammen. Det er 1 vitenskapelig stilling og 3 administrative stillinger. Det er kun 100%-stillinger. Miljøet er hovedsakelig lokalisert på Tunga. NAKU er eksternfinansiert.

- *RKBU* har 51,4 årsverk, hvorav 1,5 er stillinger på rammen og 8,8 er administrative stillinger, 12,3 rekrutteringsstillinger og 28,8 er eksternfinansierte stillinger. Det er hovedsakelig 100%-stillinger. Miljøet er hovedsakelig lokalisert i Klostergata på Øya. *RKBU* er eksternfinansiert.

Oppsummert, så er det 3 miljøer som utpeker seg med få årsverk, lite/ingen stillinger på rammen eller små stillingsprosenter. Dette er VOP-R, Psykisk helsearbeid og NAKU.

### **Forslag til ny organisering av Institutt for psykisk helse**

Det forslås at man reduserer fra 5 til 3 fagenheter.

- 1) NAKU legges inn som en egen enhet under Vernepleie. I og med at NAKU er eksternfinansiert og er et nasjonalt senter med eget oppdragsbrev, bør de ha sin egen leder og sitt eget k-sted. De ansatte vil forholde seg til leder på NAKU som sin nærmeste leder. Fagenhetsleder på Vernepleie vil være nærmeste leder for leder av NAKU. Det er allerede i dag tette bånd mellom de to fagenhetene, både faglig og fysisk. Man anser at en slik organisering vil legge til rette for utvikling av en felles faglig plattform og løfte fagfeltet.
- 2) Psykisk helsearbeid og VOP-R slås sammen til en enhet. Ettersom VOP-R og Avdeling for forskning og utvikling (AFFU) ved St Olav er tett integrert og har samme leder, forslås det at leder for den nye fagenheten hentes derfra. Dette vil styrke det integrerte universitetssykehus, som er et strategisk mål for NTNU. Psykisk helsearbeid har en egen studieretning i Master i psykisk helse og driver Videreutdanning i psykisk helsearbeid. Det er i dag en del samarbeid mellom Psykisk helsearbeid og VOP-R om undervisning. De to fagenhetene representerer ulike metodekompetanse som vil være komplementerende. Dette vil komme både utdanning og forskning til gode. De ansatte ved VOP-R har i stor grad delte stillinger, primært med St Olav, noe som vil kunne tilføre undervisningen ved Psykisk helsearbeid et relevant perspektiv fra spesialisthelsetjenesten. Sammen vil de to fagenhetene skape et mer robust, tverrfaglig miljø knyttet til psykisk helse hos voksne.
- 3) *RKBU* består i sin nåværende form.

Det ligger innenfor instituttleders handlingsrom å finne en organisering på sitt institutt. Dette vedtas av Dekan. Hovedverneombud følger prosessen og LOSAM vil bli orientert om saken.

### **Tidsplan**

25/04/19	Instituttleders forslag til omorganisering sendes ut til alle ansatte.
14/05/19	Utvidet ledergruppe på instituttet behandler saken. Hovedverneombud er invitert. Alle ansatte kan medvirke via sin ansattrepresentant og fagenhetsleder. Ansattrepresentanter fast vitenskapelig ansatte: Toril Elstad og May Britt Drugli Ansattrepresentant midlertidig vitenskapelig ansatte: Sissel Gravråkmo Ansattrepresentant administrativt ansatte: Frode Jørum
Mai 2019	Instituttleder velger modell for organisering.
Juni 2019	Dekan gjør vedtak om organisering og informerer i LOSAM.

Nanna Sønnichsen Kayed  
 Instituttleder  
 Institutt for psykisk helse

Trondheim 25/04/2019



Informasjon om at vi går i gang med en prosess for å se på omorganisering av instituttet på utvidet lederteam

05/03/19

I forkant av opprettelsen av instituttet ble det nedsatt en arbeidsgruppe, der alle dagens fagenheter ved instituttet var representert, som skulle forberede etableringen. Arbeidsgruppen skulle forslå en faseinndelt plan for etablering av det nye instituttet fra oppstartdato. Arbeidsgruppen anbefalte at det ble satt en frist til 01.08.2017 for organisering av nivå 4, og at organiseringen i perioden frem til dette skulle være at de fem fagenhetene skulle ha hver sin representant inn i instituttleders ledergruppe.



Fagenhetsleder informert om at vi skal flytte og at vi vil gå i gang med en omorganisering – bedt om å informere sine ansatte.

Uke 11 -2019



Allmøte der det orienteres om at vi skal flytte og orienteres om omorganiseringsprosessen

26/03/19



Dekan informerer i LOSAM om prosess.

28/03/19

Alle ansatte har mulighet til medvirkning via fagenhetsleder og ansatte-representanter.



Forslag til organisering av instituttet sendes ut til alle ansatte

April 2019



Utvidet ledermøte på instituttet. Modell diskuteres.

14/05/2019



Instituttleder velger modell for organisering.

Mai 2019

Dekan gjør vedtak om organisering og informerer i LOSAM.

Juni 2019

## Møtereferat

Tilstede: Nanna S Kayed, Line Knutsen Lund, Marit By Rise, Sissel Alsaker for Birthe Knizek, Karl Elling Ellingsen, Lisbeth Kvam, Odd Sverre Westbye, Solveig Klæbo Reitan, Jannicke Ankile, May Britt Drugli, Sissel Gravråkmo, Ann Kristin Bratli for Frode Fossvold-Jørum, Anja Ivarsdatter Djupesland, Judith Rødsten (sekretariat omorganiseringsprosessen), Bjørn Munkvold (lokalt hovedverneombud), Odd Meland (sekretær)

Avbud: Birthe Knizek, Roger Almvik, Toril Elstad, Frode Fossvold-Jørum

Gjelder: Utvidet ledergruppemøte IPH

Møtetid: 14.05.19 kl 13.30-15.30 Møtested: MTF5, MTM42 (IPH sine lokaler i 4. etg)

Signatur: JR/OM

Sak.nr	Sak
15/2019	<p><b>Omorganisering av instituttet</b></p> <p>Instituttleder Nanna Kayed orienterte om bakgrunnen for omorganiseringen av Institutt for psykisk helse (IPH), og prosessen rundt dette.</p> <p>I forkant av allmøte for IPH 26. mars ble sakspapirer utsendt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Notat om samlokalisering som kort skisserte historikken ved etablering av Institutt for psykisk helse (IPH), NTNU og ledelsens prinsipper samling av fakulteter og institutter, samt litt om arealmulighetene på Øya.</li><li>Skisse over prosessen i perioden mars – juni 2019.</li></ol> <p>Ansatte ble bedt om å medvirke gjennom sine fagenhetsledere og tillitsvalgte fram til fastsatt møte i utvidet ledergruppe 14. mai.</p> <p>Deretter ble notat om omorganisering av IPH utsendt av instituttleder 25 april, med bakgrunn, beskrivelse av dagens situasjon samt forslaget til ny organisering.</p> <p>I dagens ledermøte gikk instituttleder gjennom notatet: IPH ble etablert 1. januar 2017 med fem fagenheter. I forkant satte dekan ved MH-fakultetet ned en bredt sammensatt arbeidsgruppe, som bl.a. skulle foreslå organisering av faggruppene og en faseinndelt plan. Gruppen anbefalte at frist for organisering av nivå 4 skulle settes til 1. august 2019. I arbeide med å få instituttet opp og gå ble arbeidet med organiseringen på</p>

Postadresse  
Postboks 8905

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse  
Olav Kyrres gate 9

Telefon  
+47 92263388

Saksbehandler  
Odd.Meland@  
ntnu.no

7491 Trondheim

postmottak@mh.ntnu.no

Medisinsk-teknisk  
forskningssenter

Norway

www.ntnu.no/iph

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

nivå 4 skjøvet ut i tid. Da Nanna Kayed tiltrådte som ny instituttleder i 2018 fikk hun i oppdrag fra dekanen å redusere antall fagenheter for å skape mer robuste enheter ihht til NTNUs strategi.

