

## Møteinnkalling

---

<b>Utvalg:</b>	MH - IDF-LOSAM
<b>Møtested:</b>	30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
<b>Dato:</b>	29.01.2020
<b>Møtestart:</b>	09:00
<b>Møteslutt:</b>	11:30
<b>Merknad:</b>	

---

**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 04.02.2020.

Björn Inge Gustafsson  
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein  
sekretær



## Saksliste

<b>Tid</b>	<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Arkiv- Saksnr</b>
	ST 1/20	Referatet fra forrige møte 27.11.2019 er godkjent.	
09.00 - 09.10	ST 2/20	Møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2020. <i>Drøftingssak v/ adm.leder MH.</i>	2018/1997
09.10 - 09.35	ST 3/20	Status arbeidsmiljøundersøkelsen - svarprosent og resultater. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen</i>	2019/34489
09.35 - 09.50	ST 4/20	Definisjon av normalavlønning i utlysningstekstene. <i>Drøftingssak v/ HR-seksjonen.</i>	2019/36242
09.50 - 10.00	ST 5/20	Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter, perioden 01.11.2019 - 31.12.2019: <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2019/37929
10.00 - 10.10	ST 6/20	Status for midlertidige ansettelse ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2017/19771
10.10 - 10.25	ST 7/20	Status HMS 2019. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2019/16606
10.25 - 10.35	ST 8/20	Endringer i personalansvar - prinsipper. <i>Informasjonssak v/ dekan.</i>	
10.45 - 11.00	ST 9/20	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjonssak, fra alle til alle.</i>	
11.00 - 11.30	ST 10/20	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan.</i>	



**ST 1/20 Referatet fra forrige møte 27.11.2019 er godkjent.**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	2/20	29.01.2020

## Møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2020

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

I følge Tilpasningsavtalen kap. 7.1. skal det utarbeides en møtekalender med oversikt over når IDF LOSAM skal ha møter påfølgende semester, IDF LOSAMs viktigste saker og når de skal behandles. Det skal hvert semester avholdes minst tre møter i IDF LOSAM.

Det foreslås følgende møteplan og årshjul for 2020:

"Orientering fra fagforeningene og HVO" og "Nytt fra dekan" er faste saker i hvert møte.

Møtedato	Saker
29.01.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Møteplan og årshjul for 2020.</li><li>• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 4. kvartal forrige år.</li><li>• Bruk av overtid 2. halvår.</li><li>• Status midlertidighet 2. halvår.</li><li>• Status HMS, avviksmeldinger, sykefravær 2. halvår.</li><li>• Resultatene fra ARK 2019</li></ul>
26.02.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 13.03.2020.</li></ul>
03.04.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Regnskap foregående år.</li></ul>
29.04.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Økonomi 1. kvartal</li><li>• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 1. kvartal.</li></ul>
25.05.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 11.06.2020.</li><li>• Bruk av velferdsmidler 2020.</li></ul>
24.06.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informasjon/status oppfølging ARK?</li></ul>
26.08.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seminar for LOSAM?</li><li>• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 17.09.2020.</li><li>• Fordeling av tildelte velferdsmidler 2020.</li><li>• Økonomi 2. kvartal</li><li>• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 2. kvartal</li><li>• Bruk av overtid 1. halvår.</li><li>• Status midlertidighet 1. halvår.</li><li>• Status HMS, avviksmeldinger, sykefravær 1. halvår.</li></ul>
30.09.20	
28.10.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 20.11.2020.</li><li>• Økonomi 3. kvartal og budsjett</li><li>• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 3. kvartal.</li></ul>
25.11.20	
16.12.20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapport på bruk av timeplan etter timeplanlegging høsten 2020 (bruk av utvidet undervisningstid 1600-1800).</li></ul>

Det må påregnes endringer i løpet av året.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	3/20	29.01.2020

## Status arbeidsmiljøundersøkelsen - svarprosent og resultater

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.



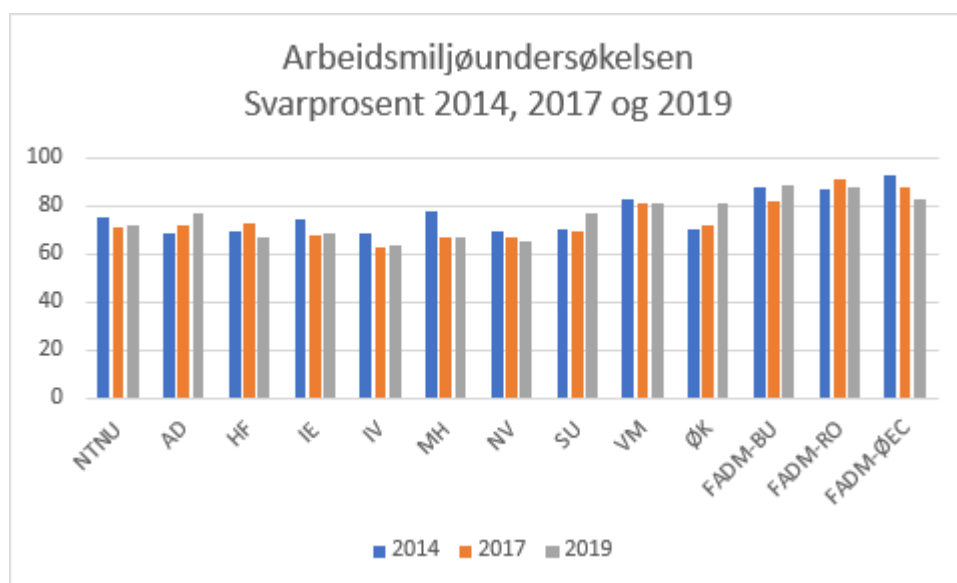
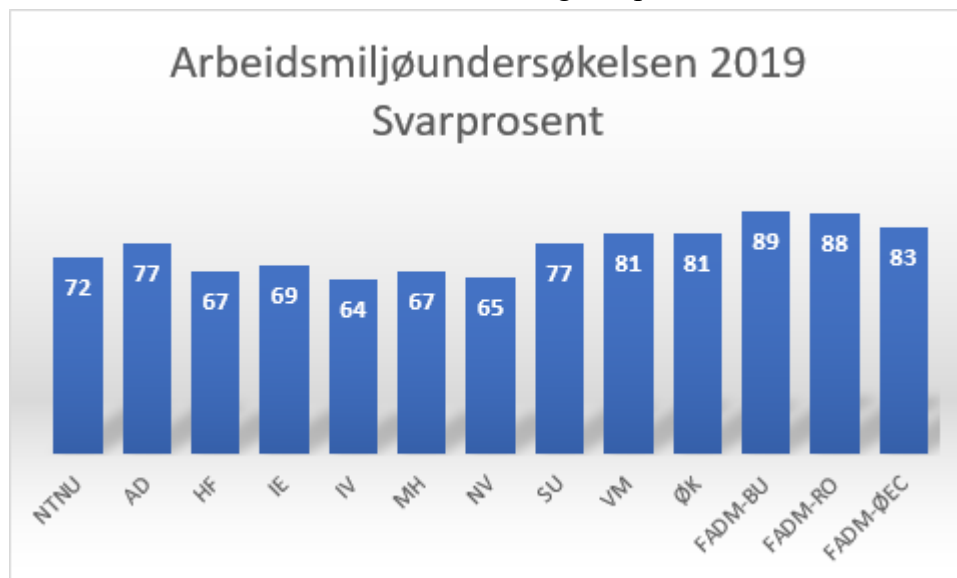
### Bakgrunn:

