

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	30M11, 1930-bygget., Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	12.09.2019
Møtestart:	09:30
Møteslutt:	15:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Nils Kvernmo	Torbjørn Aas	Astrid Eidsvik
Karita Bekkemellem	Julie Tveita Lea	Johanne Eikeland Skage
Erik Solligård	Berge Solberg	Sigrid Wangensteen
Anton Hasselgren	Bjørnar Sporsheim	Magnus Mathisen (fast møtende vara)

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

Trondheim 05.09.2019.

Nils Kvernmo
utvalgsleder

Björn Inge Gustafsson
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
09.30 - 09.35	ST 22/19	Godkjenning av referat fra forrige møte 13.05.2019. <i>Referatet er godkjent på e-post etter forrige møte.</i>	
09.35 - 10.00	ST 23/19	Dekanens orientering. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>	2017/29100
10.00 - 10.15	ST 24/19	Studentenes orientering. <i>Informasjonssak v/ studentrepresentant.</i>	2017/29100
10.15 - 11.00	ST 25/19	Regnskap og prognose 2019. <i>Informasjonssak v/ økonomiseksjonssjef Bente Sollie.</i>	2018/39856
11.00 - 11.45	ST 26/19	Budsjettprosess og foreløpige budsjetttrammer 2020. <i>Informasjonssak v/ økonomiseksjonssjef Bente Sollie.</i>	2019/28033
11.45 - 12.15		Lunsj	
12.15 - 12.45	ST 27/19	MH-fakultetets samarbeid med Nanjing Medical University og Lade Institute i Kina. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>	2018/42714
12.45 - 13.45	ST 28/19	Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ prodekan Toril Forbord.</i>	2017/15448
13.45 - 14.05	ST 29/19	Plan for forvaltning av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonssjef Ingunn Wasland Pettersen.</i>	2017/19771
14.05 - 14.25	ST 30/19	Sykefravær ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonssjef Ingunn Wasland Pettersen.</i>	2019/16606
14.25 - 15.30	ST 31/19	Evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform. <i>Vedtaksak v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>	2017/29100

ST 22/19 Godkjenning av referat fra forrige møte 13.05.2019

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	23/19	12.09.2019

Dekanens orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om aktuelle saker.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	24/19	12.09.2019

Studentenes orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om aktuelle saker for studentene ved MH.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	25/19	12.09.2019

Regnskap og prognose 2019

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret tar status for regnskap og prognose til orientering.
2. Fakultetsstyret ber dekanen fortsette arbeidet for å sikre et regnskap i balanse med budsjett for 2019.

Bakgrunn:

I forrige fakultetsstyremøte ble regnskapstall og avvik fra mars presentert med budsjettavvik på 15,3 mill. Fakultetet har siden satt i gang et omfattende arbeid for å bremse budsjettavviket og styre årsprognosen så nært budsjett som mulig. Økt fokus på økonomioppfølging og tiltaksplaner fra institutter og fakultetsadministrasjon forventes å gi effekt.

Det arbeides med å ferdigstille regnskapet for august og det blir presentert i møtet.

I saken presenteres

1. Prognosen
2. Resultatet av fastlønnskartleggingen
3. Oppsummering av tiltaksplanene som ble levert i juni.
4. Status i arbeidet med utarbeidelse av modell for flytting av fastlønnskostnader
5. Status økonomimodell for MH fakultetet

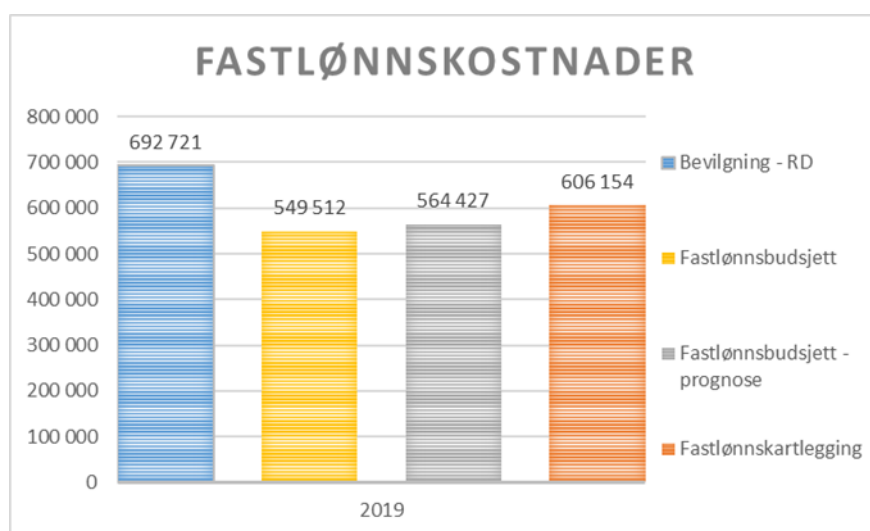
1) Prognose

	Budsjett	Prognose (tiltaksplaner)	Budsjettavvik	Prognose øvre	Budsjettavvik
Fakultet	32 439	37 439	5 000	41 439	9 000

Prognosen for budsjettavvik ved utgangen av 2019 er i intervallet 5-9 mill. for fakultetet. Den prognosen er basert på tiltaksplaner og rapportert prognoser fra instituttene. Til grunn for prognosen på 5 mill. i budsjettavvik er det tatt høyde for at inntektene fra eksterne prosjekter blir bedre enn budsjettet. Det er også iverksatt stopp i forlengelser av vikarer og midlertidige stillinger og at det holdes igjen på bruken av driftsmidler som nevnt i forrige avsnitt.

Usikkerheten i prognosen er om alle føringer mellom intern og eksterntfinansierte prosjekter er avstemt. Det er rutine for å gjøre dette til hver tertialrapportering for å unngå unødvendige svingninger i regnskapstallene.

2) Resultat av fastlønnskartleggingen



Med bakgrunn i at fastlønn flyttes til instituttnivå og for å finne punkt som kan defineres som startpunkt ved overføringen av fastlønn, har det i vår vært gjennomført en omfattende kartlegging av stillinger finansiert av fastlønnsbudsjettet. Kartleggingen er gjennomført sammen med instituttene for å skape en felles forståelse av innholdet og en felles arbeidsmetodikk. Dette arbeidet er også grunnlaget når fakultetet og resten av NTNU skal ta i bruk nytt bemanningsverktøy i løpet av høsten. Kartleggingen hadde til hensikt å få en oversikt over alle faste stillinger som er finansiert av fastlønnsbudsjettet. Kartleggingen omfatter også vakante stillinger. Resultatet i grafen over viser at dersom alle stillinger ved fakultetet til enhver tid er besatt ville lønnsforpliktelsene vært ca. 606 mill. Det er høyt i forhold til budsjett og prognose inneværende år og har en naturlig forklaring at det til enhver tid er stillinger som er vakante og ikke besatt med vikar eller midlertidig stilling. Dette gapet mellom fastlønnsbudsjett og «mulig fastlønnsbudsjett hvis alle stillinger er besatt» blir viktig å ha kontroll på fremover, særlig nå som bevilgningsutsiktene er i en fallende trend fra 2021.

3) Tiltaksplaner

Enhet	Budsjettavvik - tiltaksplaner	Kommentar:
Fakultetsadministrasjon	1 375 775	Budsjettavvik på lønn kompenseres med reduserte driftskostnader
Instituttene	2 707 000	Mindre bruk av vikarer, stillinger forblir ubesatt, noe reduksjon i driftskostnader og økte netto føringer fra eksternfinansierte prosjekter
Sum budsjettavvik	4 082 775	

Tiltaksplanene som ble levert av instituttene og fakultetsadministrasjonen viser at det er iverksatt mange tiltak for å redusere budsjettavvik. For å redusere lønnskostnadene holdes det igjen flere stillinger som blir ledige i løpet av året. Det holdes også igjen på rekruttering i stillinger som var vakante ved inngangen av året. Det jobbes fremdeles med å korrigere lønnskostnader som er feilført og effekten av disse to tiltakene vi reduseres budsjettavvik på lønn. I revidert prognose av netto inntekter fra eksternfinansierte prosjekter forventes det at disse føringene vil bli større enn budsjettert. Det vil få positiv effekt på budsjettavviket.

I fakultetsadministrasjonen reduseres kostnader til EU-rådgivning med 1,2 mill., kostnader til desentralisert medisinstudiet (NTNU LINK) med 1,3 mill. og kostnader til kunnskapsportalen blir 0,5 mill. lavere enn budsjettert. Det er også økte inntekter fra medisinsk museum på 0,7 mill. Disse tiltakene er med på å redusere det samlede budsjettavviket som kommer fra lønn og inntekter fra BOA.

I tiltaksplanene til instituttene holdes det igjen på ubesatte stillinger som vil være med på å stabilisere budsjettavviket som er forårsaket av lønnskostnader. Det er også som nevnt tidligere gjennomført en del rydding av feilført lønn tilbake i tid som gir positive utslag på budsjettavviket på lønn. Det holdes igjen på bruken av driftsmidler og forventet effekt av dette er rundt 0,8 mill. Disse kostnadene er allerede kuttet en del i forbindelse med budsjettrundene i januar. Instituttene regner med at de kommer til å få økte inntekter i forhold til budsjett. Det er spesielt netto overføringene fra eksternfinansierte prosjekter som forventes gir positivt budsjettavvik i størrelsen 5-5,5 mill.

Det er noen usikkerhetsmomenter i tiltakene og størst er risikoen rundt inntekter og kostnader til de eksternfinansierte prosjektene. Den usikkerheten kan slå begge veier og usikkerheten kan i beste fall redusere forventet budsjettavvik ytterligere.

4) Fordelingsmodell - ref. sak 20/19 Flytting av fastlønnskostnader fra dekannivå til instituttnivå

Fakultetsstyret ga i møte 13.05.2019 dekanen fullmakt til å jobbe videre med fordeling av bevilgninger til fastlønnskostnadene og ba om at fordeling blir presentert i møte 12.09.2019. Fakultet jobber nå med å få ferdigstilt forslag til modell for fordeling av kostnader, men har ikke slutført dette arbeidet og finner det derfor hensiktsmessig at saken utsettes til neste fakultetsstyremøte.

5) Økonomimodell for MH-fakultetet – ref sak 21/19

Fakultetsstyret ba dekanen i møte 13.05.2019 jobbe videre med en modell for fordeling av bevilgning med implementering i 2021.

Status i arbeidet vil bli presentert på neste fakultetsstyremøte.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	26/19	12.09.2019

Budsjettprosess og foreløpige budsjetttrammer 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar informasjon om budsjettprosess og foreløpig budsjetttrammer til orientering.

Bakgrunn

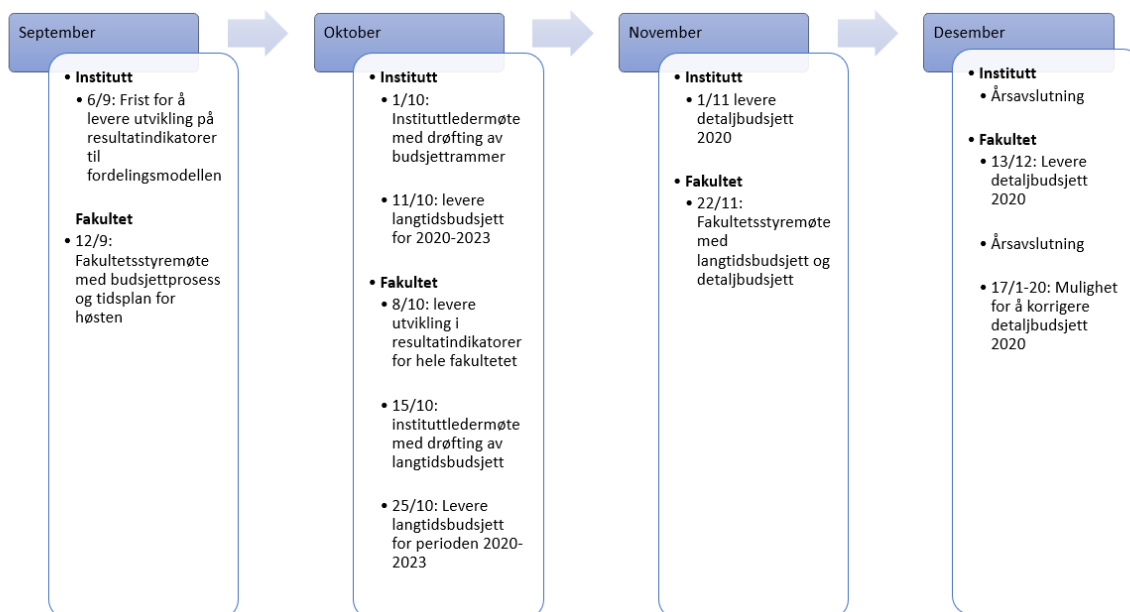
Plan og budsjett prosessen (PBO-prosessen) til fakultetet følger leveransefristene fra Rektor. Nytt av året er leveransen av detaljbudsjett som er tidligere i forhold til foregående år.