Forslag til ny organisering av IPH:

1. NAKU legges som en egen enhet under Vernepleie.
2. Psykisk helsearbeid (PHA) og Voksenpsykiatri-Rus (VOP-R) slås sammen til en enhet.
3. RKBU består i sin nåværende form

Videre prosess:

Etter møtet i dag gir instituttleder beskjed til dekan Björn Gustafsson om valgt modell for organisering.

Organisering av instituttet ligger innenfor instituttleders handlingsrom og vedtas av dekan. Hovedverneombudet ved MH-fakultetet følger prosessen og LOSAM holdes orientert.

Momenter fra drøfting/diskusjon:

*Solveig Klæbo Reitan, fagenhetsleder VOP-R:*

VOP-R er spredt på mange bygg og flere lokalisasjoner, noe som sammen med avstanden fra IPH-ledelsen og resten av MH-fakultetet og St Olav er utfordrende. Det er også behov for å styrke NTNU-identiteten i faggruppen (som ikke har en eneste full stilling på NTNU), spesielt innen undervisning. Sammenslåing med Videreutdanning psykisk helsearbeid sees på som en flott mulighet til å videreutvikle fagmiljøet som både større og mer robust, og med stor, god tverrfaglighet i utdanningene så vel som forskning og fagutvikling.

*Lisbeth Kvam, fagenhetsleder vernepleie (VP):*

NAKU og fagmiljøet i vernepleie samarbeider allerede, så fagenhetsleder er positiv til at NAKU legges som en enhet under VP.

*Karl Elling Ellingsen, fagenhetsleder NAKU:*

NAKU springer ut fra fagmiljøene i vernepleie, og har ingen innvendinger mot sammenslåing. Presiserer at NAKU har en nasjonal oppgave, det er derfor viktig med avklaringer rundt oppdraget og forholdet til oppdragsgiver. Må ha tid til å finne sin plass i den sammenslåtte faggruppen, men er positiv til å finne løsning på dette.

Generelt bør det være åpenhet for at gruppene kan ha forskjellige mål, og at tilpasningen kan være krevende (gjelder både NAKU og PHA). Viktig å sikre egenarten ved de forskjellige profesjonene.

*Sissel Alsaker, vararepresentant for Birthe Knizek, fagenhetsleder PHA:*  
Ansatte ved PHA er positive til samlokalisering, mens det er uro rundt sammenslåingen med VOP-R. Det er usikkerhet rundt hvilke konsekvenser vil dette ha for fagets styrke, status og egenarten i utdanning og forskning. PHA er noe annet enn psykiatri, annen plattform og mange grenseflater også mot andre fagmiljø. Det er en sterk tilknytning til kommunesektoren, ikke bare til spesialisthelsetjenesten. PHA ber om at bekymringene blir tatt på alvor ettersom det oppleves dramatisk. De ville ønsket en lengre prosess, med sammenflytting før omorganisering. Har ikke alternative forslag til organisering. PHA mener lederspørsmålet ved den nye fagenheten er viktig.

*Nanna Kayed, instituttleder:*

Det ble presisert at PHA fortsatt vil ha studieprogramledelse og emneansvar for sitt studietilbud. Det er flere fagdisipliner også innen VOP-R, ikke bare psykiatere. Det er forståelse for at dette trenger å modnes. Minner om oppdraget fra dekanen, og at vi har 6 mnd på oss før sammenflytting. Vi må bruke den tiden godt til å bli kjent på tvers av fagenhetene. Det vil bli fokusert spesielt på PHA og VOP-R.

*Solveig Klæbo Reitan, fagenhetsleder VOP-R:*

PHA kan styrke utdanningen også for medisinstudenter. Medisinstudentene utdannes for allmennpraksis, ikke spesialistutdanningen. Forståelse for at det trengs tid å etablere en ny faggruppe.

*Bjørn Munkvold, lokalt hovedverneombud:*

Samlokalisering/omorganisering må aldri føre til begrensning av enkeltenheter, det er leders ansvar å følge opp prosessen. Det er nødvendig at både ledere og medarbeidere er løsningsorienterte og gjør sitt beste for å oppnå et faglig godt resultat og samarbeidsklima for tida framover. Et godt arbeidsmiljø er alles ansvar.

*Odd Sverre Westby, fagenhetsleder RKBU:*

Viktig å se omorganiseringen som et mulighetsrom, og ikke en begrensende faktor. Generelt har fastleger alt for lite tilbud om etterutdanning innen psykisk helse. Det er alt for lite undervisning i psykisk helse i medisinstudiet i forhold til mengden pasienter i allmennpraksis. Bør ikke utsette beslutningen om omorganisering, slik enkelte har ønsket.

*Marit By Rise, nestleder undervisning:*

Mener sammenslåing av VOP-R og PHA vil styrke masterutdanningen og videreutdanningen ved PHA.

	<p><i>Line Knutsen Lund, nestleder undervisning medisinstudiet:</i> Ser mer muligheter enn begrensninger i den foreslåtte løsningen. Kvalitativ metode er etterspurt og veldig velkomment inn i medisinstudiet.</p> <p><i>Anja Ivarsdatter Djupesland, studentrepresentant:</i> For studentene er tverrfaglighet mer og mer viktig. Skal jobbe sammen med andre profesjoner i praksis, medisinstudenter må lære mer om andre fagfelt i studiet også.</p> <p><i>May Britt Drugli, representant for faste vitenskapelig ansatte:</i> Har respekt for at de som jobber med kvalitativ metode er usikre på sin plass i møte med tunge kvantitative forskningsmiljø, men store muligheter for å få til noe nytt framover.</p>
16/2019	<p><b>Orienteringssaker:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Flytteprosess</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Ansatte</i> Det vil bli arrangert møte med fagenhetslederne i forhold til kontorplassering etc. Viktig å informere godt i løpet av prosessen. Man tar sikte på å ha skisse til romkabal ferdig før sommeren. Det er en dialog med St. Olavs hospital Divisjon Psykisk helsevern (PH) i forhold til å flytte NTNU/AFFU-ansatte fra Østmarka inn i IPHs arealer på Øya. PH er positive til et tettere samarbeid og en mulig samlokalisering, men det er også et økonomisk spørsmål i forhold til dagens leiekostnader for PH.</li> <li>○ <i>Studenter</i> I forbindelse med at det er 300 studenter som flytter fra Tungasletta til Øya er det nedsatt en arbeidsgruppe hvor både arealforvaltning, studenter, faglig- og administrativt tilsatte er representert. Det jobbes med en plan for å få vernepleie inn i time- og romplan fra 2020. Informasjon til studentene er også meget viktig i denne prosessen. Det jobbes for at studentene skal få adgangskort og omvisning på Campus Øya i løpet av høstsemesteret.</li> </ul> </li> <li>• <u>Psykiatriprosjektet – en fornyet psykiatriundervisning og praksis.</u> Line Knutsen Lund orienterte kort om konklusjonene i rapporten som ble skrevet i Psykiatriprosjektet. Se vedlegg.</li> <li>• <u>Bruk av stillingskategorier ved utlysning av stillinger.</u> Ved NTNU har vi to karriereløp for vitenskapelig ansatte. Det tradisjonelle universitetslektorløpet, f.aman og professor, og en mer pedagogisk rettet med universitetslektor, førstelektor og dosent. Det skal ikke lyses ut stillinger som går på tvers av disse løpene. For mer informasjon, se vedlegg.</li> </ul>