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte ved NTNU i minimum 40 % stilling for besvarelse i perioden 4. – 24. november 2019.

### Svarprosent:

Ved NTNU lå svarprosenten på 72%. Ved MH-fakultetet er svarprosenten på 67%.

Oversikt over de andre fakultetene under og svarprosent over tid:



(I 2017 var svarprosenten ved MH på 60,4 % inkl. bistillinger, og 67,1 % uten bistillinger).

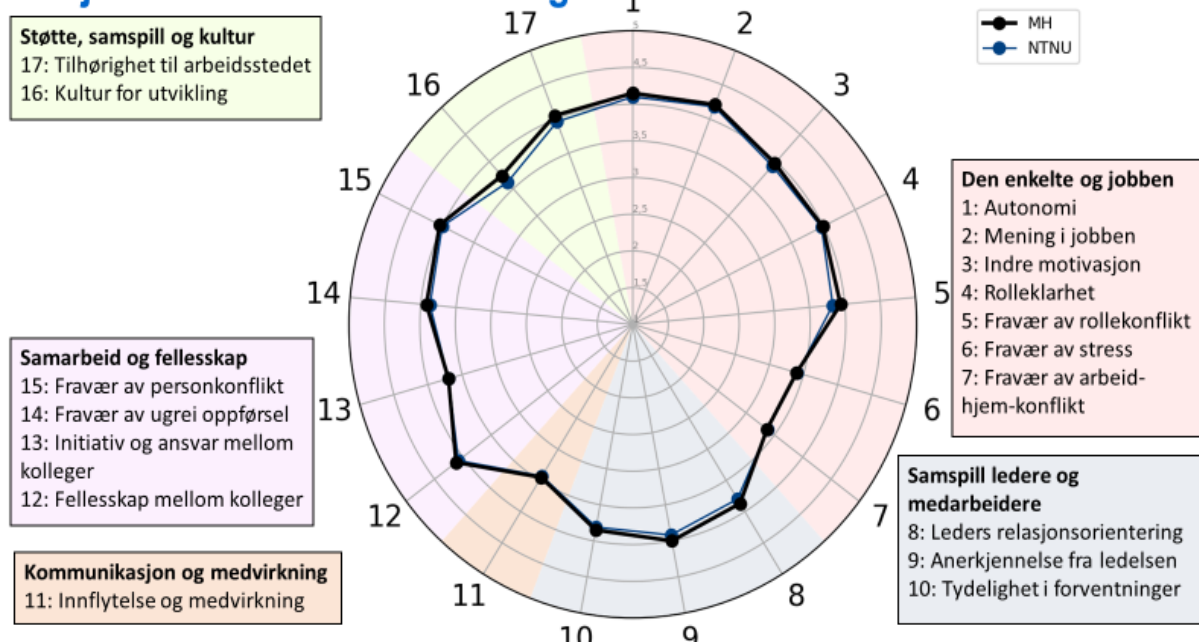
Ved MH er fordeling svarprosent slik:

Enhet	Antall svar	Svarprosent
<b>MH</b>	<b>942</b>	<b>67.0</b>
IHA	36	69.23
IHG	83	83.0
IKOM	193	64.98
INB	118	64.48
IPH	68	60.18
ISB	105	62.13
ISM	153	57.52
KIN	85	92.39
MHADM	73	81.11
MH#STIP	158	51.8
MH#T/A	292	77.04
MH#VIT	492	68.14