Avsetningene for NTNU er budsjettert til ca. 2% ved utgangen av 2019 og det er i underkant av hva som er ønskelig på lang sikt. Det fører til økt behov for koordinering i bruken av avsetninger og skjevhetene i fordelingen av avsetninger mellom ledernivåene. Hensikten med å fremskynde leveransen av detaljbudsjettet er å ha mulighet for å kunne godkjenne budsjettene fra rektornivå på forhånd.

MH har også en ubalanse i avsetningene mellom dekannivå og instituttnivå. Instituttene har i år fått tidligere leveransefrister slik at Dekan har mulighet for å gå gjennom budsjettene og presentere fakultetsbudsjettet før det leveres videre. Fakultetets avsetninger er rundt 5,4% ved inngangen til 2020 dersom prognose for budsjettavvik blir årsresultatet.

I saken presenteres budsjettprosessen i høst frem mot detaljbudsjettleveranse i midten av desember. Budsjetttrammene presenteres på fakultetsnivå og hvilke utfordringen bevilgningsnedgangen kan gi fakultetet fremover.

Budsjettprosess



Dekans frister for å levere utvikling i resultatindikatorer, langtidsbudsjett og detaljbudsjett er stort sett likt som tidligere. Innholdet som skal leveres er også kjent, både for dekannivå og instituttnivå. Det gjør at tidsplanen i budsjettprosessen er realistisk.

I år fremskyndes plan og budsjettprosessene mot instituttene for å sikre tid til å gjennomgå leveransene. Den første leveransen fra instituttene er utvikling av resultatindikatorer. Den leveransen er et viktig bidrag inn i fordelingsmodellen til NTNU og fakultetet som består av en basisdel og en resultatdel. Utviklingen i resultatdelen er viktig og påvirker hvordan bevilgingene til fakultetet blir fremover. En gjennomgang av fakultetets samlede utvikling er nødvendig for å få en felles forståelse for fakultetets utviklingsestimater som ligger til grunn for langtidsbudsjettet. Leveransen av utvikling i resultatindikatorer danner grunnlaget for bevilgningsrammene som brukes i langtidsbudsjettet. For at dekan skal kunne forankre langtidsbudsjettet, er det i år større tidsrom mellom leveranse fra instituttnivå og leveransen fra dekan til rektor. Detaljbudsjettet leveres fra instituttene i begynnelsen av november slik at det kan presenteres sammen med langtidsbudsjettet for fakultetsstyret i november.

Budsjetttrammer

Fakultetet er i en situasjon med rask nedbygging av ubrukte midler (avsetninger). Signalene fra rektor er at budsjettene for 2020 i stor grad skal være lik bevilgningsinntektene og at det ikke skal budsjetteres med bruk av avsetninger. Samtidig vil fremtidige bevilgninger sannsynlig være synkende fra 2021 og utover. Det kan til stor del kan forklares med regjeringens årlige avbyråkratiseringskrav (ABE-reformen) på 0,7%. For MH utgjør dette en årlig bevilgningsreduksjon på 5-6 mill.

I år er det budsjettert med å bruke 32 mill. av fakultetets avsetninger, en nedbygging fra 96 mill. til 64 mill. I tillegg styres det mot budsjettavvik på 5-9 mill. basert på det som ble levert inn i tiltaksplanene fra instituttene og fakultetsadministrasjon. En utfordring for neste år er utviklingen av lønnskostnader som tar økende andel av bevilgningen. For å få bedre kontroll på den negative kostnadsutviklingen ble det i fakultetsstyret besluttet å flytte oppfølgingen og

ansvaret for fastlønsbudsjettet fra dekanivå til instituttnivå med virkning fra 2020 (Sak 20/19). Som forberedelse til flytting av fastlønn er det gjennomført en fastlønnskartlegging. Det skal gi instituttene bedre kontroll på lønnskostnaden og blir et viktig verktøy i kommende budsjettprosessen. Det vil være nødvendig å holde ubesatte stillinger ledige for å få et budsjett i balanse. Det er også nødvendig å minimere bruken av vikarer og midlertidige stillinger. Det må iverksettes varige kostnadsreduserende tiltak siden lønnsrammene som tildeles instituttene for 2020 vil være lavere enn årets budsjett.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	27/19	12.09.2019

MH-fakultetets samarbeid med Nanjing Medical University og Lade Institute i Kina

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Oppfølging av Fakultetsstyrets vedtak i møtet 13.05.2019 sak 16/19.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	28/19	12.09.2019

Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering, og ber om at innspill tas med i høstens planlagte arbeid og forberedelsene til Fakultetsstyrets behandling i november.

Bakgrunn:

Det vises til ST 18/19 Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet som ble behandlet i Styrets møte den 13.5.19. Her ble det gjort rede for dagens studietilbud og faglig integrasjonsarbeid, implementering av RETHOS samt strategiske mål og tiltak for utvikling av fremtidig studieprogramportefølje.

Prosess våren 2019:

I mai og juni 2019 ble det gjennomført møter med ledelsen ved alle åtte institutt for å sette søkelyset på fremtidens studieprogramportefølje, både for tilbud innen bachelor, master og EVU (etter- og videreutdanning). Målsetningen var å se et godt stykke fremover, tenke høyt rundt tilbudene instituttene ønsker å ha mer av, mindre av, øke/minke måltall, se i forhold til kapasitet, kompetanse, flaskehals, etc.

I etterkant leverte hvert institutt et dokument med ideer og tanker rundt studietilbud for fremtiden, som vil bli diskutert videre i høst. Vi vil ha allmøter med hvert institutt for bred deltakelse fra fagmiljøene og diskutere videre håndtering av forslag og ønsker.

Tentativ prosess for høsten 2019 kan skisseres slik:

- 26/8: Instituttledersamling. Kort presentasjon og kobling mellom økonomi og studieprogram.
- 4/9: Dekanens allmøte, skal være om økonomi. Kort om porteføljeprosjektet.
- 12/9: Fakultetsstyret. Skisse for arbeidet med studieplanportefølje og kobling utdanning/økonomi.
- 5/9-1/10: gjennomføre dialog/allmøter på instituttene.
- 1/10-31/10: Lage plan etter innspill/dialog og allmøter - og forberede sak til fakultetsstyret i november.
- 22/11: Fakultetsstyret, avklaringer og retning.
- Desember 2019: Plan for implementeringsarbeid.

Hovedinntrykk fra instituttene innspill:

Hovedinntrykket fra innledende møter og innspill fra instituttene er at det samlet er mange ønsker om både nye tilbud, omstrukturering av eksisterende tilbud, ulike samarbeidspunkt mellom institutt og campus samt justeringer på opptakstill. Vi ser grovt sett ca. 30 ønsker/justeringsforslag innen EVU og 30 ønsker/justeringsforslag innen bachelor/master. Disse innspillene diskuteres nærmere med fagmiljøene utover høsten med et sterkere blikk på realiseringsmuligheter i forhold til økonomi, undervisningsressurser, studieplasser, samfunnsbehov for grunnutdanninger og livslang læring, etc.

Noen av de større/tyngre programforslagene er eksempelvis profesjonsstudium i Klinisk ernæringsfysiologi, bachelor i paramedisin, bachelor i ortopediingeniørfag samt arbeidet med å etablere master i avansert klinisk allmennsykepleie, som det er utarbeidet en nasjonal studieplan og forskrift for. Andre kan ønske seg flere påbygningsmuligheter for sine bachelorprogram, enten ved nye mastertilbud eller emner/tilbud i eksisterende mastertilbud. Spørsmål om hvordan vi kobler bachelorprogram til masternivå virker sentralt å få avklart. Mens videreutdanningene i sykepleie (ABIOK) kan kombineres med et masterprogram, eksisterer ikke tilsvarende profesjonsspesifikke masterprogram for utdanninger som fysioterapi, ergoterapi o.l. Det vil være en viktig diskusjon om man skal tilby bredere program som fanger kandidater med ulik fagbakgrunn, eller om det er ønskelig med profesjonsspesifikke masterprogram. Denne diskusjonen har også betydning for den videre utviklingen av masterprogrammet i sykepleie, og for samspillet mellom videreutdanninger og masterprogram. Vi ser for oss at økt samarbeid mellom ulike institutt og fagmiljø kan bli en positiv følge av denne prosessen.

Vi har en stor EVU-portefølje, men det er også tanker om videreutvikling av tilbudet. EVU kan også være et alternativ til master for mange. I dag har fakultetet en relativt bred portefølje av egenfinansierte videreutdanninger. Det er behov for en klargjøring av forholdet mellom egenbetalings- og egenfinansierte utdanninger. Vi kan, f.eks. vurdere økt fokus mot en plan for eksterntfinansiert EVU.

VI ser også at tilbudet, omfang, utbyggingstakt på desentrale tilbud og desentrale deltids-tilbud kan vurderes. Medisinstudiet har etablert LINK i Levanger, og utvidelse til flere campus er på ide-stadiet. Sykepleie har desentrale hel- og deltidstilbud, og det er økt politisk og lokalt press for å utvide dette tilbudet. Endelig er det igangsatt både nasjonalt og lokalt initierte prosesser; nasjonalt program for helseledelse vil bli utlyst i høst, kombinasjon E-helse og medisin utredes, og (som nevnt over) kommer en nasjonalt initiert utdanning i avansert klinisk allmennsykepleie.

Problemstillinger:

Det er mange forhold som skal hensyntas ved vurdering av studietilbud. En rekke problemstillinger og utfordringer knyttet til krav, reglement og forskrifter skal selvsagt ivaretas, men det må også gjøres noen strategiske/politiske valg for fremtidig ressursfordeling. Trenden er at studentkullene fremover vil gå ned og antall studieplasser vil ikke øke. NTNU må derfor ta utgangspunkt i de studieplassene vi har når det gjelder ordinære studieprogram. MH-fakultetet må ta utgangspunkt i at antall studieplasser kan justeres internt – men som nevnt ikke forvente en økning totalt. Man kan også se på antall ansatte-ressurser som et bilde av antall studieplasser. Videre er budsjettsituasjonen fremover under press. Vi må også vite at EVU vil bære seg når det skal etableres flere tilbud.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	29/19	12.09.2019

Plan for forvaltning av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Status ved NTNU

Etter styrevedtak i NTNUs styre (14. juni 2018) er fast ansettelse hovedregel. Unntakene er åremålsstillinger og utdanningsstillinger (postdoktor og stipendiat). I samme styremøte vedtok styret å igangsette tiltak for å redusere bruken av uønsket midlertidighet ved NTNU, ved å etablere en arbeidsgruppe igangsatt høsten 2018. Rapporten fra arbeidsgruppen ble ferdigstilt januar 2019. Fakultetsstyret ved MH fikk rapporten fremlagt i styremøtet mars 2019, den ligger også ved til dette styremøte. Oppsummert var tiltakene fra arbeidsgruppen disse:

- Utarbeidelse av obligatorisk skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling
- Opprettelse av sentralt ansettelsesorgan – forslag til mandat
- Standardisert innhold i arbeidskontrakter for faste forskerstillinger
- Presisering av bredden eller spissingen av stillingen
- Presisering av plassering i organisasjonen
- Opphørstidspunkt for eksterne midler
- Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker, herunder maler for dokumentasjon
- Knekkpunkt for akseptabel lengde på midlertidig ansettelse på 18 måneder.
- Økonomisk buffer på fakultetene for å lønne ansatte forskere mellom prosjekter
- Utarbeidelse av forskerpolitikk – der blant annet bredde vs. dybde avklares
- Kompetansehevingstiltak knyttet til rammene for bruk av midlertidighet ved NTNU
- Innføring av BEVISST Plan som verktøy for bedre og mer langsiktig bemanningsplanlegging

Tiltakene er siden den gang gjort kjent ved NTNU og det arbeides videre med hvordan tiltakene kan iverksettes. Fakultetet er kjent med at følgende tiltak er nært forestående:

- Knekkpunkt for akseptabel lengde på midlertidig ansettelse på 18 måneder (nytt personalreglement for vitenskapelige stillinger fra (1. juli 2019)
- Opprettelse av sentralt ansettelsesorgan
- Utarbeidelse av obligatorisk skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling
- Utvikling av detaljerte mål- og tiltaksplaner på fakultets-/instituttnivå (høst 2019)
- Innføring av BEVISST Plan som verktøy for bedre og mer langsiktig bemanningsplanlegging (høst 2019)

Status ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Fakultetets arbeid vedr. uønsket midlertidighet.