## Dekanvedtak MH-DV nr. 7/2019

## Omorganisering av Institutt for psykisk helse

Institutt for psykisk helse (IPH) ble etablert 1. januar 2017. Det var fem fagenheter som ble innlemmet i instituttet:

- Vernepleie
- Voksenpsykiatri og rus (VOP-R)
- Psykisk helsearbeid
- Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU)
- Regionalt kunnskapscenter for barn og unge i Midt-Norge (RKBU)

I forkant av opprettelsen av instituttet ble det nedsatt en arbeidsgruppe, der alle dagens fagenheter ved instituttet var representert, som skulle forberede etableringen. Dette innebar blant annet å komme med forslag til organisering i fagenheter.

Arbeidsgruppen skulle forslå en faseinndelt plan for etablering av det nye instituttet fra oppstartdato. Arbeidsgruppen anbefalte at det ble satt en frist til 01.08.2017 for organisering av nivå 4. I perioden frem til dette skulle de fem fagenhetene ha hver sin representant i instituttleders ledergruppe. Dette er fortsatt status i april 2019.

Dekan har gitt instituttleder i oppdrag å redusere antall fagenheter for å skape mer robuste enheter. Det finnes flere argumenter for dette:

- En felles faglig plattform som ved sammenslåing vil fasilitere en realisering av positive synergier innen både undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- En jevnere størrelse på fagenhetene på instituttet vil føre til en mer riktig vekting inn i instituttets lederteam.
- Med større fagenheter vil det bli lettere å ivareta anonymitet i arbeidsmiljøundersøkelser.

Samlokalisering av instituttets miljøer på Øya i januar 2020 er et naturlig tidspunkt å gjennomføre en slik omorganisering. Det er vesentlig for instituttet hvordan fagenhetene er satt sammen av stillinger på rammen (NTNU-finansierte stillinger), eksternfinansierte stillinger, heltidsstillinger og deltidsstillinger. For å ha robuste enheter er det ønskelig med stillinger med stabil finansiering, dvs stillinger på rammen, og tilstrekkelig med stillingsprosent fra 50 og oppover.

Det er 3 miljøer som utpeker seg med få årsverk, lite/ingen stillinger på rammen eller små stillingsprosent. Dette er VOP-R, Psykisk helsearbeid og NAKU.

### Forslag til ny organisering av Institutt for psykisk helse

Det forslås at man reduserer fra 5 til 3 fagenheter.

- 1) NAKU legges inn som en enhet under Vernepleie. I og med at NAKU er eksternfinansiert og er et nasjonalt senter med eget oppdragsbrev, bør de ha sin egen leder og sitt eget k-sted. De ansatte vil forholde seg til leder på NAKU som sin nærmeste leder. Fagenhetsleder på Vernepleie vil være nærmeste leder for leder av NAKU.

Det er allerede i dag tette bånd mellom de to fagenhetene, både faglig og fysisk. Man anser at en slik organisering vil legge til rette for utvikling av en felles faglig plattform og løfte fagfeltet.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Olav Kyrres gate 9	+47 73595000	Nanna S Kayed
7491 Trondheim	postmottak@mh.ntnu.no	Medisinsk-teknisk forskningssenter		nanna.kayed@ntnu.no
Norway	www.ntnu.no/iph			o
				Tlf: 918 97 721

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

- 2) Psykisk helsearbeid og VOP-R slås sammen til en enhet. Ettersom VOP-R og Avdeling for forskning og utvikling (AFFU) ved St Olav er tett integrert og har samme leder, forslås det at leder for den nye fagenheten hentes derfra. Dette vil styrke det integrerte universitetssykehus, som er et strategisk mål for NTNU. Psykisk helsearbeid har en egen studieretning i Master i psykisk helse og driver Videreutdanning i psykisk helsearbeid. Det er i dag en del samarbeid mellom Psykisk helsearbeid og VOP-R om undervisning. De to fagenhetene representerer ulike metodekompetanser som vil være komplementerende. Dette vil komme både utdanning og forskning til gode. De ansatte ved VOP-R har i stor grad delte stillinger, primært med St Olav, noe som vil kunne tilføre undervisningen ved Psykisk helsearbeid et relevant perspektiv fra spesialisthelsetjenesten. Sammen vil de to fagenhetene skape et mer robust, tverrfaglig miljø knyttet til psykisk helse hos voksne.
- 3) RKBU består i sin nåværende form.

Dekan informerte i LOSAM om prosessen rundt omorganisering 28.03.2019.

Forslag til ny organisering av instituttet ble sendt ut til alle ansatte 25.04.2019 og lagt ut på Innsida.

Det er gjennomført én risikoanalyse i forbindelse med omorganiseringen av hele instituttet og én risikoanalyse i forbindelse med omorganiseringen av NAKU.

Det er gjennomført et utvidet ledermøte med hovedverneombud ved MH-fakultetet tilstede 14.05.2019. Alle ansatte ble oppfordret til medvirkning gjennom sin fagenhetsleder eller ansattrepresentant.

På bakgrunn av de faglige og organisatoriske vurderingene som har instituttleder bedt dekan om å vedta ny organisering av Institutt for psykisk helse som beskrevet over.

**Omorganiseringen drøftet i Dekanat og dekan har vedtatt forslaget.**

*Nanna S. Kayed*

Nanna Sønnichsen Kayed  
Instituttleder  
Institutt for psykisk helse  
Fakultet for medisin og helsevitenskap  
NTNU

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	44/19	28.08.2019

## Fordeling av velferdsmidler ved MH - 2019

### Forslag til vedtak:

Velferdsmidlene kr. 494.283,- tildelt MH for 2019 fordeles til enhetene (instituttene + fakultetsadministrasjonen) i forhold til antall ansatte. Bruken av midlene bestemmes på allmøte eller lignende.

LOSAM presiserer at velferdsmidlene ikke skal benyttes til gaver og lignende, men til felles aktiviteter for å styrke arbeidsmiljø og fellesskap. LOSAM oppfordrer enhetenes ledere til å informere alle sine ansatte om hvilke tiltak midlene kan benyttes til. Midlene må benyttes før utgangen av 1. halvår 2020.

### Bakgrunn:

Fakultet for medisin og helsevitenskap er tildelt kr. 494.283,- i velferdsmidler for 2019 ifølge vedlagte notat fra HR- og HMS-avdelingen. Hovedavtalen/Tilpasningsavtalen bestemmer at den videre fordeling/bruk av midlene skal avgjøres gjennom forhandlinger i LOSAM ved den enkelte enhet.