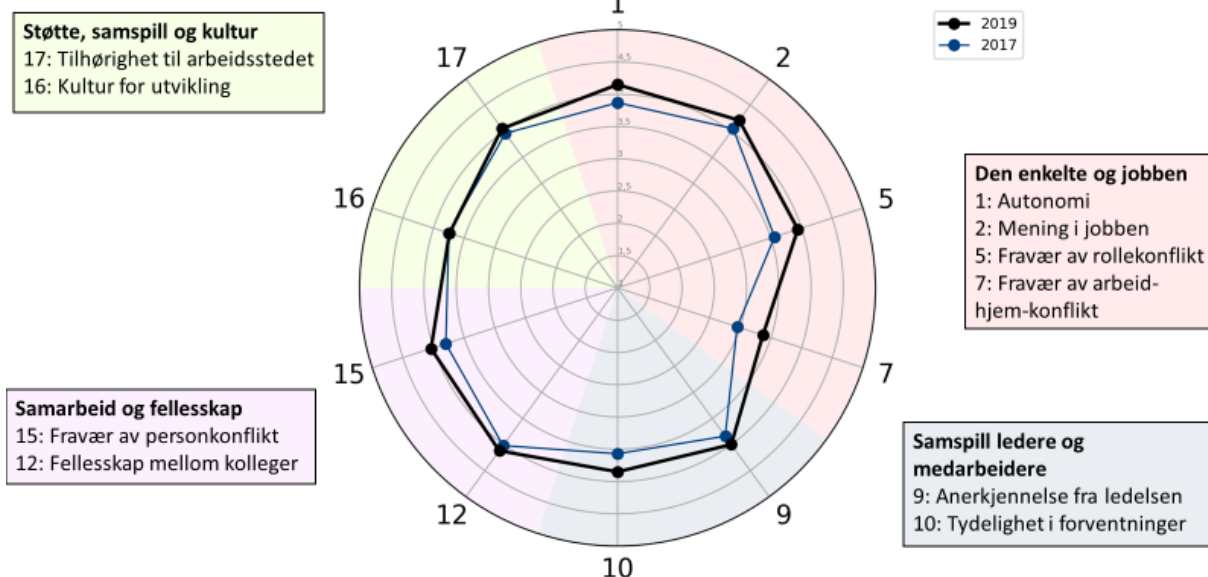
## Resultater

Ved MH-fakultetet er det en generell forbedring i gjennomsnittssvar siden 2017. Resultatene ved MH ligger omtrent på snitt som NTNU totalt. Det samme gjelder for stipendiater, teknisk-administrative og vitenskapelige ansatte ved MH sammenlignet med respektive grupper på for NTNU-nivå.

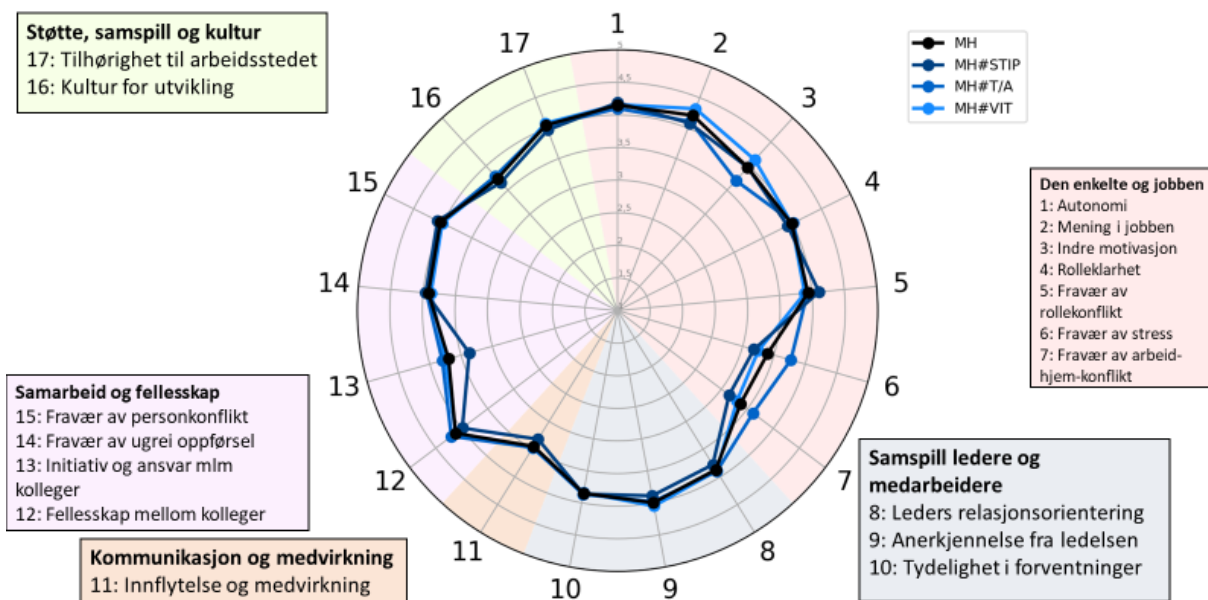
## Gjennomsnittssvar ved MH og NTNU 2019



## Sammenligning snitt MH 2017 og 2019



## Resultater MH-nivå, Stipendiater, Teknisk-administrative og Vitenskapelige ansatte



### Generelle tendenser

Som en generell tendens er det lavere score på områdene som omhandler stress og arbeid/hjem-konflikt på MH-nivå. Det gjelder spesielt vitenskapelige ansatte og i større grad for stipendiater. For stipendiatgruppen er det også lavere gjennomsnittsscore for området «initiativ og ansvar mellom kolleger». Teknisk-administrative ansatte scorer noe lavere på indre motivasjon sammenlignet med de to andre gruppene. For temaet innflytelse og medvirkning er det generelt lav score på ved både MH og NTNU for øvrig.

## Oppfølging og utvikling av tiltak

### Fremdriftsplan arbeidsmiljøundersøkelsen - ledere

Måned	Dato/frist	Milepæl	
2019:			
<b>FASE 1</b> MOTIVERE OG FORBEREDE	August	27. 28. august	ARK-konferansen (Tromsø)
	September		Koordinatorerne inn i ledermøter nivå 2: motivasjon og forberedelse
	September	Frist 20. september	Valg av svarenheter og resultatrapporter
	September	Frist 30. oktober	Forberedelsesmøte: leder og VO. NB: Nytt skjema, «Forberedelse til arbeidsmiljøundersøkelsen», fylles ut
	Oktober		Ledere (per svarenhet) holder informasjonsmøte ved enheten: motivasjon og forberedelse
<b>FASE 2</b> KARTLEGGJE	November	4. – 24. november	Spørreundersøkelse
	Desember		NTNU-nivå resultat (oppslag på Innsida)
2020:			
<b>FASE 3</b> UTVIKLE TILTAK	Januar		Resultat på enhetsnivå
	Januar		Opplæring per fakultet og fellesadministrative områder (ledere, lederstøtter og verneombud) Dekan/direktør er møteleder for opplæringen
	Januar		Planleggingsmøte: leder og VO, samt aktuelle nøkkelpersoner planlegger oppfølgingsmøtet
	Februar – mars	Frist 3. april	Oppfølgingsmøter (tiltaksplan klar til påske)
<b>FASE 4</b> GJENNOMFØRE OG EVALUERE	Mai-juni	Frist 12. juni	Oppsummeringsmøte: leder og VO. Skjema: «Oppsummering og evaluering» (tidl. FaktaARK 2)
	Vår og høst		Oppfølging av tiltak (oppfølgingsansvar i linja)
	Oktober/nov.		Evalueringsmøte: leder og VO, samt aktuelle nøkkelpersoner