Fakultet for medisin og helsevitenskap vil i dialog med sentraladministrasjonen imøtekomme de sentrale tiltakene. Fakultetet har også hatt fokus på uønsket midlertidighet i stillingsmøtene mellom dekan og instituttleder våren 2019.

Ved behov for ansettelser av midlertidig karakter gjennomføres det i økende grad kvalitative vurderinger av behovet for midlertidige ansettelser, enn hva som tidligere var tilfelle. Denne praksisen er nå relativt greit etablert og HR/HMS-seksjonen ved MH opplever en større bevissthet blant ledere rundt bruken av midlertidighet. Tidligere har slike redegjørelser ikke vært en del av «bestillingen». Vi ser samtidig at lederopplæring på dette området er nødvendig og at fremtidige lederprogram også må ivareta tematikken vedr. forvaltningen av midlertidige som en del av «grunnopplæringen for ledere».

Saken vedr. midlertidighet ble sist presentert i MHs styremøte 04.03.19. Det ble da spilt inn at «det bør etableres en økonomisk buffer på instituttnivå som kan finansiere ansatte som er mellom to prosjektperioder og som besitter kompetanse som MH-fakultetet ønsker å beholde». Til orientering er ikke dette innspillet videre arbeidet ved MH pr. dags dato, men vil bli en del av diskusjonen rundt budsjettarbeid og arbeid med viderefordelingsmodellen for fakultetet i 2020.

Den økonomiske situasjonen for fakultetet kan medføre at man i en periode fremover vil kunne se økt bruk av uønsket midlertidighet som et alternativ til å ansette i faste stillinger, inntil bedre kontroll på lønnskostnadene er oppnådd.

Nøkkeltall, MH:

Antall ansatte	1892
Antall årsverk	1338,4
Midlertidige årsverk	537,5
Midlertidige arbeidsforhold	946

Fordeling fast/midlertidig fordelt på utvalgte stillingskoder (MH):

(I forfjor=2017, I fjor=2018, I år=2019)

		Antall årsverk			Antall ansatte			Antall arbeidsforhold		
		I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år
1011 - Førsteamanuensis (førstestilling)	Fast	83.0	86.9	98.0	104	113	130	104	113	130
	Midlertidig	31.0	35.8	39.4	136	164	182	136	164	182
1013 - Professor (førstestilling)	Fast	120.5	125.7	124.0	150	152	150	150	152	150
	Midlertidig	13.1	10.4	10.0	65	54	58	65	54	58
Totalt	Fast	758.7	789.6	801.0	884	920	946	884	920	946
	Midlertidig	610.9	588.5	537.5	973	952	946	973	952	946

		Antall årsverk			Antall ansatte			Antall arbeidsforhold		
		I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år
1007 - Høgskoleleærer	Fast	16.4	11.8	8.9	20	16	12	20	16	12
	Midlertidig	7.9	9.0	4.7	13	16	11	13	16	11
1008 - Høgskolelektor	Fast	0.4	2.0	2.0	2	2	2	2	2	2
1009 - Universitetslektor	Fast	138.8	137.2	137.6	164	169	170	164	169	170
	Midlertidig	31.7	34.8	37.8	102	100	123	102	100	123
1198 - Førstelektor (førstestilling)	Fast	21.5	24.0	23.9	23	26	25	23	26	25
	Midlertidig	0.7	0.7	0.5	3	3	2	3	3	2
1532 - Dosent (førstestilling)	Fast	8.0	7.8	7.2	8	8	8	8	8	8
	Midlertidig	0.4	0.0	0.0	1	0	0	1	0	0
Totalt	Fast	758.7	789.6	801.0	884	920	946	884	920	946
	Midlertidig	610.9	588.5	537.5	973	952	946	973	952	946

		Antall årsverk			Antall ansatte			Antall arbeidsforhold		
		I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år
1108 - Forsker	Fast	7.0	11.6	11.8	10	13	15	10	13	15
	Midlertidig	20.1	17.6	20.1	36	30	34	36	30	34
1109 - Forsker (førstestilling)	Fast	51.9	63.7	75.0	64	78	96	64	78	96
	Midlertidig	35.0	27.0	19.7	64	54	47	64	54	47
1111 - Forskningssjef	Midlertidig	0.8	1.8	2.0	1	2	2	1	2	2
1183 - Forsker (førstestilling)	Fast	2.4	2.0	1.2	5	4	3	5	4	3
	Midlertidig	0.0	0.2	0.2	0	1	1	0	1	1
Totalt	Fast	758.7	789.6	801.0	884	920	946	884	920	946
	Midlertidig	610.9	588.5	537.5	973	952	946	973	952	946

Samlet tabell, midlertidige (MH):

	Antall årsverk			Antall ansatte			Antall arbeidsforhold		
	I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år	I forfjor	I fjor	I år
Undervisningsstillinger	40.7	44.4	43.0	119	119	136	119	119	136
Forskerstillinger	56.0	46.6	42.0	101	87	84	101	87	84
Kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger	44.1	46.2	49.4	201	218	240	201	218	240
Andre vitenskaplige stillinger	0.0	1.0	0.0	0	1	0	0	1	0
Lederstillinger	14.2	7.0	9.0	15	7	9	15	7	9
Kontorstøtte og saksbehandlingsstillinger	20.6	19.6	13.4	22	21	17	22	21	17
Rådgiver og utrederstillinger	3.2	5.0	1.0	4	5	1	4	5	1
Andre stillinger	1.0	0.0	0.0	2	0	0	2	0	0
Ingeniører	25.0	32.0	14.0	35	42	22	35	42	22
Totalt	204.9	201.8	171.8	499	500	509	499	500	509

Fokus på nasjonalt nivå

Midlertidigheten i akademia ligger på 14,9% mot 8,4% i arbeidslivet forøvrig. Regjeringen ønsker fast ansettelse som hovedregel (Kunnskapsdepartementet arrangerte et rektormøte med utvalgte institusjoner om midlertidighet i akademia i mars i år. NTNU deltok i møtet. I møtet framkom det et tydelig ønske om veiledning og verktøy for å kunne redusere midlertidigheten i sektoren. I tillegg er det behov for å synliggjøre relevante lover, regler og prosedyrer som bør følges bl.a. når finansiering opphører for enkelte stillinger.

I møtet var det enighet om å etablere en arbeidsgruppe som skal utarbeide en rapport med konkrete forslag til tiltak som raskt kan bidra til å redusere midlertidigheten. Arbeidsgruppen skal også synliggjøre relevant regelverk og prosedyrer. Mandat for arbeidsgruppen er vedlagt.

Arbeidsgruppen skal bestå av HR-sjefer/personaldirektører ved de åtte institusjonene som deltok på møtet. De aktuelle institusjonene er: UiB, UiO, UiS, UiT, NMBU, NTNU, HiNN og HVL. HR- direktør ved UiB fungerer som gruppens leder.

Gruppens oppgave er å utarbeide en rapport med konkrete forslag som kan benyttes for å redusere midlertidigheten i akademia. Arbeidsgruppen bør involvere de øvrige høyskoler og universiteter i sitt arbeid. Gruppen leverer sin rapport innen 31.12.2019. Mandat for gruppens arbeid følger vedlagt.

I hht. KD sitt målebarometer for midlertidige ansatte ligger NTNU på 10%.

Vedlegg:

- 1 Mandat arbeidsgruppe KD
- 2 Tiltak mot uønsket midlertidighet - endelig rapport fra arbeidsgruppe 29.01.2019

Mandat for arbeidsgruppen som skal se på tiltak for å redusere midlertidigheten i akademia

Bakgrunn:

Midlertidigheten i akademia er høy, og ligger på 14,9 pst mot 8,4 pst i arbeidslivet forøvrig. Det er slått fast, senest i Granavolden-plattformen, at fast ansettelse skal være hovedregelen i det norske arbeidslivet. Den 26. mars 2019 inviterte forsknings- og høyere utdanningsminister Iselin Nybø til et rektormøte med noen utvalgte UH-institusjoner om midlertidighet i akademia. I møtet framkom det ett tydelig ønske om veiledning og verktøy for å kunne redusere midlertidigheten. I tillegg er det behov for å synliggjøre relevante lover, regler og prosedyrer som skal benyttes bl.a. når finansiering opphører for enkelte stillinger. Kunnskapsdepartementet (KD) har derfor besluttet å etablere en arbeidsgruppe som skal utarbeide en rapport med konkrete forslag til tiltak som raskt kan bidra til å redusere midlertidigheten. Arbeidsgruppen skal også synliggjøre relevant regelverk og prosedyrer.

Arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen skal bestå av en HR-sjefer/personaldirektører fra følgende institusjoner: Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo, Universitetet i Tromsø, Universitetet i Stavanger, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Høgskolen på Vestlandet og Høgskolen i Innlandet. HR-direktør fra Universitetet i Bergen fungerer som gruppens leder.

Kunnskapsdepartementet deltar som observatør.

Beskrivelse av oppdraget:

Arbeidsgruppen skal bidra til:

- Å systematisere informasjon om hva som virker for å redusere midlertidigheten
- Å kartlegge "best practice"
- Å kartlegge lover, regler og prosedyrer som bør følges når bl.a. finansiering opphører for faste stillinger

Arbeidsgruppen skal legge fram en rapport med konkrete anbefalinger til tiltak/virkemidler. Ved å benytte de anbefalte tiltak/virkemidler effektivt skal institusjonene være i stand til å redusere midlertidigheten i sektoren på kort sikt.

MANDAT

Dato: 06.05.2019

Oppdragsgiver: KD

Arbeidsgruppen bør involvere øvrige høyskoler og universiteter i sitt arbeid. Departementet konsulteres dersom det er behov for avklaringer mht gruppens mandat/arbeid.

Rapporten skal leveres innen **31.12.2019**

Arbeidsmåte:

Arbeidsgruppen bestemmer selv hvilke møteform som er best egnet. KD stiller med møterom når det er hensiktsmessig med møte i Oslo.

Ressurser og finansiering:

Utgifter til gruppens arbeid finansieres av den enkelte institusjon som deltar i arbeidsgruppen.

Tiltak mot uønsket midlertidighet

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE FOR OPPFØLGING AV STYRETS
VEDTAK AV 14.06.2018 (S-SAK 13/18)

Innledning

Universitets- og høyskolesektoren har høy andel av midlertidige ansatte og midlertidighet har derfor vært tema i en årrekke, både internt blant ansatte i sektoren, fra fagforeningene, og ikke minst fra Kunnskapsdepartementet som har klare forventninger om reduksjon i midlertidighetstallene. Tilsvarende har styret ved NTNU, gjennom tidligere styresaker, uttrykt.

NTNU har jobbet med å redusere uønsket midlertidighet (vanligvis langvarige/hyppige midlertidige ansettelse) i mange år, og har siden 2010 hatt årlig styrebehandling av NTNUs midlertidighetstall. I 2017 ble den tidligere tjenestemannsloven erstattet med en ny lov om statens ansatte (statsansatteloven). En av hovedintensjonene med den nye loven var å redusere antallet midlertidige ansettelse. Dette har aktualisert NTNUs pågående arbeid ytterligere.

Styret behandlet i styremøtet 14. juni 2018 NTNUs årlige sak om status og oppfølging av midlertidighet ved NTNU¹. Det vises til saksdokumentene for videre informasjon om denne. Basert på styresaken fattet styret i år følgende vedtak:

- *Hovedregelen for ansettelse i alle stillinger ved NTNU skal være fast ansettelse. Dette gjelder også for ansettelse i eksternt finansierte prosjekter. Unntaket er ved ansettelse i åremålsstillinger og utdanningsstillinger, som er midlertidige i sin natur.*
- *Hovedregelen om fast ansettelse kan fravikes der midlertidigheten klart kan hjemles i statsansatteloven og særskilt begrunnes i at stillingens arbeidsoppgaver og kompetansekrav er så spisset at mulighet for overføring til annen stilling / andre oppgaver senere synes spesielt utfordrende. Dette gjelder både for forskere og teknisk-administrativt ansatte.*
- *Styret gir rektor fullmakt til å utarbeide nærmere retningslinjer for praktisering av tiltakene, herunder å vedta etablering av overordnet felles ansettelsesmyndighet/organ som skal behandle overtallighets-/oppsigelsessaker i tråd med styrets innspill.*
- *Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året på fakultet og sentralt nivå.*

Arbeidsgruppens mandat og sammensetning

Arbeidsgruppens oppdrag har vært å utarbeide en rapport som skal inneholde

- a) en oversikt over hva en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve og
- b) forslag til konkrete tiltak som vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene.

Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

Arve Skjærvø, faggruppeleder ved HR- og HMS-avdelingen - leder
Terese Løvås, instituttleder for Institutt for energi- og prosessteknikk, IV-fakultetet
Karl Vincent Høiseth, instituttleder for Institutt for konstruksjonsteknikk, IV-fakultetet
Ingunn Wasland Pettersen, seksjonsleder HR ved MH-fakultetet
Cathrine Tørum, seniorrådgiver ved HR- og HMS-avdelingen
Tove Rønsberg Røe, seniorrådgiver ved HR-seksjonen ved SU-fakultetet
Oddrun Husby, rådgiver ved HR-seksjonen ved IE-fakultetet
Guro Børseth Paaske, seniorkonsulent ved HR-seksjonen ved IE-fakultetet

Arbeidsgruppa har hatt tre møter i perioden 15. november til 5. desember 2018 og legger fram sine anbefalinger i denne sluttrapporten. Tilrådingene er enstemmige.

¹ Se S-sak 13/18 [her](#).

Innhold

Innledning.....	1
1. Problemstillinger knyttet til en strammere midlertidighetspraksis ved NTNU.....	3
1.1. Begrepet «uønsket» midlertidighet.....	3
1.2. Tallstørrelser i arbeidet om midlertidighet.....	3
1.3. Omstillingsevne og kulturendring.....	4
1.4. En forskers plassering i virksomheten – om bredde versus dybde.....	4
1.5. Lavere midlertidighet i realiteten?.....	4
1.6. Videre arbeid.....	5
2. Forslag til konkrete tiltak.....	5
2.1. Skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling.....	5
2.2. Sentralt ansettelsesorgan.....	6
2.3. Forventningsavklaring ved ansettelsen – øke graden av forutsigbarhet og handlingsrom.....	6
2.4. Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker.....	7
2.5. Konkretisering av akseptabel lengde på midlertidig stilling - knekkpunkt.....	7
2.6. Økonomisk buffer.....	8
2.7. Personalpolitikk og lønnspolitikk.....	8
2.8. Kompetanseheving.....	8
2.9. Bemanningsplanlegging.....	8
3. Oppsummering.....	10
3.1. Hva vil en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve?.....	10
3.2. Hvilke tiltak vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene?.....	10

1. Problemstillinger knyttet til en strammere midlertidighetspraksis ved NTNU

En innstramming av NTNUs midlertidighetspraksis i tråd med styrets vedtak av 14. juni 2018² medfører, slik arbeidsgruppen ser det, behov for tydeliggjøring av hvilken praksis som skal gjelde ved NTNU, og at de samme rammene må gjelde for alle enheter ved NTNU.

1.1. Begrepet «uønsket» midlertidighet

For å vurdere de korrekte tiltakene, må det først defineres hva som regnes som uønsket midlertidighet i denne sammenheng.

Tiltak mot uønsket midlertidighet gjelder alle stillingskategorier ved NTNU. Selv om saksfremlegget for styresaken særlig peker på eksternt finansierte forskerstillinger, anser arbeidsgruppen det som like viktig å vurdere tiltak som kan bidra til å redusere midlertidigheten i alle stillingskategorier.

Postdoktorstillinger og stipendiatstillinger er kvalitetssikret i egen forskrift med begrenset ansettelsestid, og utgjør heller ikke det som kan defineres som uønsket midlertidighet i denne sammenheng.

Innenfor teknisk-administrative stillinger er det ingen stillingskoder som utpeker seg som særlig utfordrende. Her er det mer interessant å se på hjemmelsbruken. Ikke minst kan statsansatteloven (stal) § 9 (1) bokstav a om «arbeid av midlertidig karakter» være utfordrende å tolke omfanget av, som igjen kan medføre uønsket midlertidighet i form av manglende formelt hjemmelsgrunnlag.

1.2. Tallstørrelser i arbeidet om midlertidighet

I tildelingsbrevet for 2018 til NTNU heter det at «*Det forventes at institusjonene reduserer bruken av midlertidige ansettelser.*» For å vurdere størrelsene som vi blir etterprøvd i, og foreslå adekvate tiltak er det viktig å ha oppdaterte tall på hvordan midlertidigheten har beveget seg den siste tiden.

Tall for 2018 må leses med store forbehold. I følge Databasen for statistikk om høgre utdanning (DBH) sine foreløpige tall, har antallet personer som ved NTNU går i midlertidige stillinger på tross av fokuset på uønsket midlertidighet økt det siste året.

	2017		2018	
	<i>i alt</i>	<i>i % av antall årsverk</i>	<i>i alt</i>	<i>i % av antall årsverk</i>
Antall årsverk	7134,68	-	7401,51	-
Antall midlertidige årsverk	2787,75	39,1 %	2978,18	40,2 %
Antall midlertidige årsverk ekskludert Dekaner, Inst.ledere, Prorekt og stip	1264,16	17,7 %	1348,16	18,2 %
Antall midlertidige årsverk ekskludert Dekaner, Inst.ledere, Prorekt, stip og Postdoc	856,23	12,0 %	912,56	12,3 %
Antall Postdoktorer	856,24		912,58	

Tabell 1: DHB-basen per 15. november 2018, foreløpige og ikke sikrede tall.

Det kan derfor synes viktig å få rett innslag på tiltakene, slik at de blir treffende for den gruppen av midlertidige ansatte vi ser akkurat nå. En foreløpig beregning av andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger viser at det i denne gruppen i beste fall ikke har hatt noen klar

² Se [saksfremlegg](#) til S-sak 13/18 og [styrets vedtak](#).

nedgang det siste året. For forskerstillinger isolert, derimot, har det vært en betydelig nedgang de siste årene. Fra 2015 til i 2018 har andelen midlertidige i forskerkodene gått ned fra 76,1 % til 55,3 %. Dette henger nok nøye sammen med NTNUs langsiktige arbeid med å få ned midlertidigheten.

1.3. Omstillingsevne og kulturendring

For at det skal komme resultater i tråd med intensjonen i styrevedtaket kreves det at det på alle nivåer tenkes annerledes om midlertidighet enn det som er tilfelle i dag. De aller fleste er klar over at hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Likevel er midlertidighetsprosenten for høy. Dette skyldes i hovedsak at det benyttes midlertidig ansettelse på eksternt finansierte prosjekter, også der disse har en varighet på inntil tre år, som er grensen for når en ansatt blir å regne som fast ansatt. Det er derfor også her det er naturlig å begynne å tenke annerledes, slik som enkelte fakulteter allerede har gjort – gjennom å ansette fast selv om man har en juridisk hjemmel for å ansette midlertidig. Dette krever imidlertid at man endrer den praksis man har i dag.

1.4. En forskers plassering i virksomheten – om bredde versus dybde

Slik det er i dag er en forskers plassering i organisasjonen ikke tydelig definert, sammenlignet med eksempelvis ph.d.-stipendiater og postdoktorer. De to sistnevnte har en tydelig plassering gjennom å være under ledelse av fast vitenskapelig ansatte (som oftest førsteamanuensis eller professor). Det er imidlertid ikke klart definert hvorvidt en forsker skal være underlagt ledelse av en professor innenfor et prosjekt eller fagområde eller om forskere skal være sidestilt. Det bør nevnes at faste vitenskapelige ansettes etter en grundig betenkning og påfølgende evaluering av eksternt komité og prøveforelesning, mens dette gjøres ikke for forskere, som gjerne ansettes på bakgrunn av en prosess som er tilsvarende som for ph.d. stipendiater og postdoktorer. Uten en slik rolleavklaring er det risiko for konflikt og intern konkurranse mellom ansatte som søker om midler innen strengt tatt samme fagspesifikke område. Det er arbeidsgruppens anbefaling at enhetene definerer forskerens plassering i organisasjonen ved ansettelsepunktet.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at det vil være for tidlig å konkludere på bredde versus dybdeproblematikken som fremmes i styresaken på det nåværende tidspunkt. Hovedbegrunnelsen for å ansette forskere innenfor fremragende forskningsmiljøer har nettopp vært at de skal ha en kompetanse som styrker og gir kontinuitet til et gitt forskningsområde som er tuftet på eksternt finansiering. Dette er også tydelig i NTNU strategi der internasjonalt fremragende forskningsmiljøer skal dyrkes frem på hvert institutt. På NTNU er det flere eksempler på at spissede forskere har vært avgjørende for suksess. I den grad det nå legges opp til at forskere med fast stilling flyttes mellom miljøer, skaper man heller breddeforskere. Slike forskere vil oppleve variasjon i oppgavene, men kan få begrensede muligheter for å bygge ansiennitet og internasjonale nettverk som dybdeforskeren, som begge er viktige kriterier for en karrierevei mot en akademisk fast vitenskapelig stilling. Forskeren vil ha en produksjonshistorie (publikasjonsliste) som er preget av bredde, og ikke nok tyngde innenfor noe gjeldende felt og kan ha vanskelig med å kvalifisere seg i konkurranse med andre for fast vitenskapelige stillinger. Det er avgjørende at man foretar en forventningsavklaring med forskeren ved ansettelse. I dette ligger det også et behov for å tydeliggjøre hvilken rolle leder skal ha knyttet til det å styre innholdet i en forskers konkrete stilling.

1.5. Lavere midlertidighet i realiteten?

Det å bli fast ansatt har i utgangspunktet liten betydning for den ansatte dersom vedkommende likevel blir sagt opp innen kort tid. Det må derfor ikke bare fokuseres på å ansette flest mulig fast, men også vurderes tiltak som kan bidra til å redusere antallet oppsigelser i motsatt ende, samt

ivareta den ansatte i ansettelsesperioden. Slik arbeidsgruppen ser det blir derfor prosesser knyttet til opphør av stilling viktige. Ved å etablere gode, tydelige og administrerbare prosesser fra A til Å, herunder prosessen rundt vurdering av annen passende stilling, vil man også kunne generere den bivirkning at det vil være mer forutsigbart for leder å ansette fast der man ellers ville vurdert det til å være en midlertidig ansettelse da man har systemer for å håndtere avvikling av arbeidsforholdet på en ryddig måte. Godt utviklede retningslinjer og et godt HR-støtteapparat er derfor viktig.

Det vil videre kunne være enklere å finne annet passende arbeid til vedkommende dersom forskeren har vært ansatt med flere ansettelseskontrakter/arbeidsforhold og i noen grad også utøvd flere breddeoppgaver i sin tid ved NTNU.

1.6. Videre arbeid

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at en del av problemstillingene ovenfor må utredes nærmere. Dette er imidlertid oppfattet å ligge utenfor denne arbeidsgruppens mandat. Det anbefales særlig at det utredes hva NTNU mener at en forsker skal være, herunder om det skal være ulike kriterier for henholdsvis faste og midlertidige forskere. Dette vil gjøre det lettere å forholde seg til denne stillingsgruppen i et midlertidighetsperspektiv, men også i det strategiske bemanningsarbeidet på instituttnivå. Dette vil kreve medbestemmelse (drøfting med tillitsvalgte, forhandlinger om lønnspolitikk), og arbeidsgruppen har derfor ikke gått inn på dette.

2. Forslag til konkrete tiltak

Arbeidsgruppen har forstått mandatet dithen at forslagene til tiltak mot uønsket midlertidighet skal være så konkrete som mulig. Arbeidsgruppen har derfor kommet med konkrete og operative forslag, men har også tatt seg den frihet å fremme forslag til videre arbeid, samt noe mer uklare tiltak som vil kreve videre presisering. Nedenfor følger en rekke forslag til tiltak, uten at arbeidsgruppen nødvendigvis har tatt stilling til hva som bør gjennomføres først og sist. Arbeidsgruppen anser likevel de to første punktene som de mest relevante å få på plass raskt.

2.1. Skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling

For å minimere risikoen for ulike terskler for når det er akseptabelt å ansette i en midlertidig stilling, ser arbeidsgruppen behovet for et trinn i ansettelsesprosessen som tvinger frem bruk av en klar og tydelig begrunnelse og hjemmel.

Arbeidsgruppen foreslår at krav til klar hjemmel og begrunnelse legges inn som en integrert del av anmodningsskjemaet som er under utarbeidelse i forbindelse med forbedringsprogrammet for ansettelse i vitenskapelige stillinger. På sikt bør det vurderes om dette, gjennom en teknisk løsning, kan gjøres synlig kun der det anmodes om ansettelse for en midlertidig periode.

Første trinn i dette vil være krav om hjemmel, deretter vil det måtte begrunnes særskilt hvorfor det benyttes midlertidig ansettelse i akkurat den stillingen³.