I tildelingsbrevet for velferdsmidler 2019 fra HR- og HMS-avdelingen står det følgende:

*«SESAM presiserer at velferdsmidlene ikke skal benyttes til gaver og lignende, men til felles aktiviteter».*

MH oppstod som ny organisasjon fra og med januar 2017 og er spredt på mange lokaliteter. Det foreslås derfor at velferdsmidlene også i 2019 fordeles i sin helhet til enhetene, så midlene kan benyttes slik enhetene selv finner mest hensiktsmessig for å styrke arbeidsmiljø og fellesskap.

Vedlagt følger oversikt over hvordan enhetene ved MH benyttet velferdsmidlene for 2018.



Vedlegg:

- 1 Velferdsmidler 2019 - fordeling til enhetene
- 2 IPH - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018
- 3 ISB - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018
- 4 IKOM - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018
- 5 IHG - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018
- 6 ISM - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018
- 7 KIN - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018
- 8 INB - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018
- 9 IHA - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018
- 10 Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018  
Fakultetsadministrasjonen ved MH-fakultetet

HR- og HMS-avdelingen

Dato  
28.05.2019Referanse  
2019/15281/BST

## Notat

Til: Det humanistiske fakultet, Fakultet for ingeniørvitenskap, Fakultet for arkitektur og design, NTNU Vitenskapsmuseet, Fakultet for naturvitenskap, Fakultet for økonomi, Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk, Fakultet for medisin og helsevitenskap, Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: HR- og HMS-avdelingen

## Velferdsmidler 2019 - fordeling til enhetene

Det ble i møtet med fagforeningene 14.05.19 tatt opp forhandling om fordeling av velferdsmidler som ble avsatt på årets budsjett, totalt kr 2.600.000. I henhold til Hovedavtalens § 13, 2d), plikter arbeidsgiver å ta opp fordeling av velferdsmidlene til forhandling med fagforeningene.

Gjennom forhandlingene i IDF SESAM er det fastsatt hvor mye som skal benyttes i sentrale avsetninger og hvor mye som skal avsettes til videre fordeling innen de lokale samarbeidsutvalgene (IDF LOSAM). Partene ble i møtet enige om følgende fordeling av velferdsmidlene for 2019:

Bedriftsidrettslaget	kr 200.000
Pensjonistforeningene tidl. HiST og NTNU	kr 70.000
Til fordeling blant enhetene (ifht. antall ansatte)	<u>kr 2 330.000</u>
	Kr 2.600.000

Midlene er fordelt mellom de enkelte LOSAM-områdene i forhold til antall ansatte, slik det fremgår av tabellen nedenfor. Det minnes om hovedavtalens/tilpasningsavtalens bestemmelser som fastslår at den videre fordeling/bruk av midlene skal avgjøres gjennom forhandlinger i IDF LOSAM ved den enkelte enhet.

NTNU Gjøvik og NTNU Ålesund har fått tildelt egne velferdsmidler, én million hver til fellestiltak for ansatte og studenter. Forhandling om bruken av disse midlene skal foregå i GSAM og ÅSAM.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@ntnu.no <a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>	Sverres gate 12, Teknologibygget, 6. etg.	+47 73 59 50 00 <b>Telefaks</b> +47	Brit Stolsmo Tlf: +47 73 59 54 82

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

SESAM presiserer at velferdsmidlene ikke skal benyttes til gaver og lignende, men til felles aktiviteter.

Fagforeningene krever at protokoll fra IDF LOSAM ved den enkelte enhet må foreligge før pengene overføres. HR- og HMS-avdelingen ber om tilbakemelding (protokoll fra IDF LOSAM) som viser hva pengene brukes til. Dette vil bli lagt frem for IDF SESAM.

## Enhetene

## Fordelte midler til enhetene

AD	kr 60.683
Fellesadministrasjonen	kr 345.651
HF	kr 143.821
IE	kr 275.077
IV	kr 357.145
MH	kr 494.283
NV	kr 275.344
SU	kr 249.414
Vitenskapsmuseet	kr 35.020
ØK	<u>kr 93.564</u>
Totalt	kr 2 330.000

Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for psykisk helse

Dato  
28.06.2019

Referanse  
2018/21211/JAN

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for psykisk helse

---

## Rapportering fra IPH om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018

IPH ble tildelt kr 42 766,- i velferdsmidler i 2018. I all hovedsak ble midlene viderefordelt til fagenhetene som et tilskudd til julelunsj.

Det ble også gitt et tilskudd til sommeravslutning 2019 for den administrative gruppen ved instituttet.

I tillegg ble noen av midlene benyttet til innkjøp av bilder til fellesareal i instituttets nye lokaler i 4. etg i MTFS.

---

**Postadresse**

Postboks 8905  
7491 TRONDHEIM

**Org.nr. 974 767 880**

E-post:  
kontakt@iph.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no>

**Besøksadresse**

Olav Kyrres gate 9, Medisinsk-  
teknisk forskningscenter

**Telefon**

+47 73 59 50 00

**Telefaks**

+47

**Saksbehandler**

Jannicke Ankile

Tlf: +47 73 55 15 16

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

---

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk

---

### Rapportering fra ISB om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018

ISB ble tildelt kr 68 099,- i velferdsmidler i 2018. Midlene ble brukt til innkjøp av frukt til alle ansatte og bespisning.

I tillegg ble noen av midlene benyttet i forbindelse med instituttseminar.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Prinsesse Kristinas gate 3	+47 72828140	
7491 Trondheim	postmottak@mh.ntnu.no	Akuten og hjerte- lungesenteret, 3. etg.		
Norway	www.ntnu.no/isb			

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Fakultet for medisin og helsevitenskap  
Institutt for klinisk og molekylær medisin

Dato  
07.08.2019

Referanse  
2018/21211/VS

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for klinisk og molekylær medisin

---

## Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018

IKOM har benyttet tildelte velferdsmidler til dekking av utgifter knyttet til Yogatrening i arbeidstiden, samt til delvis dekking av gratis julelunsj for alle ansatte ved instituttet.

---

**Postadresse**

Postboks 8905  
7491 TRONDHEIM

**Org.nr. 974 767 880**

E-post:  
kontakt@ikom.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no>

**Besøksadresse**

Prinsesse Kristinas gate 1,  
Gastrosenteret 3 etg.

**Telefon**

+47 72 82 52 63

**Telefaks**

+47 72 82 57 36

**Saksbehandler**

Vegard Sollie

Tlf: +47 72 57 30 49

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

---

## Notat

---

Til: Bjarne Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for helsevitenskap Gjøvik

---

Signatur:

### Bruk av velferdsmidler 2018 (prosjekt 700 80 200)

IHG fikk tildelt kr 33 777,- i velferdsmidler for 2018.

Som tidligere år ble midlene etter ønske fra ansatte benyttet til sammenkomst før vi gikk ut i sommerferie.

Vi hadde tilsvarende opplegg før juleferie.

Mvh  
Heidi Vifladt

---

**Postadresse**

2815 Gjøvik  
Norway

**Org.nr. 974 767 880**

postmottak@mh.ntnu.no  
www.ntnu.no/ihg

**Besøksadresse**

Teknologivegen 22  
H-bygget

**Telefon**

+47 61135380

**Saksbehandler**

Heidi Vifladt  
heidi.vifladt@ntnu.no  
Tlf: 61135380

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

Fra: Geir Kristiansen[geir.kristiansen@ntnu.no]

Sendt: 07.08.2019 10:12:05

Til: kontakt@mh.ntnu.no[kontakt@mh.ntnu.no]

Tittel: Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler ePhorte sak 2018/21211-3

---

Viser til ePhorte sak angående bruk av velferdsmidler.