Fakultetet og instituttene er nå i gang med å planlegge videre oppfølging ved enhetene. I løpet av januar/februar gjennomfører ARK-koordinatorerne instituttvis opplæring for ledere, verneombud og lederstøtte, samt opplæring for seksjonsledere. Opplæringen fokuserer på gjennomføring av oppfølgingsmøte, med tilbakelesing av resultater og tiltaksutvikling. Tiltaksplanene skal være klare til påske.

LOSAM vil få en ny orientering før sommeren.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	4/20	29.01.2020

## Normalavlønning i utlysningstekstene for teknisk-administrative stillinger

### Forslag til vedtak:

Saken er drøftet med LOSAM og innspillene blir tatt med tilbake til HR-seksjonen.

### Bakgrunn:

Ved NTNU er det en fastsatt standard tekst for alle stillingsutlysninger:

*Stillingen som <tittel> kode XX lønnes normalt fra brutto kr XX - XX pr. år avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønn trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens pensjonskasse.*

For å komme frem til normalavlønning i utlysningene ved MH er det praksis å ta utgangspunkt i årslønn for alle ansatte ved fakultetet i aktuell stillingskode, og deretter fjerne årslønn som ligger forholdsvis lavere enn de fleste (normalen) og eventuelt forholdsvis høyere enn normalen.

Eksempel under viser hvordan normalavlønning er fastsatt i en stillingskode. I denne utlysningen vil stillingen bli lyst ut med et spenn som tilsvarer ltr. 50-56 (årslønn brutto kr 449 300 – 496 100).

	ÅRSLØNN NOK	LTR*
kr	420 300,00	46
kr	448 899,60	50
kr	463 599,60	52
kr	471 600,00	53
kr	471 600,00	53
kr	471 600,00	53
kr	471 600,00	53
kr	471 600,00	53
kr	471 600,00	53
kr	487 599,60	55
kr	487 599,60	55
kr	495 699,60	56
kr	495 699,60	56
kr	542 000,00	61

\* fiktive årslønn

## Ønske om innspill fra LOSAM

I senere tid har det kommet flere henvendelser fra ledere som ønsker å lyse ut med et høyere utlysningsspenn enn det som faktisk er normalen i gjeldende stillingskode fordi man opplever vanskeligheter med å rekruttere til enkelte tekniske og administrative fagområder (spesielt økonomi). Etter drøfting med NTNU sentralt er det avklart at det ikke er vanlig å skille mellom de ulike fagområdene for de administrative støttefunksjonene når man fastsetter normalavlønning. Dette siden omfanget av oppgavene i en stillingskode skal være styrende uavhengig av hvorvidt stillingen er innenfor utdanning eller økonomi. Oppgavene er definert i NTNUs lønnspolitikk. Det samme gjelder også vitenskapelige stillinger hvor man ikke har ulike normalavlønningssatser med bakgrunn i ulike fagområder.

En mulighet er å identifisere fagområdene hvor det er vanskelig å rekruttere til, og føre til en ekstra setning i utlysninger: *«For godt kvalifiserte kandidater vil det være mulighet for høyere lønnsinnplassering»*. Dette er også drøftet med NTNU sentralt som en mulighet å skape handlingsrom for å rekruttere gode kandidater til rekrutteringssvake områder.

Det er ønskelig å ta opp dette tema med LOSAM og få innspill til denne problemstillingen. Vi har et ønske å tiltrekke gode søkere til våre stillinger, men samtidig ivareta et økonomisk ansvar i å holde lønnsnivåene på et nivå som gjenspeiler fakultetets økonomi, i tillegg til å skape realistiske forventninger ovenfor søkere. Vi ønsker også å ta hensyn til de som er ansatt fra før av og sørge at det blir en rettferdig ivaretagelse av ansatte som har jobbet i tilsvarende stillinger ved MH over lengre tid. Andre innspill rundt tema lønn i utlysningen mottas med takk.

Vedlegg:

- 1 Vedtak LOSAM sak 36/2015 - Endring av tekst om avlønning i utlysningstekster

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	36/15	28.05.2015

## Endring av tekst om avlønning i utlysningstekster

### Behandling i DMF - LOSAM - 28.05.2015

Albert Verhagen orienterte om saken og svarte på spørsmål. HR-seksjonen opplever i dag problemer med at hele lønsspennet oppgis i stillingsutlysninger og at dette gir søkere urealistiske forhåpninger som ikke kan innfris og at søkere derfor trekker seg. Arbeidstakerorganisasjonene mener hele lønsspennet skal oppgis som i dag, og at man heller må se på beskrivelsen av innholdet i stillingen. Stillingsbeskrivelser utformes gjerne ut fra ønske om å tiltrekke seg flest mulig kvalifiserte søkere, men beskrivelsen av stillingen må også samsvare med stillingens faktiske innhold slik at man tiltrekker seg de riktige søkerne. Verken arbeidsgiver eller arbeidssøker er tjent med stillingsutlysninger som lover mer enn det som reelt sett tilbys av arbeidsinnhold og/eller lønsvilkår, og at søkere derfor trekker seg etter intervjuet eller får urealistiske forventninger om lønn og takker nei når de ikke innfris. Problemet gjelder først og fremst teknisk-/administrative stillinger. For stipendiat og postdok.-stillinger bestemmes lønnsnivået av dekanvedtak.

Forslag fra PARAT: utsett saken og undersøk hvordan dette gjøres på andre fakultet. PARAT vil også drøfte problemstillingen med PARAT-NTNU sentralt. Også FF, NTL og NITO ønsket utsettelse av saken.