Vi foreslår at skjemaet skal være obligatorisk ved alle enheter og at det skal underskrives av den leder som anmoder om ansettelse (som regel instituttleder). De ansatte i HR som utformer tilbudsbrev bør ikke ha anledning til å utforme slike brev uten at utfylt skjema foreligger underskrevet.

³ Se eksempelvis pkt. 2.4 nedenfor.

Det bør innføres 3-4 nye spørsmål i anmodningsskjemaet;

- a) «Hvordan og for hvor lenge er stillingen finansiert? (eksterne/interne midler)»
- b) «Vil vedkommende medarbeider oppnå 3 års ansettelse ved NTNU i løpet av kontraktperioden hos fakultetet/instituttet? – Husk å innberegne tidligere ansettelsesforhold som medfører sammenhengende tjeneste.»
- c) «Hvilken andel av stillingsinnholdet vil man ønske å bruke til undervisning. 20%, 30 % 40%?»
- d) «Planlegger man allerede med flere personer inn i samme stillingskategori inneværende år?»
- e) Åpen tekst hvor det begrunnes særskilt hvorfor man velger å benytte midlertidighet i denne omgang.

2.2. Sentralt ansettelsesorgan

Basert på styrets fullmakt til rektor om å opprette et sentralt ansettelsesorgan for behandling av oppsigelses- og overtallighetssaker, har arbeidsgruppen sett på hvordan dette best kan innrettes. Først påpeker arbeidsgruppen at dette anses som et nyttig og ikke minst viktig verktøy for å lykkes med å få redusert antallet oppsigelser som følge av flere faste ansettelser gjennom en sentral styring av dette. Videre vil ryddighet i denne delen av ansettelsesforholdet også kunne gjøre det lettere å ansette fast, vel vitende om at det eksisterer et godt apparat rundt håndtering av ansatte i situasjoner der man ikke finner en lokal løsning for å ikke avslutte arbeidsforholdet.

Slik arbeidsgruppen ser det vil et slik sentralt ansettelsesorgan måtte ha et tydelig myndighetsområde, og foreslår følgende mandat:

«Sentralt ansettelsesorgan skal ha mulighet til å overprøve arbeidsgiver på fakultetsnivå i spørsmål som omhandler hvorvidt en stilling kan anses som passende og i spørsmål som omhandler hvorvidt en ansatt som står i fare for å bli oppsagt er kvalifisert for en annen passende stilling. Organet skal også påse at arbeidsgivers arbeid med å lete etter annen passende stilling på fakultetet/Fellesadministrasjonen er utført på en adekvat måte. Det tilligger ansettelsesorganet å avklare hvorvidt det finnes andre passende stillinger ved NTNU, i tett dialog med fakultetene.

Sentralt ansettelsesorgans myndighetsområde er begrenset til å fatte vedtak i oppsigelsessaker som har sitt grunnlag i overtallighet (enten at behovet har falt bort eller at midlene har falt bort, innenfor alle stillingskategorier ved NTNU.

Organets sammensetning skal være i tråd med NTNUs til enhver tid gjeldende personalreglement.

Vedtak som er fattet av organet vil være NTNUs førstegangsvedtak og kan påklages til NTNUs klageinstans, som er NTNUs styre.»

Arbeidsgruppen ser det som vesentlig at dette sentrale ansettelsesorganet blir administrert fra sentralt hold. Det er videre viktig at det blir utarbeidet klare retningslinjer for organets arbeid og samarbeid med fakultetene/Fellesadministrasjonen, slik at etableringen av et slikt organ ikke øker saksbehandlingstiden. Dette vil igjen fordre at det er satt av tilstrekkelig med ressurser i det administrative apparatet rundt organet slik at saker håndteres fortløpende. Det er uansett viktig at dette organet samarbeider tett med fakultetene/instituttene for å sikre at man har tilstrekkelig kunnskap om hvem som kan passe inn hvor i virksomheten. Hvordan dette best kan gjøres i praksis, vil måtte tydeliggjøres i retningslinjene for ansettelsesorganet.

2.3. Forventningsavklaring ved ansettelsen – øke graden av forutsigbarhet og handlingsrom

NTNU har i 2018 sluttført et arbeid med maler for ansettelser. Det er nå standardiserte arbeidskontrakter som skal benyttes ved ansettelse. Antallet ulike maler for arbeidsavtaler er redusert fra et meget høyt tall til fire. Én av disse malene skal benyttes for forskerstillinger.

For forskermalen foreslår arbeidsgruppa en endring. Man kan se for seg svake eller sterkere formuleringer som gir føringer på hvorvidt den ansatte forskeren må påregne mer bredde i sitt arbeidsforhold fremover i tid. Da vil vi om et år eller to år ha en forskerstand som i langt større grad er forberedt eller kan forberedes på å gjøre arbeid med noe mer bredde ved utløpet av midlene til det nåværende prosjektet, med de implikasjoner dette har for videre akademisk karrierevei som diskutert i kap 1.4. Her blir leders styringsrett viktig å avklare, og det anbefales at forskerens plassering i organisasjonen defineres ved ansettelsespunktet. Videre må det i kontrakten stå at den faste stillingen per i dag er finansiert gjennom midlertidige midler. Det bør også fremgå når midlene opphører.

2.4. Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker

For å sikre en enhetlig og lik behandling av overtallighetssaker, herunder oppsigelsessaker, anser arbeidsgruppen det som nødvendig at NTNU benytter standardiserte prosesser for håndtering av slike saker. Det anbefales derfor at HR- og HMS-avdelingen utarbeider retningslinjer for dette. Det anses videre viktig at det utarbeides et malverk for dokumenter som må utarbeides i en oppsigelsesprosess, for alt fra forhåndsvarsel, innstilling til ansettelsesorganet og dokumentene som går til den ansatte.

Flere faste ansatte vil kunne generere flere tilfeller av overtallighet, herunder oppsigelsessaker. Dette er saker som krever mye arbeid, og vil generere betraktelig mer arbeid enn dersom man skulle opprettholde dagens midlertidighetsandel. Gode retningslinjer er derfor essensielt for å kunne strømlinjeforme disse prosessene så godt som mulig – til gode for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

2.5. Konkretisering av akseptabel lengde på midlertidig stilling - knekkpunkt

Saksfremlegget til styret i den aktuelle styresaken oppfattes som uklart når det gjelder hva som er akseptabel lengde på en midlertidig stilling⁴. Det vises i saken til at en tidfesting av hva som er hensiktsmessig ikke vil være i tråd med statsansatteloven. Arbeidsgruppen er likevel av den oppfatning at noe tydeligere avgrensninger rundt dette er nødvendig, både for å sikre forutsigbarhet og ikke minst lik behandling på ulike steder i virksomheten.

Arbeidsgruppen viser til at foreløpige tall som er innhentet viser at den gjennomsnittlige lengden på ansettelsesforholdet til de midlertidige forskerstillingene som er inngått i 2018 er 2,8 år. Den lengste er på over 4,5 år. Det at gjennomsnittet ligger nært opp mot 3 år er en påtakelig størrelse. Det at det fortsatt inngås midlertidige avtaler også av lenger varighet enn 3 år, som er statsansattelovens sikringsbestemmelse om fast ansettelse, er også et varselssignal som må tas alvorlig. I tillegg kan det tenkes at en del av disse blir forlenget utover det tidsrom de allerede er ansatt for, hvilket vil kunne innebære at gjennomsnittet øker ytterligere. Dette er noe arbeidsgiver må ta på alvor.

Arbeidsgruppen foreslår derfor et knekkpunkt på 18 måneders lengde. Med dette menes at man kan ansette i midlertidig stilling i inntil 18 måneder. Dersom varigheten er over 18 måneder, skal stillingen være fast, men det kan gis unntak i særlige tilfeller. Dersom en stilling har en varighet på over 18 måneder skal det helt unntaksvis være rom for midlertidig ansettelse. I dette ligger det at den argumentasjon som ligger til grunn for en slik langvarig midlertidig ansettelse må kvalitetssikres nøye. Det bør ikke holde ene og alene at det er finansiering for en gitt periode og at man dermed har hjemmel for midlertidig ansettelse. Det må foreligge særlige forhold ved den konkrete stillingen som tilsier at det ikke er hensiktsmessig med fast ansettelse overhodet.

Arbeidsgruppen tar seg for øvrig den frihet å vise til at arbeidsgiver bør vurdere å ta inn i nytt personalreglement en mulighet for å kunne ansette i midlertidig stilling i inntil 12 måneder, slik

⁴ Se styresak 13/18 s. 4 annet avsnitt

statsansatteloven § 7 (2) åpner for⁵ – selv om hovedreglene er at dette kan gjøres i kun inntil seks måneder. Arbeidsgruppen er klar over at dette er en forhandlingssak med NTNUs fagforeninger, og at dette heller ikke har noe med selve lengden på midlertidigheten å gjøre (men kun anledningen til utlysning uten kunngjøring). Arbeidsgruppen tror imidlertid at det vil være et godt tiltak for å redusere den uønskede (og langvarige) midlertidigheten i seg selv å åpne for en fleksibilitet der man ellers på mange andre områder snevrer inn leders handlingsrom.

2.6. Økonomisk buffer

Det arbeidsgruppen har erfart, er at det på enkelte fakulteter allerede er innført en praksis der man alltid sørger for å ha et visst økonomisk handlingsrom for å kunne håndtere enten overlapp mellom aktuelle prosjekter eller der man av ulike årsaker starter oppsigelsesprosessen sent. Dette er noe arbeidsgruppen anbefaler at alle fakulteter må ta høyde for. Det foreslås videre at dette bør bakes inn i NTNUs tildelingsbrev til fakultetene som et fast punkt. Hvor stor denne bufferen skal være, bør etter arbeidsgruppens skjønn være avhengig av hvor stor eksternfinansiert virksomhet fakultetet har. Det foreslås at det utredes videre muligheten for tydeligere retningslinjer for dette.

2.7. Personalpolitikk og lønnspolitikk

Arbeidsgruppen foreslår, med henblikk på pkt. 1.3 ovenfor, at NTNU påbegynner et arbeid med å utrede hvilken politikk som skal gjelde for forskerstillinger ved NTNU, på lik linje med det som er gjort for dosent- og førstelektorstillingene. Arbeidsgruppen er klar over at en slik utredning er planlagt, men satt i bero som følge av Underdalutvalgets forslag til ny stillingsstruktur i akademien. Arbeidsgruppen mener likevel det bør vurderes å utarbeide en politikk for forskere, på tross av uavklart fremtidig stillingsstruktur.

Det vil, slik arbeidsgruppen ser det, også kunne være hensiktsmessig å se på hvordan lønnspolitikken omtaler forskerstillinger. En tydeliggjøring av hva som er de ytre grensene for innhold i forskerstillinger vil i noen grad kunne bidra til å gjøre lettere å forholde seg til i det daglige.

2.8. Kompetanseheving

Kulturendring⁶ og ønsket bruk av midlertidighet stiller krav til at både ledere og HR-medarbeidere er trygge på det formelle regelverket.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at det settes opp kurs og/eller workshops som omhandler rammene for bruk av midlertidighet. I tillegg anser arbeidsgruppen det som viktig at saksbehandlere kjenner til bruk av fortrinnsrett, herunder vurdering av annen passende stilling. Det bør derfor også settes opp kurs i dette temaet. Videre fremstår det som et behov for kompetanseheving på virksomhetsstyring.

Disse kursene bør avholdes av ressurser fra NTNUs sentrale HR-funksjon og virksomhetsstyringsfunksjon, slik at alle enheter får den samme opplæringen. Arbeidsgruppen har ikke tatt stilling til i hvilke fora slik opplæring bør gis, men presiserer at både HR-medarbeidere, ledere (innstillende myndighet), medlemmer av ansettelsesorganer og tillitsvalgte bør ha tilbud om opplæring. Dette vil også kunne bidra til en felles forståelse for de ulike aktuelle problemstillingene.

2.9. Bemanningsplanlegging

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at et viktig tiltak for å få ned andelen midlertidige ansatte er å ha større oppmerksomhet rundt den strategiske, langsiktige bemanningsplanleggingen. Dette gjøres i

⁵ For eksternt finansierte stillinger vil man uansett kunne fravike reglene om kunngjøring etc.

⁶ Jf. pkt 1.2 ovenfor.

dag på ulike måter fra enhet til enhet. Enkelte fakulteter er imidlertid per i dag i en pilotperiode som testere av det nye BEVISST Plan-systemet som etter planen skal rulles ut for hele NTNU fra og med 1. januar 2019. Tilbakemeldingene fra pilotene tilsier at dette systemet i stor grad kan både uniformere hvordan man tenker rundt strategisk bemanningsplanlegging og ikke minst gjøre det enklere å planlegge bemanningen helt ned på faggruppenivå langt fremover i tid. Dette vil også gjøre det lettere å vurdere om en stilling bør gjøres fast.