Vedlagt er fra oss på ISM.

Mvh.

Geir Kristiansen

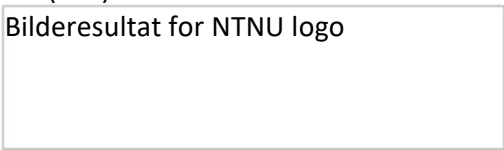
Koordinator Virksomhetsstøtte

HMS-koordinator ISM & HUNT forskningssenter

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM)

Tlf. (+47)73598875

Bilderresultat for NTNU logo





**Velferdsmidler ISM 01.01.2018-31.12.2018**

<b>Row Labels</b>	<b>Sum of Beløp</b>
Smørelunsi	31140,59
Tidskrift	15736
Yoga	4675
Oppgraderinger treningsrom	41210,03
<b>Grand Total</b>	<b>92761,62</b>

Konto	Kontonavn	Period_ID	K_Sted	Prosjektn
5994	Bespising ved interne møter	201803	652010	70145000
5994	Bespising ved interne møter	201804	652010	70145000
5999	Andre personalkostnader	201806	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201802	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201810	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201811	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201812	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201812	652010	70145000
6841	Trykte abonnement, aviser og tidsskrifter	201801	652010	70145000
6841	Trykte abonnement, aviser og tidsskrifter	201804	652010	70145000
6841	Trykte abonnement, aviser og tidsskrifter	201807	652010	70145000
6841	Trykte abonnement, aviser og tidsskrifter	201810	652010	70145000
6841	Trykte abonnement, aviser og tidsskrifter	201812	652010	70145000
5999	Andre personalkostnader	201810	652010	70161900
7799	Diverse kostnader	201812	652010	70161900
7799	Diverse kostnader	201812	652010	70161900
6604	Vedlikeholdsmaterialer	201806	656010	70161900
6801	Kontorrekvisita	201810	652010	70161900
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201801	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201802	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201802	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201803	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201805	652010	70145000
6861	Servering i forb møter, kurs o.l.	201809	652010	70145000

Leverandør_kunde	Posteringsdato	Beløp	Aktivitet	Kontoklasse
BUNNPRIS ELGESETER AS	mar 14, 2018 9:31:44 AM	<b>3 791,14</b>	Smørelunsi	5
BUNNPRIS ELGESETER AS	apr 10, 2018 10:06:59 PM	<b>1 840,62</b>	Smørelunsi	5
BUNNPRIS ELGESETER AS	jun 7, 2018 10:06:26 PM	<b>3 223</b>	Smørelunsi	5
BUNNPRIS ELGESETER AS	feb 21, 2018 10:02:42 AM	<b>3 702,34</b>	Smørelunsi	6
BUNNPRIS ELGESETER AS	okt 19, 2018 10:04:53 PM	<b>2 983,8</b>	Smørelunsi	6
BUNNPRIS ELGESETER AS	nov 23, 2018 10:11:39 PM	<b>2 708,8</b>	Smørelunsi	6
BUNNPRIS ELGESETER AS	jan 8, 2019 8:10:25 AM	<b>722,98</b>	Smørelunsi	6
BUNNPRIS ELGESETER AS	des 19, 2018 10:05:26 PM	<b>3 700,91</b>	Smørelunsi	6
KLASSEKAMPEN AS	jan 17, 2018 1:53:22 PM	<b>4 290</b>	Tidskrift	6
ARVATO FINANCE AS	apr 12, 2018 10:06:16 PM	<b>2 806</b>	Tidskrift	6
ARVATO FINANCE AS	jul 12, 2018 10:06:50 PM	<b>2 806</b>	Tidskrift	6
ARVATO FINANCE AS	okt 11, 2018 10:09:07 PM	<b>2 806</b>	Tidskrift	6
ARVATO FINANCE AS	jan 4, 2019 3:38:39 PM	<b>3 028</b>	Tidskrift	6
TRONDHEIM YOGASKOLE	okt 18, 2018 10:11:59 PM	<b>4 675</b>	Yoga	5
GYM 2000 AS	des 21, 2018 10:06:44 AM	<b>2 853</b>	Treningsrom	7
GYM 2000 AS	des 21, 2018 10:06:44 AM	<b>1 055</b>	Treningsrom	7
FJELDSETH AS	jun 29, 2018 2:33:16 PM	<b>30 677,65</b>	Treningsrom	6
GYMSPORT AS	okt 19, 2018 10:04:53 PM	<b>6 624,38</b>	Treningsrom	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	jan 23, 2018 1:59:09 PM	<b>1 670</b>	Smørelunsi	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	mar 2, 2018 9:42:04 AM	<b>1 690</b>	Smørelunsi	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	feb 13, 2018 10:10:34 AM	<b>1 120</b>	Smørelunsi	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	mar 14, 2018 9:31:44 AM	<b>1 120</b>	Smørelunsi	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	jun 4, 2018 10:04:18 PM	<b>1 138</b>	Smørelunsi	6
STUDENTSAMSKIPNADEN I TRONDHEI	sep 24, 2018 10:07:35 PM	<b>1 729</b>	Smørelunsi	6

Fra: Solfrid Nordtug[solfrid.nordtug@ntnu.no]  
Sendt: 16.08.2019 11:47:22  
Til: Bjarne Anders Lein[bjarne.lein@ntnu.no]  
Tittel: KIN - Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018

---

Vi har brukt velferdspengene på Yoga for alle ansatte- ca 8000 i året  
Ca 21 000 er brukt til å dekke en sommerfest. Vi har for første gang arrangert sommerfest for instituttet, resten av velferdsbudsjettet er ikke nok til å dekke hele sommerfesten, men instituttet dekker resten ( ca 21 000).

Mvh  
Solfrid

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap

---

## Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018 ved INB

INB ble i 2018 tildelt velferdsmidler for 260 ansatte, kr. 62 651. INB hadde i 2018 fokus på organisasjonsutvikling og tverrfaglig samarbeid innad i instituttet. Velferdsmidlene bidro til dette arbeidet gjennom sosiale tiltak og sammenkomster både i faggruppene og på instituttnivå i forbindelse med fagseminar og instituttseminar.

---

**Postadresse**Postboks 8905  
7491 TRONDHEIM**Org.nr. 974 767 880**E-post:  
kontakt@inb.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**Edvard Griegs gate 8,  
Nevrosenteret Øst, 3. etg.**Telefon**

+47 73 59 20 20

**Telefaks**

+47

**Saksbehandler**

Torill Foss Lundgren

Tlf: +47 90 65 39 07

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for helsevitenskap i Ålesund

---

## Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler 2018

Institutt for helsevitenskap i Ålesund har foreløpig ikke benyttet tildelte velferdsmidler for 2018. Instituttet har likevel planlagt at disse skal benyttes snarlig til en ukentlig frukt-ordning for ansatte (jobbfrukt.no). I tillegg vil man ha en enkel servering ved neste sosial sammenkomst som er planlagt i løpet av høsten 2019.

---

**Postadresse**Postboks 1517  
6025 ÅLESUND**Org.nr. 974 767 880**E-post:  
postmottak@alesund.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**Larsgårdsvegen 2,  
Hovedbygget, Blokk A, 2. etg.**Telefon**

+47 70 16 12 00

**Telefaks**

+47

**Saksbehandler**

Unni Sletten

Tlf: +47

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenheten. Husk å oppgi referanse.