### Vedtak i DMF - LOSAM - 28.05.2015

Partene ble ikke enige og tar saken opp på nytt over sommeren. Men det er allerede nå greit å justere layout og rekkefølge for lønnsopplysninger slik at normal avlønning fremgår klart og tydelig. HR-seksjonen passer på at beskrivelsen av stillingsinnholdet i utlysningstekster er i samsvar med stillingens reelle innhold. HR-seksjonen lager forslag til modifisert tekst om lønnsopplysninger i stillingsutlysninger, og mottar gjerne innspill og forslag til dette fra arbeidstakerorganisasjonene.

**Forslag til vedtak:**

HR-seksjonen ved DMF ønsker å lyse ut med normalavlønning for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For stipendiat- og postdoktorstillinger ønsker vi å ha med spennet i henhold til dekanvedtak 157/12 og 073/13.



## **Bakgrunn:**

HR-seksjonen ønsker at LOSAM tar stilling til om teksten om avlønning i utlysningstekster kan endres.

Det har flere ganger skjedd at vi har mistet gode kandidater på grunn av at vi ikke kan innfri lønnsforventninger. Per i dag skisseres hele lønsspennet i en stillingskategori ved utlysning og dette kan for søkere oppfattes som spennet man kan forhandle om. HR gjør oppmerksom på hvilken avlønning kandidaten kan forvente under intervjuene, og har da noen ganger opplevd at kandidater har trukket sin søknad. Det er også eksempler på at søkere har takket nei til tilbud om stilling fra oss etter å ha forsøkt å forhandle lønn som er høyere enn normalavlønning. I stipendiat- og postdoktorstillinger har vi ikke anledning til å tilby annen lønn enn det som er vedtatt i dekanvedtak 157/12 og 073/13 (se vedlegg1).

Når HR og leder gjør en lønnsvurdering tas det hensyn til hva andre i samme stillingskategori ved seksjonen / instituttet har, og det vil være unaturlig å avlønn nyansatte høyere enn ansatte med lang ansiennitet.

HR-seksjonen ønsker å gi søkere realistiske forventninger om hva de kan forvente seg når de søker en stilling hos oss. Vedkommende vil med bakgrunn i sin kompetanse vurderes for lønnsinnplassering etter vedtak om tilsetting. Hvis vi har eksepsjonelt godt kvalifiserte kandidater med lang ansiennitet kan det likevel vurderes å innplassere noe høyere enn normalavlønning.

Ved andre fakulteter ved NTNU, ved andre universiteter i Norge og andre offentlige virksomheter, lyses stillinger ut med normalavlønning (vedlegg 2). Ved Det medisinske fakultet, NTNU, ønsker vi å legge oss på samme linje.

*HR-seksjonen ved DMF ønsker å lyse ut med normalavlønning for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For stipendiat- og postdoktorstillinger ønsker vi å ha med spennet i henhold til dekanvedtak.*

## **Teknisk-administrative og vitenskapelige (universitetslektor, førsteamanuensis og professor) stillinger**

For stillinger som lyses ut ved DMF beskriver vi i utlysningsteksten hele lønsspennet og normalavlønning. Slik ser det ut i dag:

*Stillingen som seniorkonsulent lønnes etter lønnstrinn 49-74 i Statens lønnsregulativ (brutto kr. 422 700,- til 662 400,- per år). Normalt avlønnnes stillingen i lønnstrinn 52-59 (brutto kr. 443 600,- til 500 000,- per år). Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.*

Det er ønskelig at det skal se slik ut i fremtidig utlysninger:

*Stillingen som seniorkonsulent lønnes etter ~~lønnstrinn 49-74 i Statens lønnsregulativ (brutto kr. 422 700,- til 662 400,- per år).~~ Normalt avlønnnes stillingen i lønnstrinn 52-59 (brutto kr. 443 600,- til 500 000,- per år). **Lønnsinnplassering gjøres ut i fra kvalifikasjoner og ansiennitet.** Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.*

## **Utdanningsstillinger (stipendiat og postdoktor)**

Med bakgrunn i dekanvedtak 157/12 (retningslinjer for avlønning av stipendiater ved DMF) og 073/13 (retningslinjer for avlønning av postdoktorer ved DMF) er det ønskelig å lyse ut disse stillingskategoriene i tråd med dekanvedtakene.

Teksten ser slik ut i dag:

*Stilling som stipendiat lønnes etter lønnstrinn 36-62 i Statens lønnsregulativ kr 350 900 - 528 500, normal avlønning er lønnstrinn 50-58 (kr 429 400-491 100). Fra dette trekkes 2 % lovfestet innskudd i Statens Pensjonskasse.*

*Stilling som postdoktor lønnes etter lønnstrinn 57-77 i Statens lønnsregulativ kr 482 500- 710 100, normal avlønning er lønnstrinn 57-60 (482 500-508 800). Fra dette trekkes 2 % lovfestet innskudd i Statens Pensjonskasse.*

Det er ønskelig at det skal se slik ut i fremtidig utlysninger:

*Stilling som stipendiat lønnes ~~etter lønnstrinn 50-62 i Statens lønnsregulativ kr 429 400 - 528 500, normal avlønning er lønnstrinn 50-58 (kr 429 400-491 100).~~ **Lønnsinnplassering gjøres ut ifra interne retningslinjer.** Fra dette trekkes 2 % lovfestet innskudd i Statens Pensjonskasse.*

*Stilling som postdoktor lønnes ~~etter lønnstrinn 57-77 i Statens lønnsregulativ kr 482 500 - 710 100, normal avlønning er lønnstrinn 57-60 (482 500-508 800).~~ **Lønnsinnplassering gjøres ut ifra interne retningslinjer.** Fra dette trekkes 2 % lovfestet innskudd i Statens Pensjonskasse.*

Vedlegg:

- 1 Dekanvedtak stipendiat og postdoktor
- 2 Eksempler på utlysningstekster

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	5/20	29.01.2020

### **Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter, perioden 01.11.2019 - 31.12.2019**

#### **Forslag til vedtak:**

LOSAM tar saken til orientering.