## Notat

---

Til: Bjarne Anders Lein

---

Kopi til:

---

Fra: Fakultet for medisin og helsevitenskap

---

## Rapportering om bruk av tildelte velferdsmidler for 2018 Fakultetsadministrasjonen ved MH-fakultetet

Ved Fakultetsadministrasjonen inviterte seksjonslederne de ansatte til å sette ned en gruppe for å beslutte hva velferdsmidlene til. De ansatte besluttet å invitere alle i fakultetsadministrasjonen til en kveld i Olavshallen på forestillingen «Bernstein on Broadway» den 1. november 2018. Alle som ønsket fikk billett. I tillegg er det brukt en liten andel til reparasjon av utstyr i treningsrommet i MTFS.

---

**Postadresse**

7491 TRONDHEIM

**Org.nr. 974 767 880**E-post:  
postmottak@mh.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**Norsk hjernesenter, Olav  
Kyrres gate 9, Trondheim**Telefon**

+47 72 82 07 00

**Telefaks**

+47

**Saksbehandler**Rannveig Tellemand  
Storeng

Tlf: +47 901 80 412

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	45/19	28.08.2019

## Møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2019 - Revisjon høsten 2019

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

LOSAM vedtok i møtet 30.01.2019 følgende årshjul for 2019, som nå etter halvgått løp kanskje har behov for en midtlivsoppdatering?

Møtedato	Saker
30.01.19	Møteplan og årshjul for 2019.
27.02.19	Drøfting av saker til møtet i Fakultetsstyret 04.03.19.
20.03.19	Innspill til seminar for LOSAM august 2019.
24.04.19	Drøfting av saker til møtet i Fakultetsstyret 13.05.19.
15.05.19	- Bruk av velferdsmidler 2019. - Overordnet strategi for rekruttering ved MH.
19.06.19	- Bruk av overtid 1. halvår. - Status midlertidighet 1. halvår. - Status HMS, avviksmeldinger, sykefravær 1. halvår. - Informasjon/status oppfølging ARK
28.08.19	- Drøfting av saker til møtet i Fakultetsstyret ca. september. - Fordeling av tildelte velferdsmidler 2019. - Seminar for LOSAM
25.09.19	
30.10.19	- Drøfting av saker til møtet i Fakultetsstyret ca. november. - Budsjett.
27.11.19	
18.12.19	- Bruk av overtid 2. halvår. - Status midlertidighet 2. halvår. - Status HMS, avviksmeldinger, sykefravær 2. halvår.



**ST 46/19 Orientering fra fagforeningene og HVO**

**ST 47/19 Nytt fra dekanen**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	48/19	28.08.2019

### Inkluderende arbeidsliv (IA) ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) 2019 -2022

#### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

#### Bakgrunn:

##### Inkluderende arbeidsliv (IA)

Partene i arbeidslivet (Regjeringen v/ arbeids- og sosialministeren og Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene sentralt) inngikk 18.12.2018 en ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), gjeldende for perioden 01.01.2019-31.12.2022. IA-avtalen er vedlagt, se vedlegg 1.

##### IA-avtalens mål på nasjonalt nivå:

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Partene er enige om to nasjonale målsetninger:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10% sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Ved lavt sykefravær vil det være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter langtidssykemelding eller personer som går over til tidlig pensjonering.

## **Innsatsområder:**

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene enige om følgende innsatsområder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid (rettet mot reelle behov og kunnskapsbasert støtte på arbeidsplassen).
- Lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær

## **IA ved NTNU**

Det ble i februar i år arrangert en workshop med tillitsvalgte, verneombud, ledelse og IA-nettverk ved NTNU. Målet var å sikre felles forståelse for den nye Intensjonsavtalen og se på det videre arbeidet med IA ved NTNU.

Innspillene fra seminaret ble sammenfattet av HR/HMS avdelingen og behandlet i SESAM. Mål for IA-arbeidet ble vedtatt i SESAM 14.05.2019, se vedlegg 2.

### Mål for IA-arbeidet ved NTNU

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene ved NTNU enige om følgende målsetninger:

- Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte
- Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater
- Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær.

Med utgangspunkt i vedtatte målsetninger er det besluttet at det skal utarbeides tiltak på instituttnivå/avdelingsnivå som skal sammenstilles til mål- og handlingsplan på fakultetsnivå.

## **IA ved MH**

### Diskusjonspunkter:

- Hva gjør vi allerede av arbeid som understøtter dette?
- Hva er det vi ikke gjør?
- Er det noe annet som burde vært med?
- Hvilke krav skal vi stille til våre ledere?
- Hvordan kan vi støtte lederne i arbeidet?
- Hvordan skal vi følge opp IA-arbeidet fremover?

### Vedlegg:

- 1 IA-avtalen-2019-2022
- 2 Mål for IA-arbeidet\_010119 - 311222

# Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

## Et arbeidsliv med plass for alle

1. januar 2019 – 31. desember 2022

Den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for sysselsetting, produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv. I Norge arbeider de fleste under gode og forsvarlige arbeidsforhold. På mange arbeidsplasser jobbes det godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og mange tar også et stort samfunnsansvar ved å bidra til integrering og inkludering i arbeidslivet.

### **Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig**

Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb. Trepertssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

### **IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum**

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Virksomhetenes arbeid og innsats innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legger til rette for inkludering. Trepertssamarbeidet skal understøtte og muliggjøre oppfølging og resultater i den enkelte virksomhet. For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap.

### **Arbeidslivet er i kontinuerlig endring**

Store endringer som teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil påvirke arbeidslivet og kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte disse utviklingstrekkene krever en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet.

### **Et helhetlig samarbeid**

Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet. IA-avtalen må sees i sammenheng med øvrige prosesser som omhandler kompetanse, sysselsetting og inkludering. Partene samarbeider godt om utdannings- og kompetansepolitikken og arbeids- og velferdspolitikken, og bidrar aktivt i regjeringens satsinger på integrering og inkludering.

IA-avtalens viktigste bidrag i denne helheten er felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall og fremme inkludering. Myndighetene skal gjennom sine virkemidler støtte opp under dette arbeidet.

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i denne avtaleperioden, verken for arbeidsgivere eller arbeidstakere, med mindre partene er enige om det. Avtalen forhindrer likevel ikke at partene kan diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn.

## **Mål for samarbeidet**

### **Mål på nasjonalt nivå**

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

- Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
  - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.
- Frafall: Frafall fra arbeidslivet skal reduseres.
  - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet. IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater. Det skal utvikles indikatorer som gir informasjon om aktiviteter og leveranser hos alle partene i samarbeidet, inkludert myndighetenes innsats.

### **Mål på bransje- og sektornivå:**

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. Bransjer og sektorer har ulike utgangspunkt, utfordringer og utviklingstrekk, og vil bidra i ulik grad til å oppnå de nasjonale målene for IA-avtalen.

Avtalepartene er enige om å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å nå de nasjonale målene for avtalen. På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektorer. Partene forplikter seg til sammen å komme

frem til hvilke bransjer og sektorer som skal prioriteres i avtaleperioden, og hvordan partene skal følge opp dette i sitt eget arbeid.

## Organisering av IA-avtalen

IA-avtalen skal omfatte hele det norske arbeidslivet. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet.

Det partssammensatte *Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd* under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og resultater samt strategi og overordnede planer for IA-arbeidet.