#### **Bakgrunn:**

Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter i henhold til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17.

Vedlagt følger oversikter for perioden 01.11.2019 - 31.12.2019.

#### Vedlegg:

- 1 LOSAM - startet 01 11 2019 - 31 12 2019
- 2 LOSAM - sluttet 01 11 2019 - 31 12 2019

## Personer startet

Dato: Enhet: Ansattform: **M - Annen  
midlertidig ansatt,V - Vikar,R -  
Rekrutteringsstilling,F - Fast ansatt**  
Stillingskode: Lønnskode:

År-Mnd	Enhet	Fornavn	Stillingskode	Etternavn	Startdato
2019-11	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Driftsramme	Therese Haugdahl	1109 - Forsker	Nøst	01.11.2019
	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	Stine	1363 - Seniorkonsulent	Bjøralt	01.11.2019
	652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	Dyah Ekashanti Octorina	1352 - Postdoktor	Dewi	03.11.2019
	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	Bente Kristin Årbøgen	1434 - Rådgiver	Andersen	04.11.2019
	652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	Magnus	1009 - Universitetslektor	Amdam	15.11.2019
	652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkepleie - Driftsramme	Polina	1017 - Stipendiat	Lukina	18.11.2019
	653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	Hege	1363 - Seniorkonsulent	Wang	18.11.2019

Ingen for 2019-12

## Personer sluttet

Dato: Enhet: Ansattform: **M - Annen midlertidig ansatt,V - Vikar,R - Rekrutteringsstilling,F - Fast ansatt** Stillingskode:  
Lønnskode:

År-Mnd	Enhet	Stillingskode	Fornavn	Etternavn	Stoppdato	
2019-10	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1352 - Postdoktor	Diana Lilian	Bordin	02.10.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1017 - Stipendiat	Hilde	Krogstad	09.10.19	
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1020 - Vitenskapelig assistent	Emilie Rylund	Glesaaen	14.10.19	
	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Anna Elisa	Maagaard	20.10.19	
	651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1108 - Forsker	Anna	Barkovskaya	22.10.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Jarle	Karlsen	31.10.19	
	653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1020 - Vitenskapelig assistent	Ashmita	Chaulagain	31.10.19	
	653505 - RKBU - Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Psykisk	1109 - Forsker	Åse	Bratterud	31.10.19	
	2019-11	656014 - Kavli Institutt for Systemnevrovitenskap - Driftsramme	1352 - Postdoktor	Joshua Benjamin	Julian	17.11.19
		650106 - MH fakultetet avdeling for forskning	1434 - Rådgiver	Oxana	Eide	30.11.19
651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn		1009 - Universitetslektor	Erik Arstad	Elden	30.11.19	
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn		1011 - Førsteamanuensis	Anne	Engum	30.11.19	
657010 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Driftsramme		1007 - Høgskolelærer/øvingslærer	Gro Merete	Stensvold	30.11.19	
2019-12		651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1017 - Stipendiat	Birgitta	Ehrnstrøm	13.12.19
	650105 - MH fakultetet ledelse og stab	1085 - Avdelingsingeniør	Odin Korsen	Svinsaas	17.12.19	
	651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1017 - Stipendiat	Helene Kolstad	Skovdahl	27.12.19	
	650106 - MH fakultetet avdeling for forskning	1011 - Førsteamanuensis	Torstein	Hole	31.12.19	
	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1018 - Vitenskapelig assistent	Gaute Berg	Aspevold	31.12.19	
	650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	1018 - Vitenskapelig assistent	Maren Vaseng	Arntsen	31.12.19	
	650130 - Enhet for anvendt klinisk forskning	1011 - Førsteamanuensis	Rune	Midgard	31.12.19	
	650130 - Enhet for anvendt klinisk forskning	1434 - Rådgiver	Harriet	Selle	31.12.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Ellen Veronika	Vesterfjell	31.12.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Kristian	Frøland	31.12.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Thor	Naustdal	31.12.19	
	651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Torunn	Thune	31.12.19	

651505 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Fastlønn	1011 - Førsteamanuensis	Marit	Saunes	31.12.19
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1019 - Vitenskapelig assistent	Anders	Valseth	31.12.19
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1019 - Vitenskapelig assistent	Nikki Lyn E.	Upfold	31.12.19
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1108 - Forsker	Ingeborg Megård	Leinan	31.12.19
651514 - Institutt for klinisk og molekylær medisin - Driftsramme	1108 - Forsker	Sina	Rostami	31.12.19
651530 - Centre of Molecular Inflammation Research (SFF - CEMIR)	1352 - Postdoktor	Kai Sandvold	Beckwith	31.12.19
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Fastlønn	1007 - Høgskolelærer/øvingslærer	Unni	Lundberg	31.12.19
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Sigrun Aasen	Frigstad	31.12.19
652005 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Viggo	Mastad	31.12.19
652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Driftsramme	1011 - Førsteamanuensis	Tove Garåsen	Røsstad	31.12.19
652014 - Institutt for samfunnsmedisin og svkenleie - Driftsramme	1020 - Vitenskapelig assistent	Cecilia	Carstedt	31.12.19
652505 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Fastlønn	1011 - Førsteamanuensis	Henrik	Loe	31.12.19
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1009 - Universitetslektor	Frode	Aasgaard	31.12.19
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1011 - Førsteamanuensis	Torbjørn	Dahl	31.12.19
652514 - Institutt for Sirkulasjon og bildediagnostikk - Driftsramme	1109 - Forsker	Torbjørn	Hergum	31.12.19
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1011 - Førsteamanuensis	Tina Strømdal	Wik	31.12.19
653005 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Fastlønn	1017 - Stipendiat	Nishchal Ratna	Shakya	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1017 - Stipendiat	Harri	Luchsinger	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1087 - Overingeniør	Ingvild	Storheil	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1108 - Forsker	Marius	Flasnes	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1108 - Forsker	Ragnhild Sunde	Braaten	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1108 - Forsker	Thalia Mendonca	Vaz Moco	31.12.19
653014 - Institutt for nevromedisin og bevegelse - Driftsramme	1109 - Forsker	Kari	Schirmer-Mikalsen	31.12.19
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1007 - Høgskolelærer/øvingslærer	Asbjørn	Strømmen	31.12.19
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Anita	Evjenth	31.12.19
653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Anne Persdatter	Holm	31.12.19