Oppfølgingen av prioriterte bransjer og sektorer vil være en sentral del av det organiserte samarbeidet mellom partene og myndighetene. Partene og myndighetene skal sammen vurdere og komme frem til hensiktsmessig form på samarbeidet i de prioriterte bransjer og sektorer. Arbeidslivets parter kan selv etablere regionale samarbeidsarenaer der de mener dette er hensiktsmessig.

Den operative oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå gjøres av en *koordineringsgruppe* under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Gruppen består av hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten, STAMI og Arbeidstilsynet. Gruppen skal følge opp sentrale initiativ og satsinger i IA-avtalen og forberede drøftingene i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

*Faggruppen* er en arbeidsgruppe bestående av partene, myndighetene og relevante fagmiljøer. Faggruppen skal drøfte status og utvikling i IA-målene og sikre god og relevant kunnskap om forhold av betydning for IA-avtalens mål og innsatsområder. Faggruppens vurderinger gir et viktig faglig grunnlag for arbeidet i koordineringsgruppen og i de prioriterte bransjesatsingene. Gruppen skal også legge frem en årlig rapport for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Faggruppens mandat, herunder sammensetning, oppgaver og organisering skal gjennomgå og justeres innledningsvis i avtaleperioden, slik at det støtter opp under innretningen og prioriteringene i denne IA-avtalen.

## Virkemidler i IA-avtalen

Virkemidler og tiltak i IA-avtalen skal understøtte målene og innsatsområdene i avtalen. Nye tiltak skal være kunnskapsbaserte og det skal settes i gang følgeforskning og effektevalueringer av prioriterte satsinger og virkemidler. I tråd med innretningen på avtalen, skal en rekke virkemidler og tiltak være generelle og treffe hele arbeidslivet. Partene og myndighetene er også enige om å prioritere virkemidler til en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall.

Tiltakene i avtalen vil kunne ha ulik prioritering gjennom avtaleperioden.

## **Innsatsområder**

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og myndighetene enige om å løfte frem satsinger for forebygging av sykefravær og frafall og å målrette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

### **Forebyggende arbeidsmiljøarbeid**

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

### **Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær**

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

## **Virkemidler for hele arbeidslivet**

### **Ny arbeidsmiljøsatsing**

For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøsatsing som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene.

Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivising i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. Gjennom en slik faglig spissing kombinert med en rendyrking av kunnskapsformidlings- og veiviserrollen, skal Arbeidstilsynet prioritere støtte til bransjer, sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivising i målrettet, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.

Satsingen forberedes og etableres gjennom et utviklingsprosjekt i 2019. Tiltak i satsingen prøves blant annet ut gjennom piloter og det tas sikte på i løpet av 2019 å etablere en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter. Portalen skal gi et rammeverk for IA-samarbeid og aktivitet på den enkelte arbeidsplass og også gi insentiver til slik aktivitet. Portalen må videre klargjøre forventninger til de lokale partenes roller og hvilket ansvar de lokale partene har i IA-arbeidet. Portalen må gradvis og løpende suppleres og videreutvikles etter 2019. Portalen knyttes til Arbeidstilsynets nettsider.

Arbeidsmiljøsatsingen innebærer tilgjengeliggjøring av kunnskapsbasert informasjons- og veivisingmateriell og anbefalinger, slik at virksomhetene enkelt kan ta i bruk de nye virkemidlene som støtte og inspirasjon i sitt eget lokale forbedringsarbeid. Portalen skal være brukerorientert og interaktiv, slik at partene på arbeidsplassen i fellesskap kan

kartlegge egen virksomhet og måle egne aktiviteter og resultater opp mot andre virksomheter det er naturlig å sammenligne seg med.

Portalen må ses som et supplement til tjenestene som leveres av NAV Arbeidslivssenter og skal også forenkle virksomhetenes dialog med disse, blant annet gjennom lenker til NAV.no. Arbeidslivssentrene skal legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene.

I tillegg til virksomhetene, vil viktige målgrupper for satsingen være bedriftshelsetjenesten, Arbeids- og velferdsetaten - herunder NAV Arbeidslivssenter, relevante organisasjoner mv. Gjennom en kombinasjon av digitale verktøy og rådgivning og veivisning fra myndighetene skal arbeidsmiljøsatsingen nå ut til hele arbeidslivet. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med relevante parter og myndigheter.

### **Opplæring i arbeidsmiljøarbeid**

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen. Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

### **En koordinert arbeidslivstjeneste**

Arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv skjer i den enkelte virksomhet. En viktig forutsetning for å lykkes med dette er godt partssamarbeid. For å få bistand og støtte til arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass, kan virksomheter inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. NAV Arbeidslivssenters bistand og kompetanse vil være et sentralt virkemiddel overfor virksomheter i IA-arbeidet. Det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før NAV Arbeidslivssenter yter bistand.

Arbeids- og velferdsetaten skal utvikle digitale tjenester som gir virksomheter et samlet tjenestetilbud og samhandlingsflate med Arbeids- og velferdsetaten. Dette vil gi virksomheter et digitalt kontaktpunkt som kan forenkle og effektivisere virksomhetenes dialog og samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, herunder NAV Arbeidslivssenter. Partene er enige i at flere funksjoner vil ivaretas av digitale tjenester i tiden fremover, og at personlige støttefunksjoner vil være forbeholdt saker hvor behovet for bistand er størst. Virksomheter som har en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan beholde dette med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte.

Ressursene i arbeidslivssentrene skal være et virkemiddel i IA-arbeidet.

For å støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass, skal det opprettes et tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Tilskuddet begrenses til situasjoner hvor



dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd, og hvor arbeidsgiver, NAV Arbeidslivssenter og den enkelte arbeidstaker er enige om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand for å finne løsninger.

### **HelseArbeid**

Virkemiddelet HelseArbeid består av en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. Målgruppen er den store gruppen arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskel-skjelettlidelser og/eller psykiske plager.

HelseArbeid tilbys i dag i de tre nordligste fylkene. Avtalepartene er enige om å gjennomføre HelseArbeid i større omfang enn i dag. Tiltaket skal gjennomføres innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften.

Ressurser i arbeidslivssentrene skal brukes for å få til et større omfang av HelseArbeid.

### **Kompetansetiltak**

Langtidssykmeldte er en sammensatt gruppe, og for noen kan det tidlig være klart at det er nødvendig med kompetansetiltak for å kunne stå i arbeid. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig. For å støtte opp under og styrke dette ansvaret, skal det igangsettes et forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak i regi av myndighetene. Målgruppen er langtidssykmeldte arbeidstakere som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og stå i arbeid. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i denne målgruppen. Det opprettes en referansegruppe for satsingen med partene og relevante myndigheter.

### **Sykefraværsoppfølging**

Som støtte til legers sykmeldingsarbeid skal det utarbeides en ny kursmodul om sykmeldingsarbeid i SKIL – Senter for kvalitet i legekontor. Kursmodulene utvikles av SKIL med partene og myndighetene i en referansegruppe, og skal bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmelder.

Ordringen med utvidet rett til egenmelding har vært et godt og hensiktsmessig virkemiddel for å fremme dialog på arbeidsplassen og avlaste helsevesenet med hensyn til oppfølging av korttidssykefravær.

Partene i IA-avtalen foreslår at muligheten til å avtale utvidet rett til egenmelding presiseres i folketrygdloven. Det foreslås videre at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Dette vil medføre at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding.

Organisasjonene vil oppfordre tidligere IA-virksomheter til å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding. Organisasjonene vil oppfordre virksomheter som ikke tidligere har hatt utvidet egenmelding til å vurdere denne ordningen.

Partene og myndighetene vil ha oppmerksomhet rundt den lovfestede sykefraværsoppfølgingen og følge med på ny kunnskap og informasjon på området. Utviklingen av nye, digitale tjenester innenfor sykefraværsoppfølgingen gir bedre muligheter til å utnytte fleksibiliteten i dagens regelverk og å målrette innsatsen. Avtalepartene er opptatt av at fleksibiliteten i dagens regelverk utnyttes best mulig for å sikre en målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Dette krever bl.a. at virksomhetene har god oversikt over den enkelte ansattes sykefravær og tar initiativ til tidlig dialogmøte 2 og dialogmøte 3 når dette er hensiktsmessig. Arbeids- og velferdsetaten skal sikre at slike møter avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ber om dette. I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig.

### **Bedre data- og kunnskapsgrunnlag**

IA-avtalen skal stimulere til kunnskapsutvikling innenfor innsatsområdene som er valgt for avtalen. Kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå skal også prioriteres. Det kan videre være behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag på bransje- og yrkesnivå innenfor IA-avtalens fokusområder, herunder sykefravær og egenmeldingsbruk, frafall, arbeidsmiljø mv.

## **Virkemidler for prioriterte bransjer og sektorer**

### **Bransjeprogrammer**

Det etableres bransjeprogrammer i bransjer og sektorer hvor IA-partene er enige om å sette inn spisset og prioritert innsats for å støtte opp under målene for IA-avtalen. Partene og myndighetene skal sammen vurdere og komme frem til hvor mange og hvilke bransjer og sektorer, samt hensiktsmessig form på samarbeidet i de prioriterte bransjer og sektorer.

De utvalgte bransjene bør komme fra både offentlig og privat sektor. Andre kriterier for utvelgelse av prioriterte bransjer og sektorer vil være potensial for å redusere sykefravær og/eller frafall og bransjer som vurderes som særlig utsatt for omstilling. Bransjene skal pekes ut i første kvartal 2019, og bransjeprogrammene skal igangsettes i andre kvartal 2019.

Partene og myndighetene er enige om å prioritere utvikling og evaluering av tiltak i de bransjevise satsingene i regi av IA-avtalen og tiltak og virkemidler som støtter opp under målene for avtalen. Det skal legges til rette for at partene i bransjeprogrammene kan prøve ut ulike målrettede tiltak innenfor de valgte satsingsområdene: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging av lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det skal også settes i gang følgeforskning og evalueringer av tiltakene på en slik måte at man får best mulig grunnlag for å vurdere virkninger av de samlede virkemidlene.

## **Oppfølging av IA-avtalen**

Partene ved Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal årlig, på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk, vurdere oppnådde resultater for målene i avtalen.

Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.

Oslo 18. desember 2018

Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren

Næringslivets

Hovedorganisasjon Landsorganisasjonen i Norge

KS

Unio

Hovedorganisasjonen Virke

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Akademikerne

Staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren

## VEDLEGG

Partene er enige om følgende prioritering av ressurser til virkemidler:

<b>Virkemidler</b>	<b>Ressursramme 2019 2022</b>
Ny arbeidsmiljøsetting	70 mill. kroner i 2019, deretter 50 mill. kroner årlig
Koordinert arbeidslivstjeneste	Arbeidslivssentrene
HelseArbeid	Arbeidslivssentrene
Nytt tilskudd til ekspertbistand	50 mill. kroner årlig
Kompetansetiltak - forsøk	70 mill. kroner årlig
Bransjeprogrammer, inkludert utvikling, forsøk, følgeevalueringer	60 mill. kroner i 2019, deretter 80 mill. kroner årlig
Kunnskapsutvikling, Kunnskapsgrunnlag	21 mill. kroner årlig
Utvikling kursmodul og utprøving (SKIL)	Totalt 2 mill. kroner i 2019-2021 <sup>1</sup>
Opplæring i arbeidsmiljøarbeid	Årlig, dekkes av partene

---

<sup>1</sup> Under forutsetning av at den økonomiske rammen er i tråd med statsstøtteregelverket.

## Mål for IA-arbeidet ved NTNU

### Innledning:

Arbeidslivets parter, Regjeringen, staten som arbeidsgiver, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, har underskrevet en ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) for perioden 01.01.2019 – 31.12.2022. Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. NTNU stiller seg bak målene i IA-avtalen.

### IA-avtalens mål på nasjonalt nivå

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Nasjonale målsetninger:

- Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

### Innsatsområder

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og myndighetene enige om å målrette innsatsen mot følgende innsatsområder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær

### **NTNUs overordnede mål for IA-arbeidet**

- 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.

Målsetningene for IA-arbeidet ved NTNU for perioden 2019 – 2022, som beskrevet i dette dokumentet, er overordnet for NTNU. HR- og HMS-sjefen har ansvar for å at det på bakgrunn av målsetningene utarbeides en handlingsplan for inkluderende arbeidsliv på NTNU-nivå, samt at målsetninger og handlingsplan forankres i universitetets ledelse og gjøres til en del av NTNUs personalpolitikk.

Med utgangspunkt i IA-målsetningene for NTNU, skal det videre utarbeides tre tiltak på instituttnivå/avdelingsnivå (i fellesadministrasjonen) som skal sammenstilles til mål- og handlingsplan på LOSAM-nivå. Tiltakene skal være partsforankret (ledelse, tillitsvalgte, verneombud).

NTNUs målsetninger og handlingsplaner for inkluderende arbeidsliv bygger på IA-avtalen, krav i Arbeidsmiljøloven, HMS-håndboka ved NTNU, samt NTNUs verdier om et arbeids- og studiemiljø preget av respekt og omtanke beskrevet i strategidokumentet «Kunnskap for en bedre verden», 2018-2022. Arbeidsmiljøarbeidet skal diskuteres regelmessig i ledermøter på alle nivå, i AMU, SESAM og LOSAM, samt i andre fellesmøter mellom arbeidsgiver, ansatte, arbeidstakerorganisasjonene og verneombudet.

IA-arbeidet skal være på agendaen sentralt fast to ganger i året i IA-partssamarbeidsmøte hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Planlegging, koordinering, gjennomføring og formidling av IA-arbeidet ved enhetene er leders ansvar. Det er også leders ansvar å sette IA på dagsorden i aktuelle fora lokalt. Innsatsområdene som er økt fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær er en styrking av ansvarsområder som allerede ligger til enhetsleder.

### **Målsetninger for IA-arbeidet ved NTNU for perioden 01.01.2019 – 31.12.2022**

Gjennom å jobbe godt og systematisk med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, redusering av unødvendig sykefravær og frafall, skal NTNU være med på å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og ved NTNU enige om følgende målsetninger:

- 1. Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljøarbeid**
- 2. Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte**
- 3. Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater**
- 4. Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær**

Arne Kr. Berntsen

For NTNU, HR- og HMS-sjef

14.5.19

Sten Sjøberg

Tillitsvalgte NTL/LO

Gjerd S. Alterkjø

Tillitsvalgte FF/Unio

Mark Mørk

Tillitsvalgte Parat/YS

Bjørn Skalland

Tillitsvalgte Tekna/Akademikerne



## **ST 49/19 Lønnsforhandlinger 2019**