	653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	George Hugh Michael McCarthy	Mjønes	31.12.19
	653501 - Institutt for Psykisk helse - Fastlønn	1011 - Førsteamanuensis	Ottar	Bjerkeset	31.12.19
	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1011 - Førsteamanuensis	Evastina	Björk	31.12.19
	657005 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik - Fastlønn	1087 - Overingeniør	Børre	Østby	31.12.19
	658005 - Institutt for helsevitenskap Ålesund - Fastlønn	1009 - Universitetslektor	Janne Helen	Dyb-Sandnes	31.12.19

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	6/20	29.01.2020

## Status for midlertidige ansettelses ved MH-fakultetet

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Informasjon om bemanning og midlertidige ansettelses ved MH pr. 31.12.2019.

Vedlegg – Bemanning MH pr 31.12.2019



## Bemanning på angitt dato

Periode: **31.12.2019** Organisasjon: Person: **A - Aktiv**  
 Arbeidsforhold: **M - Annen midlertidig ansatt, V - Vikar, R -**  
**Rekrutteringsstilling, F - Fast ansatt R** Annet:

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	31.12.2019			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	972	637	335	860,8
		M - Annen midlertidig ansatt	398	196	202	130,5
		R - Rekrutteringsstilling	437	270	167	387,0
		V - Vikar	117	79	38	51,0
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	F - Fast ansatt	117	86	31	112,4
		M - Annen midlertidig ansatt	15	9	6	6,6
		R - Rekrutteringsstilling	2	1	1	0,4
		V - Vikar	4	3	1	2,7
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	F - Fast ansatt	187	110	77	158,2
		M - Annen midlertidig ansatt	110	54	56	31,3
		R - Rekrutteringsstilling	127	82	45	112,3
		V - Vikar	27	19	8	8,1
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	F - Fast ansatt	204	132	72	176,3
		M - Annen midlertidig ansatt	62	37	25	19,5
		R - Rekrutteringsstilling	65	50	15	54,9
		V - Vikar	16	13	3	8,1
652500 - Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk	6	F - Fast ansatt	93	44	49	77,2
		M - Annen midlertidig ansatt	66	23	43	18,1
		R - Rekrutteringsstilling	88	43	45	74,3
		V - Vikar	24	6	18	6,4
653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse	6	F - Fast ansatt	122	81	41	99,3
		M - Annen midlertidig ansatt	60	23	37	20,1
		R - Rekrutteringsstilling	61	30	31	52,9
		V - Vikar	23	15	8	11,3
653500 - Institutt for psykisk helse	6	F - Fast ansatt	80	55	25	68,7
		M - Annen midlertidig ansatt	41	23	18	13,5
		R - Rekrutteringsstilling	31	27	4	29,7
		V - Vikar	10	9	1	4,0
656000 - Kavliinstitutt for nevrovitenskap	6	F - Fast ansatt	43	25	18	42,8
		M - Annen midlertidig ansatt	14	6	8	10,7
		R - Rekrutteringsstilling	43	19	24	42,5
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	F - Fast ansatt	85	68	17	81,4
		M - Annen midlertidig ansatt	22	17	5	7,3
		R - Rekrutteringsstilling	13	11	2	13,0
		V - Vikar	10	10	0	7,9
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	F - Fast ansatt	47	41	6	44,7
		M - Annen midlertidig ansatt	10	6	4	3,4
		R - Rekrutteringsstilling	7	7	0	7,0
		V - Vikar	4	4	0	2,6
<b>Total</b>			<b>1 829</b>	<b>1 119</b>	<b>710</b>	<b>1 429,1</b>

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	7/20	29.01.2020

## Status HMS 2019

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Informasjon til LOSAM om HMS ved MH-fakultetet i 2019.

Se vedlegg.

### Vedlegg:

- 1 Status HMS ved MH-fakultetet 2019

## Avvik

Avvik registrert ved MH pr 31. desember 2019:

	MH	IHG	IHA	KIN	IKOM	INB	IPH	ISM	ISB	MH- AKM	MH- FAKADM
Ant	3	8	5	14	31	9	4	13	4	3	3

I 2017 var det 99 registrerte avvik, og i 2018 hadde MH en nedgang til 82. I 2019 har vi 97 innmeldte avvik. Det antas at det fremdeles er en underrapportering av avvik ved MH. Det er viktig at det oppfordres til å melde avvik ved fakultetets enheter. Totalt ved NTNU var det i 2018 994 registrerte avvik.

Typiske avvik som meldes ved MH er stikk/kutt-skader, dyrebitt og avvik knyttet til inneklime (luft og temperatur) og luktproblemer, i tillegg til brann og bygningssikkerhet.

### HMS-opplæring for studenter

Alle studenter som blir tatt opp ved MH får HMS-opplæring. Bachelor-, profesjonsstudiet i medisin og fulltids masterstudenter får 2-timers brannvernkurs med praktisk slukking, og en 2-timers HMS-forelesning med fokus på generell HMS og labsikkerhet. Opptaksrammen for HM 2019 var 2200, hvorav det ble gitt HMS-forelesning og brannvernkurs til 1500 av disse. I tillegg har vi et e-læringskurs som alle studentene må ta, inkludert deltidsstudenter, EVU, videreutdanningsstudenter og studenter tatt på desentraliserte program.

Høsten 2019 ble det gjort en vurdering om HMS-opplæringen kan effektiviseres. En arbeidsgruppe foreslår å dele HMS-opplæringen i to; en generell del og en studieprogramspesifikk del. Dette for å gjøre opplæringen mest mulig relevant for studentene.

### HMS-opplæring for MHs ledere

Det ble gjennomført en to timers HMS-opplæring hovedsakelig tiltenkt ledere ved årsskifte 2018 og ut våren 2019. Instituttene fikk invitere dem de ønsket, noe som førte til stor variasjon i hvem som deltok. Noen institutt inviterte alle instituttets ansatte og hadde en egen del med HMS-informasjon relevant for eget institutt, mens andre hadde kun ledergruppen.

### Beredskap

Etter at den sentrale beredskapsplanen var godkjent høsten 2018 har en arbeidsgruppe på MH fakultetet gjennomgått planverket og vurdert hvilke lokale tilpasninger som er nødvendig for lokal beredskapsplan. Det er definert roller og tiltakskort knyttet til rolle, og ny varslingsliste er inndelt etter disse. Rollene publiseres nå i desember.

I januar 2020 vil alle som står på varslingslista ha samling om roller og tiltakskort. Når denne opplæringa er gjennomført vil det bli enkle øvelser for å bli fortrolig med rollen og samtidig oppdatere tiltakskort ettersom vi erfarer hva som fungerer.

Beredskapsarbeidet er dessverre rammet av sykefravær på sentralt nivå, så publisering av endringer og koordinering mellom fakultetene er forsinket.

### Vaksinasjon mot Hepatitt B:

Alle nye studenter på profesjonsstudiet i medisin og ved enkelt videreutdanninger for sykepleie (operasjons-, føde-, intensiv-, anestesi) får tilbud om vaksine mot hepatitt B ved studiestart.

Vaksinasjonen i Trondheim er i regi av Bedriftshelsetjenesten og gjennomføres på Gløshaugen legesenter. Ved IHA og IHG gjennomføres vaksinasjonen med Stamina som NTNU har rammeavtale med. Dette gir god oppfølging av studentene og sikrer systematisk dokumentasjon ved at alle vaksiner registreres i Nasjonalt vaksinasjonsregister, SYSVAK.

### **Lokalt HMS-forum**

Det holdes lokalt HMS-forum ved MH 2-3 ganger i året. Forrige møtet var 3. desember 2019. Her er alle instituttene representert med HMS-koordinator eller andre representanter. Dette forumet fungerer godt og er viktig for erfaringsdeling mellom instituttene. Forumet er blitt utvidet til å inkludere representant fra HR/HMS-seksjonen ved fakultetet for å videreutvikle HMS-arbeidet ved fakultetet. Dette skal være med å gi et bredere perspektiv i HMS-arbeidet, hvor også miljø og helse skal kunne få et større fokus enn det har vært frem til nå.

### **Digitale system ivaretar systematisk HMS-arbeid**

Eksponeeringsregister (register over bestemte helseskadelige fysiske, kjemiske og/eller biologiske belastninger som ansatte/studenter utsettes for), stoffkartotek (digital oversikt over kjemikalier og gasser), avvikssystemet og elektronisk avfallsdeklarerer (destruksjon av farlige kjemikalier) er systemer som fungerer som de skal for å ivare det systematiske HMS-arbeidet. I løpet av 2020 vil også sikkerhetsdatablader i stoffkartoteket bli tilgjengelig via ipad på faste lokasjoner. Arbeidet med utrulling av dette er forsinket grunnet manglende HMS- og IT-ressurser fra nivå 1.

Systemet som NTNU bruker for å gjennomføre risikoanalyser (RiskManager) fungerer ikke optimalt, og HR/HMS avdelingen sentralt fraråder organisasjonen å bruke systemet. Alternativet som skal brukes er et exelskjema som er mindre detaljert enn RiskManager. Å bruke exelskjemaet oppleves som tungvint og det er en frykt at noen nå velger å ikke risikovurdere aktivitet som er forbundet med fare. Det jobbes med å få på plass et nytt system, men det er uklart når dette er på plass. Det er sannsynlig at tidligere utførte risikoanalyser må utføres på nytt i det nye systemet.

### **Samarbeidsavtale mellom MH og BHT**

Fakultetet inngikk en ny samarbeidsavtale med Bedriftshelsetjenesten (BHT) i 2019. Avtalen skal revideres årlig. Den er nå ute på høring til instituttene for innspill til endringer. IHA og IHG er i tillegg også ivaretatt av samarbeidsavtaler med Stamina Helse, som tilbyr lokal bedriftshelsetjeneste.

### **Retningslinjer for undervisning som inkluderer hudperforering**

I løpet av 2019 er det blitt jobbet med en felles retningslinje for undervisning tilknyttet hudperforering. Retningslinjen skal gjelde i alle studieprogram hvor dette gjennomføres. Bakgrunnen for utarbeidelsen er at det i løpet av ett års tid ble registrert to alvorlige avvik ved MH, hvor to studenter fikk injisert klorhexidin i blodet istedenfor saltvann. Før arbeidet med retningslinjen startet ble det gjennomført en risikoanalyse. Den foreslåtte retningslinjen har vært på høring, og arbeidsgruppen som har jobbet med dette jobber nå med innspillene. Retningslinjen antas å være gjeldende fra høsten 2020.

### **Sykefravær**

Det vil komme en egen sak om rapportering av sykefraværstatistikk for andre halvdel av 2019 ved MH i LOSAM-møtet i februar.

## **IA-arbeid**

Mål for IA-arbeidet ved NTNU ble vedtatt av Sesam 14.05.2019. På MH-fakultetet arbeides det nå videre med å kartlegge dagens IA-arbeid og hvordan det skal jobbes med dette arbeidet i tiden fremover. Det er planlagt at temaet tas opp på instituttledermøte og i administrativt lederforum denne våren. LOSAM vil bli orientert og involveres i det videre arbeidet med å finne ut hvilke eventuelle mål- og handlingsplaner / tiltak som skal utarbeides for å sikre at det kontinuerlig jobbes med inkluderende arbeidsliv.

### IA målsetninger ved NTNU:

- 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.

**ST 8/20 Endringer i personalansvar - prinsipper**

**ST 9/20 Orientering fra fagforeningene og HVO**

**ST 10/20 Nytt fra dekanen**