Anmodningsskjemaet nevnt i pkt. 2.2 vil sikre at HR-medarbeidere kobles tidligere på i ansettelsesprosesser. Gjennom tidlig og god dialog rundt ansettelse, vil man i større grad kunne sikre gode vurderinger. Videre vil saksbehandlere ha et klarere verktøy for å kunne stoppe opp og stille saklige og rettidige spørsmål rundt prosesser som de ser er feilaktige eller u hensiktsmessige i forhold til størrelser i BEVISST Plan. Dette vil også gjelde rundt det mer langsiktige bemanningsplanleggingsarbeidet i den aktuelle enheten som innbefatter å få ned midlertidigheten. Det blir viktig med god opplæring og gode arbeidsprosesser for å få utnyttet systemet godt. Dette forutsetter en god implementeringsprosess. Arbeidsgruppen er kjent med at HR- og HMS-avdelingen arbeider med planleggingen av implementeringsfasen.

Det må videre sikres at ethvert fakultet og institutt har mange nok tilganger i Paga, herunder Paga Innsikt, til å kunne vurdere effektivt hvilket annet ansettelsesforhold en midlertidig ansatt eventuelt står i per tid. Dette for å kunne gjennomføre en effektiv spørring i anmodningsskjemaet og gi klare svar til ledere som vurderer å ansette medarbeidere midlertidig, f. eks. i spørsmålet «Vil vedkommende medarbeider oppnå 3 års ansettelse ved NTNU i løpet av kontraksperioden?», jf. pkt 2.1 ovenfor.

Videre vil det kunne være et effektivt tiltak å tenke karriereplan for den enkelte som blir ansatt. En god og tett dialog mellom leder og medarbeider om hvor veien går videre etter at midlene til prosjekt X har opphørt i god tid før dette skjer, vil kunne sørge for at man stiller bedre forberedt til å eksempelvis gå over i en annen stilling. For eksempel vil dialog rundt hvilke prosjekter det skal søkes midler til være et element. Det samme gjelder langsiktig planlegging av hvilken retning den ansatte ønsker å gå sett opp mot fakultetets og instituttets strategi.

3. Oppsummering

Som nevnt i rapportens innledning har arbeidsgruppen jobbet ut fra to problemstillinger. En oversikt over arbeidsgruppens vurderinger er tatt inn nedenfor.

3.1. Hva vil en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve?

For det første blir det viktig å definere hva som er uønsket midlertidighet. NTNU trenger midlertidighet, eksempelvis vikarer. Men det blir viktig å definere både et tidsaspekt og hvilken type midlertidighet utover vikarer som er akseptabelt.

Universitets- og høyskolesektoren har generelt sett en høyere midlertidighetsbruk enn resten av det statlige området. Et tydelig retningsskifte for NTNU vil derfor kreve kulturendring og at man evner å omstille måten man organiserer arbeidet og bemanningen på. I dette ligger eksempelvis problemstillingen knyttet til hva innholdet i en forskerstilling skal være. Skal en forsker være en faglig spiss, eller skal en forsker representere en større grad av bredde – som dermed gjør det enklere å finne annet arbeid dersom eksterne midler bortfaller? Arbeidsgruppen mener dette er et prinsipielt spørsmål som må løses i NTNUs toppledelse, men kan vanskelig se at man vil kunne lande på det ene eller det andre. En blanding av spissforskere og breddeforskere er den mest nærliggende løsningen.

Større grad av fast ansettelse øker risikoen for at NTNU må si opp flere når eksempelvis eksterne midler opphører. Dette øker behov for administrasjon, samtidig som det ikke øker forutsigbarheten for de ansatte. Fast ansettelse gir imidlertid rettigheter som midlertidige ikke har. Det blir viktig for NTNU å legge til rette for ordninger som bidrar til å redusere antallet oppsigelser. Dersom vi kommer i en situasjon der NTNU ansetter flere faste og samtidig ikke opplever et tilsvarende antall flere oppsigelser, betyr dette at NTNU klarer å absorbere de faste. Først da kan man si at NTNU har lyktes.

3.2. Hvilke tiltak vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene?

Arbeidsgruppen foreslår i punkt 2 en rekke tiltak som bør iverksettes. Disse er oppsummeringsvis følgende:

- Utarbeidelse av obligatorisk skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling
- Opprettelse av sentralt ansettelsesorgan – forslag til mandat
- Standardisert innhold i arbeidskontrakter for faste forskerstillinger
 - Presisering av bredden eller spissingen av stillingen
 - Presisering av plassering i organisasjonen
 - Opphørstidspunkt for eksterne midler
- Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker, herunder maler for dokumentasjon
- Knekkpunkt for akseptabel lengde på midlertidig ansettelse på 18 måneder.
- Økonomisk buffer på fakultetene for å lønne ansatte forskere mellom prosjekter
- Utarbeidelse av forskerpolitikk – der blant annet bredde vs. dybde avklares
- Kompetansehevingstiltak knyttet til rammene for bruk av midlertidighet ved NTNU
- Innføring av BEVISST Plan som verktøy for bedre og mer langsiktig bemanningsplanlegging

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	30/19	12.09.2019

Sykefravær ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om sykefraværet ved MH-fakultetet.

Nøkkeltall, sykefravær ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

	2017	2018	Pr. juli 2019
NTNU totalt	3,56%	3,68%	3,75%
MH totalt	3,41%	4,04%	3,91%
Faste ved MH	4,33%	5,08%	4,75%
Midlertidige ved MH	0,80%	0,95%	1,07%
Vitenskapelige stillinger	2,81%	3,25%	3,39%
Stipendiater	3,20%	3,78%	4,55%
Postdoktorer	1,24%	2,75%	2,37%
Tekniske stillinger	4,72%	4,87%	4,57%
Administrative stillinger	5,51%	7,15%	5,96%

Sykefravær håndteres på hver enkelt enhet, hvert institutt og hver seksjon arbeider lokalt med håndtering av sitt sykefravær. I dette ligger det at det i liten grad er et sentralt fokus fra fakultetets HR/HMS-seksjon å følge opp tallene på hver enkelt enhet. Seksjonen koples på enkeltsaker av tyngre karakter, også den sentrale HR/HMS-avdelingen er koplet på enkeltsaker. Eksterne konsulenter koples i noen grad på, i slike tilfeller dekker enheten selv kostnadene.

Fra januar 2019 fikk NTNU et digitalt system for oppfølging av sykmeldte. Systemet er rullet ut og gir ledere anledning til å ha bedre oversikt over sentrale avsjekningspunkter ifht. sykmeldte arbeidstakere som f.eks. dialogmøter mellom leder og ansatt.

Vedlagt ligger flere rapporter for sykefravær blant vitenskapelige ansatte, stipendiater, postdoktorer, tekniske ansatte, administrativt ansatte, midlertidig ansatte og faste ansatte for årene 2017, 2018 og pr. juli 2019. Enkelte av rapportene er brutt ned på enhetsnivå.

Fokus på forebyggende arbeid ved NTNU og MH

Fra 2019 endret arbeidslivet den tidligere IA-avtalen til nå å gjelde hele arbeidslivet, ikke kun definerte IA-bedrifter. Den nye intensjonsavtalen gjelder for 2019-2022. NTNU har vært IA-bedrift og i den nye IA-avtalen mellom partene i arbeidslivet ligger det et større ansvar for å igangsette IA-arbeid hos arbeidsgiver.

IA-arbeidet ved NTNU er sentralisert via bedriftshelsetjeneste og rådgivende HR/HMS-seksjon på sentralt nivå, men hvert fakultet har ansvar i utøvelsen av IA-arbeid. Fakultetene har anledning til selv å definere sine fokusområder innenfor IA og igangsette IA-tiltak utifra egne behov. NTNU har sentralt og sammen med SESAM (Sentralt samarbeidsorgan mellom hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver) identifisert fire fokusområder innenfor IA og MH slutter seg til disse punktene. Fokusområdene er fremlagt lokalt samarbeidsutvalg (LOSAM august 2019) ved MH, som ga sin tilslutning til de valgte områdene.

De fire fokusområdene er:

- 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

Fakultetet har fra sommeren 2019 gjort interne endringer i HR/HMS-seksjonen og har nå en rådgiver som skal arbeide målrettet og systematisk med blant annet IA-relaterte områder.

Utfordringsbilde

Én av utfordringene ved NTNU og MH er hvorvidt egenmeldt sykefravær meldes inn. Forklaringen kan ligge i de vitenskapelige ansattes «frie stilling», der hverken arbeidstid, ferieavvikling eller fravær systematisk meldes inn i NTNUs lønssystem. Ansatte må selv registrere dette og det mangler en kultur for at også vitenskapelige ansatte gjør slike registreringer systematisk. Dette kan forklare den store forskjellen mellom innmeldt sykefravær blant midlertidige og faste ansatte (tabell over). En annen faktor er at flere av MHs midlertidige ansatte er klinikere med bi-stilling på MH (opptil 20% stilling) og at registrering av sykdom ikke oppfattes som like viktig som om man eksempelvis har en 100% stilling.

Ved MH er det nå et økende fokus også på de mer tyngre personalsakene og hvordan vi kan støtte våre ledere i håndteringen av disse. Langtidsfravær er ofte ett element i slike saker og

tidlig påkobling fra leder er sentralt. Oppfølgingen av slike saker er derimot tidkrevende og en «tilleggsoppgave» i allerede trange tidsrammer for ledere.

Fra høsten 2019 skal MH delta i en pilot for et lederopplæringsprogram for nivå 4-ledere. Ved NTNU er det et økende behov for å formalisere dette nivået for ledelse. Nivå 4 er i all hovedsak faggruppetledere på instituttnivå, ledere som sitter tettest på forskere og undervisere. I dette lederprogrammet mener MH det vil være sentralt at ledere også får opplæring i hvordan forebygge sykefravær og styrke et godt arbeidsmiljø. Også håndtering av sykefravær vil være sentralt. Pilotperioden er nettopp igangsatt (august 2019) og MH vil være delaktige i utformingen av programmet.

Vedlegg:

- 1 Alle ansatte MH
- 2 Egenmeldt fravær
- 3 Legemeldt fravær
- 4 Sykefravær blant faste ansatte på fakultetsnivå
- 5 Sykefravær midlertidige ansatte på fakultetsnivå
- 6 Vitenskapelige stillinger
- 7 Postdoktor
- 8 Stipendiater
- 9 Ingeniørstillinger
- 10 Tekniske stillinger
- 11 Administrative stillinger

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: **2017-01,2019-07** Enhet: Ansattform: **F - Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R - Rekrutteringsstilling,V - Vikar** Stillingskode: Kategori: **Sykdom** Fraværskode: Fraværsguppering: Fraværstype:

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for alle ansatte ved MH for perioden 01.2017-07.2019

			Sykefravær%																																						
			2017												2018												2019												2017	2018	2019
Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	Total	Total	Total					
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Björn	2,31 %	3,24 %	3,36 %	3,30 %	2,98 %	2,92 %	3,42 %	2,70 %	3,47 %	3,82 %	4,48 %	4,93 %	4,80 %	4,93 %	4,42 %	3,30 %	3,23 %	3,86 %	3,72 %	3,19 %	3,73 %	4,04 %	4,24 %	4,96 %	4,40 %	4,71 %	4,25 %	3,75 %	3,28 %	3,53 %	3,08 %	3,41 %	4,04 %	3,91 %					
Total			2,31 %	3,24 %	3,36 %	3,30 %	2,98 %	2,92 %	3,42 %	2,70 %	3,47 %	3,82 %	4,48 %	4,93 %	4,80 %	4,93 %	4,42 %	3,30 %	3,23 %	3,86 %	3,72 %	3,19 %	3,73 %	4,04 %	4,24 %	4,96 %	4,40 %	4,71 %	4,25 %	3,75 %	3,28 %	3,53 %	3,08 %	3,41 %	4,04 %	3,91 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: **2017-01,2019-07** Enhet: Ansattform: **M - Annen midlertidig ansatt,V - Vikar,F - Fast ansatt,R - Rekrutteringsstilling** Stillingskode: Kategori: **Sykdom**
 Fraværskode: Fraværsgruppering: Fraværstype:

Sykefravær (egenmeldt) for sille ansatte ved MH for perioden 01.2017-07.2019

			Sykefravær%																																				2017 Total	2018 Total	2019 Total
			2017												2018												2019														
Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL								
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Bjørn	0,75 %	0,75 %	0,60 %	0,53 %	0,40 %	0,29 %	0,34 %	0,42 %	0,44 %	0,48 %	0,63 %	0,74 %	0,98 %	0,82 %	0,57 %	0,39 %	0,39 %	0,47 %	0,23 %	0,40 %	0,53 %	0,53 %	0,54 %	0,55 %	0,75 %	0,82 %	0,46 %	0,51 %	0,34 %	0,38 %	0,27 %	0,54 %	0,55 %	0,52 %					
Total			0,75 %	0,75 %	0,60 %	0,53 %	0,40 %	0,29 %	0,34 %	0,42 %	0,44 %	0,48 %	0,63 %	0,74 %	0,98 %	0,82 %	0,57 %	0,39 %	0,39 %	0,47 %	0,23 %	0,40 %	0,53 %	0,53 %	0,54 %	0,55 %	0,75 %	0,82 %	0,46 %	0,51 %	0,34 %	0,38 %	0,27 %	0,54 %	0,55 %	0,52 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: **2017-01,2019-07** Enhet: Ansattform: F -
Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R -
Rekrutteringsstilling,V - Vikar Stillingskode: Kategori:
Sykdom Fraværskode: Fraværsguppering: Fraværstype:

Sykefravær (legemeldt) for alle ansatte ved MH for perioden 01.2017-07.2019

			Sykefravær%																																				2017	2018	2019
			2017												2018												2019												Total	Total	Total
Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	Total	Total	Total					
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Bjørn	1,56 %	2,49 %	2,76 %	2,76 %	2,58 %	2,63 %	3,08 %	2,28 %	3,03 %	3,34 %	3,86 %	4,19 %	3,82 %	4,11 %	3,84 %	2,91 %	2,84 %	3,40 %	3,49 %	2,79 %	3,20 %	3,51 %	3,70 %	4,41 %	3,65 %	3,89 %	3,80 %	3,24 %	2,95 %	3,15 %	2,81 %	2,87 %	3,49 %	3,39 %					
Total			1,56 %	2,49 %	2,76 %	2,76 %	2,58 %	2,63 %	3,08 %	2,28 %	3,03 %	3,34 %	3,86 %	4,19 %	3,82 %	4,11 %	3,84 %	2,91 %	2,84 %	3,40 %	3,49 %	2,79 %	3,20 %	3,51 %	3,70 %	4,41 %	3,65 %	3,89 %	3,80 %	3,24 %	2,95 %	3,15 %	2,81 %	2,87 %	3,49 %	3,39 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: **2017-01,2019-07** Enhet: **650000** -
Fakultet for medisin og helsevitenskap Ansattform: **F** -
Fast ansatt Stillingskode: Kategori: **Sykdom**
 Fraværskode: Fraværsguppering: Fraværstype:

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for faste ansatte ved MH for perioden 01.2017-07.2019

Organisasjon hierarki			Sykefravær%																																						
			2017												2018												2019												2017 Total	2018 Total	2019 Total
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL								
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap		5	Gustafsson, Björn	2,80 %	4,21 %	3,95 %	4,15 %	3,68 %	3,47 %	4,99 %	3,20 %	4,19 %	4,96 %	5,96 %	6,85 %	6,50 %	6,28 %	5,62 %	4,28 %	3,99 %	4,49 %	4,47 %	3,86 %	4,34 %	4,98 %	5,46 %	6,43 %	5,41 %	5,59 %	4,97 %	4,52 %	4,02 %	4,30 %	3,98 %	4,33 %	5,08 %	4,75 %				
Total			2,80 %	4,21 %	3,95 %	4,15 %	3,68 %	3,47 %	4,99 %	3,20 %	4,19 %	4,96 %	5,96 %	6,85 %	6,50 %	6,28 %	5,62 %	4,28 %	3,99 %	4,49 %	4,47 %	3,86 %	4,34 %	4,98 %	5,46 %	6,43 %	5,41 %	5,59 %	4,97 %	4,52 %	4,02 %	4,30 %	3,98 %	4,33 %	5,08 %	4,75 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: **2017-01,2019-07** Enhet: **650000** -
Fakultet for medisin og helsevitenskap Ansattform: **M** -
Annen midlertidig ansatt Stillingskode: Kategori: **Sykdom**
 Fraværskode: Fraværsgrupping: Fraværstype:

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for midlertidige ansatte ved MH for perioden 01.2017-07.2019

			Sykefravær%																																				2017 Total	2018 Total	2019 Total
			2017												2018												2019														
Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL								
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Björn	1,23 %	0,97 %	1,00 %	0,36 %	0,54 %	0,86 %	1,05 %	0,57 %	0,81 %	0,51 %	0,90 %	0,82 %	0,69 %	1,91 %	1,44 %	0,75 %	0,65 %	1,02 %	0,95 %	0,63 %	0,85 %	0,69 %	1,11 %	0,75 %	1,46 %	0,95 %	1,53 %	1,33 %	1,02 %	0,39 %	0,56 %	0,80 %	0,95 %	1,07 %					
Total			1,23 %	0,97 %	1,00 %	0,36 %	0,54 %	0,86 %	1,05 %	0,57 %	0,81 %	0,51 %	0,90 %	0,82 %	0,69 %	1,91 %	1,44 %	0,75 %	0,65 %	1,02 %	0,95 %	0,63 %	0,85 %	0,69 %	1,11 %	0,75 %	1,46 %	0,95 %	1,53 %	1,33 %	1,02 %	0,39 %	0,56 %	0,80 %	0,95 %	1,07 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: 2017-01,2019-07 Enhet: 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap,650100 - MH fakultetsadministrasjon,651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer,651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin,652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie,652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk,653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse,653500 - Institutt for psykisk helse,656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap,657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik,658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund
 Ansattform: F - Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R - Rekrutteringsstilling,V - Vikar Stillingskode: 1007 - Høgskolelærer/øvingslærer,1008 - Høgskolelektor,1009 - Universitetslektor,1011 - Førstamanuensis,1013 - Professor,1017 - Stipendiat,1018 - Vitenskapelig assistent,1019 - Vitenskapelig assistent,1020 - Vitenskapelig assistent,1108 - Forsker,1109 - Forsker,1111 - Forskningsjef,1183 - Forsker,1198 - Førstelektor,1352 -

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for vitenskapelige stillinger ved MH for perioden 01.2017-07.2019

Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	Sykefraværsk																																						
			2017												2018												2019												2017 Total	2018 Total	2019 Total
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL								
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Bjørn	1,90 %	2,82 %	2,97 %	3,10 %	2,53 %	2,34 %	2,61 %	2,31 %	2,90 %	2,79 %	3,57 %	3,88 %	3,83 %	3,88 %	3,48 %	2,55 %	2,38 %	3,05 %	3,46 %	2,53 %	3,18 %	3,46 %	3,28 %	3,93 %	3,78 %	4,06 %	3,72 %	3,11 %	2,85 %	3,30 %	2,68 %	2,81 %	3,25 %	3,39 %					
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	Storeng, Ranveig Tellemand	1,31 %	0,74 %																																					
651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	6	Rø, Torstein Baade	0,46 %	2,20 %	2,36 %			0,29 %	0,19 %																											0,67 %	0,94 %	2,65 %			
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	Rø, Torstein Baade	1,07 %	1,85 %	1,22 %	1,12 %	1,46 %	2,38 %	2,41 %	1,37 %	2,07 %	2,14 %	3,00 %	2,34 %	3,19 %	2,88 %	2,44 %	3,08 %	2,73 %	2,82 %	2,31 %	2,15 %	3,04 %	2,80 %	2,39 %	2,75 %	2,25 %	3,25 %	2,70 %	1,83 %	1,43 %	1,75 %	0,63 %	1,91 %	2,73 %	1,99 %					
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	Foromo, Siri	3,43 %	3,85 %	4,59 %	5,13 %	4,07 %	3,72 %	3,71 %	2,82 %	3,14 %	3,56 %	4,43 %	4,55 %	3,67 %	4,04 %	4,10 %	3,03 %	2,70 %	3,77 %	5,64 %	2,97 %	4,25 %	3,94 %	4,17 %	5,06 %	3,95 %	5,45 %	3,50 %	3,99 %	3,44 %	4,65 %	4,34 %	3,90 %	3,87 %	4,17 %					
652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk	6	Risa, Øystein	2,05 %	1,60 %	0,65 %	0,81 %	0,76 %	0,75 %	1,18 %	1,82 %	1,87 %	1,94 %	2,46 %	2,18 %	1,14 %	2,33 %	2,00 %	1,40 %	1,72 %	1,48 %	1,56 %	1,37 %	1,36 %	1,26 %	1,29 %	1,94 %	1,20 %	1,78 %	2,31 %	1,87 %	1,45 %	2,28 %	1,74 %	1,53 %	1,56 %	1,79 %					
653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse	6	Helbostad, Jonrum L.	1,51 %	1,96 %	2,49 %	2,70 %	1,97 %	1,04 %	0,55 %	0,71 %	1,62 %	1,16 %	1,95 %	3,44 %	4,75 %	3,51 %	3,13 %	2,54 %	1,91 %	2,15 %	3,38 %	3,27 %	3,82 %	4,93 %	2,28 %	2,30 %	3,50 %	3,41 %	2,93 %	2,35 %	2,15 %	3,01 %	3,53 %	1,77 %	3,21 %	2,97 %					
653500 - Institutt for psykisk helse	6	Kayed, Nanna Sørensen	1,78 %	3,68 %	3,60 %	4,33 %	4,33 %	3,85 %	7,04 %	6,61 %	5,72 %	4,17 %	3,16 %	6,78 %	7,75 %	7,12 %	7,78 %	3,51 %	3,83 %	5,12 %	8,27 %	4,73 %	4,57 %	4,55 %	6,05 %	7,99 %	7,05 %	5,82 %	7,90 %	5,97 %	6,85 %	7,10 %	6,82 %	4,43 %	5,80 %	6,80 %					
656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap	6	Gastinger, Kay	0,40 %	0,26 %	1,99 %	1,46 %	1,48 %	0,30 %	1,94 %	2,47 %	1,48 %	0,10 %	0,78 %	0,62 %	0,49 %		0,67 %	0,16 %	0,71 %	1,89 %	1,87 %	1,63 %	1,86 %	1,54 %	1,90 %	1,91 %	1,69 %	1,73 %	2,28 %	1,63 %	1,59 %	0,48 %	0,29 %	1,10 %	1,23 %	1,39 %					
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	Vilfadt, Heidi	1,33 %	4,78 %	4,74 %	6,15 %	4,68 %	5,44 %	5,05 %	3,28 %	5,28 %	5,66 %	8,30 %	8,61 %	6,51 %	6,78 %	5,00 %	2,96 %	1,71 %	2,37 %	1,58 %	0,22 %	0,82 %	3,01 %	3,17 %	3,85 %	5,51 %	5,62 %	5,99 %	3,82 %	3,38 %	3,94 %	5,53 %	5,24 %	3,23 %	4,82 %					
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	Schinberg, Svanhild Margrethe Arentz	4,06 %	7,57 %	8,76 %	8,37 %	4,22 %	2,44 %	10,91 %	3,09 %	7,06 %	7,54 %	7,00 %	5,86 %	6,97 %	9,73 %	6,40 %	3,10 %	4,02 %	7,09 %	9,00 %	6,77 %	7,34 %	6,63 %	9,22 %	11,74 %	11,20 %	6,65 %	6,99 %	7,99 %	7,91 %	6,17 %	6,48 %	6,13 %	7,15 %	7,80 %					
Total			1,90 %	2,82 %	2,97 %	3,10 %	2,53 %	2,34 %	2,61 %	2,31 %	2,90 %	2,79 %	3,57 %	3,88 %	3,83 %	3,88 %	3,48 %	2,55 %	2,38 %	3,05 %	3,46 %	2,53 %	3,18 %	3,46 %	3,28 %	3,93 %	3,78 %	4,06 %	3,72 %	3,11 %	2,85 %	3,30 %	2,68 %	2,81 %	3,25 %	3,39 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: 2017-01,2019-07 Enhet: 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap,650100 - MH fakultetsadministrasjon,651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer,651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin,652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie,652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk,653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse,653500 - Institutt for psykisk helse,656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap,657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik,658000 - Institutt for helsevitenskap Alesund Ansattform: F - Fast

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for postdoktorer ved MH for perioden 01.2017-07.2019

Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	Sykefraværsk																																				2017 Total	2018 Total	2019 Total
			2017												2018												2019														
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL								
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafson, Björn	0,03 %	0,74 %	1,79 %	1,79 %	1,77 %	1,76 %	1,05 %	1,09 %	1,75 %	0,56 %	1,28 %	1,32 %	2,24 %	3,19 %	2,28 %	2,22 %	2,52 %	3,76 %	3,83 %	2,80 %	3,05 %	2,16 %	2,75 %	2,48 %	1,57 %	3,37 %	3,35 %	1,77 %	1,66 %	2,61 %	2,35 %	1,24 %	2,75 %	2,37 %					
651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	6	Rø, Torstein Baade																																							
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	Rø, Torstein Baade	0,00 %				1,40 %	1,90 %					0,53 %	2,63 %	2,45 %	3,33 %	5,69 %	2,75 %	4,89 %	5,33 %	7,82 %	8,57 %	6,05 %	7,42 %	4,82 %	5,71 %	5,39 %	3,90 %	7,59 %	5,03 %	3,31 %	3,45 %	4,02 %	0,89 %	0,74 %	5,60 %	4,03 %				
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	Forsmo, Siri		0,39 %		0,25 %			1,74 %	3,61 %	2,59 %	0,68 %	0,60 %	3,36 %	4,48 %	2,20 %		0,38 %	2,84 %	2,30 %	1,03 %	2,56 %		0,55 %		2,26 %	3,01 %	2,22 %	0,60 %				2,16 %	0,90 %	1,69 %	1,45 %					
652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk	6	Risa, Øystein	0,00 %	0,72 %		1,43 %							1,98 %	2,25 %	2,75 %	0,90 %		0,55 %	1,65 %	1,66 %																					
653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse	6	Helbostad, Jorunn L.	0,00 %	0,35 %	3,42 %	1,61 %					3,62 %						1,78 %	4,50 %	7,94 %	5,37 %	3,22 %	2,13 %	3,77 %	0,44 %	4,90 %	1,10 %		0,26 %		2,98 %		0,80 %	10,39 %	20,10 %	0,82 %	2,85 %	3,99 %				
653500 - Institutt for psykisk helse	6	Kayed, Nanna Sønnichsen	0,00 %	21,25 %	37,39 %	49,41 %	50,00 %	40,48 %	40,00 %	40,00 %	0,00 %												7,03 %	0,71 %																	
656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap	6	Gastinger, Kay		0,60 %	3,63 %	2,11 %	2,29 %						0,21 %		1,14 %		2,23 %		0,61 %				0,24 %		3,06 %	2,33 %			4,37 %	0,83 %	0,38 %			1,08 %	0,71 %	0,78 %	0,94 %				
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	Vilfaatt, Hedi	13,64 %					47,62 %	0,00 %				29,55 %	2,63 %					5,26 %															6,82 %	8,37 %	0,31 %	1,11 %				
Total			0,03 %	0,74 %	1,79 %	1,79 %	1,77 %	1,76 %	1,05 %	1,09 %	1,75 %	0,56 %	1,28 %	1,32 %	2,24 %	3,19 %	2,28 %	2,22 %	2,52 %	3,76 %	3,83 %	2,80 %	3,05 %	2,16 %	2,75 %	2,48 %	1,57 %	3,37 %	3,35 %	1,77 %	1,66 %	2,61 %	2,35 %	1,24 %	2,75 %	2,37 %					

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: 2017-01-2019-07 Erhelt: 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap,650100 - MH fakultetsadministrasjon,651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer,651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin,652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie,652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk,653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse,653500 - Institutt for psykisk helse,656000 - Kavlinstittutt for nevrovitenskap,657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik,658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund
 Ansattform: F - Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R - Rekrutteringsstilling,V - Vikar Stillingskode: 1084 - Avdelingsingeniør,1085 -

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for ingeniører ved MH for perioden 01.2017-07.2019

Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	Sykefravær%																																			
			2017												2018												2019											
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	2017 Total	2018 Total	2019 Total		
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Björn	3,76%	4,95%	3,93%	3,79%	4,61%	4,97%	7,30%	4,53%	3,61%	4,73%	5,91%	7,51%	6,67%	5,51%	5,64%	4,53%	4,13%	5,12%	2,82%	3,60%	4,62%	4,50%	4,55%	5,57%	5,57%	6,80%	5,56%	3,31%	3,11%	3,24%	3,49%	4,89%	4,83%	4,57%		
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	Storeng, Ranneveg Tellemann	6,19%	8,05%	4,64%	4,22%	8,25%	7,39%	9,23%	7,54%	10,45%	7,82%	10,95%	15,45%	14,08%	9,28%	10,85%	9,22%	4,48%	5,96%	2,85%	3,45%	1,16%	3,68%	2,14%	5,99%	3,22%	12,10%	9,99%	1,15%	7,59%	7,22%	5,24%	8,28%	6,37%	6,73%		
651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	6	Rø, Torstein Baade	0,93%	4,25%	1,71%	4,31%	0,49%	4,02%	2,86%																													
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	Rø, Torstein Baade	0,63%	4,13%	2,09%	0,99%	2,35%	3,34%	6,20%	3,23%	0,59%	2,81%	3,70%	4,58%	4,49%	5,47%	5,23%	5,07%	5,54%	4,99%	1,52%	1,77%	5,30%	3,26%	2,15%	2,43%	3,43%	3,41%	3,06%	1,12%	1,24%	1,84%	4,22%	2,76%	4,04%	2,61%		
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	Forsmo, Siri	4,98%	1,67%	0,95%	1,51%		1,96%	2,03%	2,45%	1,38%	2,24%	4,34%	2,97%	4,03%	3,67%	2,28%	2,70%	1,98%	6,67%	7,59%	5,65%	3,30%	3,94%	4,82%	2,87%	2,54%	2,70%	1,63%	2,39%	0,21%	0,69%	0,97%	2,30%	4,03%	1,74%		
652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk	6	Risa, Øystein	4,31%	2,72%	3,72%	1,74%	4,30%	2,34%	6,39%	8,17%	7,84%	8,21%	7,20%	4,77%	5,34%	0,33%	2,23%	2,50%	3,78%	7,60%	4,17%	7,70%	10,05%	8,63%	7,32%	6,99%	6,67%	10,21%	5,74%	4,11%	2,68%	3,33%	2,33%	5,47%	5,57%	5,25%		
653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse	6	Hebostad, Jorunn L.					2,44%				0,99%							1,98%	4,51%	0,37%	0,31%			1,21%			1,44%											
656000 - Kavlinstittutt for nevrovitenskap	6	Gastinger, Kay	5,53%	8,06%	11,25%	11,85%	12,91%	11,50%	13,94%	3,77%	2,91%	6,33%	6,73%	15,82%	10,60%	10,73%	9,82%	2,63%	4,35%	2,69%	1,63%	4,60%	4,29%	6,17%	11,54%	16,42%	15,50%	14,96%	14,04%	11,06%	7,10%	6,73%	4,88%	9,03%	7,05%	10,94%		
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	Vilftadt, Heidi																																				
Total			3,76%	4,95%	3,93%	3,79%	4,61%	4,97%	7,30%	4,53%	3,61%	4,73%	5,91%	7,51%	6,67%	5,51%	5,64%	4,53%	4,13%	5,12%	2,82%	3,60%	4,62%	4,50%	4,55%	5,57%	5,57%	6,80%	5,56%	3,31%	3,11%	3,24%	3,49%	4,89%	4,83%	4,57%		

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: 2017-01,2019-07 Enhet: 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap,650100 - MH fakultetsadministrasjon,651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer,651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin,652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie,652500 - Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk,653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse,653500 - Institutt for psykisk helse,656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap,657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik,658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund Ansattform: F - Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R -

Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	Sykefravær%																																				
			2017												2018												2019						2017	2018	2019				
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	Total	Total	Total			
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Bjørn	3,00 %	3,98 %	3,15 %	3,16 %	4,03 %	4,60 %	6,78 %	4,82 %	3,99 %	5,22 %	6,37 %	8,28 %	7,09 %	5,94 %	5,78 %	3,99 %	4,34 %	4,70 %	2,05 %	3,72 %	4,90 %	4,64 %	4,54 %	5,83 %	5,63 %	6,81 %	5,49 %	3,51 %	3,05 %	3,23 %	3,46 %	4,72 %	4,87 %	4,57 %			
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	Storeng, Ramnøyg Tellemand	3,26 %	5,72 %	2,14 %	1,78 %	6,38 %	5,95 %	9,60 %	7,41 %	10,69 %	8,02 %	11,13 %	15,68 %	13,03 %	9,51 %	9,88 %	7,46 %	4,59 %	3,28 %	2,90 %	2,65 %	1,16 %	3,58 %	2,04 %	5,69 %	3,84 %	11,44 %	9,40 %	2,98 %	7,17 %	7,11 %	5,00 %	7,24 %	5,67 %	6,79 %			
651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	6	Rø, Torstein Baade	0,93 %	4,25 %	1,71 %	4,31 %	0,49 %	4,02 %	2,86 %																												2,55 %		
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	Rø, Torstein Baade	0,66 %	4,31 %	2,06 %	1,08 %	2,10 %	3,61 %	6,95 %	3,30 %	0,63 %	2,98 %	3,90 %	4,87 %	4,76 %	5,78 %	5,32 %	4,69 %	5,79 %	5,27 %	1,62 %	1,84 %	5,47 %	3,33 %	2,10 %	2,47 %	3,24 %	3,47 %	3,03 %	1,14 %	1,16 %	1,84 %	4,22 %	2,88 %	4,13 %	2,57 %			
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	Forsmo, Siri	4,70 %	1,81 %	1,08 %	1,73 %		2,30 %	2,87 %	4,04 %	1,58 %	3,03 %	5,22 %	3,83 %	5,43 %	3,64 %	3,07 %	1,42 %	1,24 %	4,63 %	1,28 %	7,55 %	4,33 %	4,66 %	4,76 %	3,78 %	2,23 %	2,71 %	1,43 %	2,39 %	0,21 %	0,69 %	0,97 %	2,69 %	3,91 %	1,60 %			
652500 - Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk	6	Risa, Øystein	4,34 %	2,91 %	3,98 %	1,86 %	4,55 %	2,47 %	7,10 %	9,56 %	9,03 %	9,45 %	8,30 %	5,55 %	6,15 %	0,38 %	2,52 %	2,83 %	4,35 %	8,54 %	5,21 %	8,15 %	10,41 %	9,04 %	7,62 %	7,29 %	6,67 %	10,21 %	5,74 %	4,11 %	2,68 %	3,33 %	2,33 %	6,06 %	6,15 %	5,25 %			
653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse	6	Helbostad, Jorunn L.	8,32 %	0,96 %		2,30 %		3,29 %		0,97 %			3,92 %				2,31 %		0,35 %					1,33 %		1,52 %				1,01 %	2,24 %			1,95 %	0,36 %	0,73 %			
656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap	6	Gastinger, Kay	4,34 %	4,47 %	9,06 %	9,95 %	11,39 %	9,25 %	9,45 %	2,82 %	3,13 %	6,35 %	6,70 %	15,82 %	10,62 %	11,14 %	9,79 %	2,63 %	4,35 %	2,69 %	1,66 %	4,63 %	4,37 %	5,92 %	11,04 %	15,68 %	14,83 %	14,48 %	13,63 %	10,61 %	6,77 %	6,43 %	4,77 %	7,59 %	7,02 %	10,55 %			
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	Vifladt, Heidi																									11,36 %											1,74 %	
Total			3,00 %	3,98 %	3,15 %	3,16 %	4,03 %	4,60 %	6,78 %	4,82 %	3,99 %	5,22 %	6,37 %	8,28 %	7,09 %	5,94 %	5,78 %	3,99 %	4,34 %	4,70 %	2,05 %	3,72 %	4,90 %	4,64 %	4,54 %	5,83 %	5,63 %	6,81 %	5,49 %	3,51 %	3,05 %	3,23 %	3,46 %	4,72 %	4,87 %	4,57 %			

Sykefravær over flere perioder.

Periode mellom: 2017-01,2019-07 Enhet: 650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap,650100 - MH fakultetsadministrasjon,651000 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdømmer, 651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin,652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie,652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk,653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse,653500 - Institutt for psykisk helse,656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap,657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik,658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund Ansattform: F - Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R - Rekrutteringsstilling,V - Vikar Stillingskode: 1054 - Kontorsjef,1060 - Avdelingsdirektør,1063 - Førstestekretær,1065 - Konsulent,1068 - Fullmektig,1113 - Prosjektleder,1211 - Seksjonsjef,1362 - Lærling,1363 - Seniorkonsulent,1364 - Seniorrådgiver,1407 - Avdelingsleder,1408 - Førstekonsulent,1409 - Sekretær,1434 - Rådgiver,1475 - Instituttleder Kategori: Sykdom Fraværskode: Fraværsguppering: Fraværstype:

Sykefravær (legemeldt og egenmeldt) for administrative stillinger ved MH for perioden 01.2017-07.2019

Organisasjon hierarki	Nivå	Leder Navn	Sykefravær%																																			
			2017												2018												2019											
			JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL	2017 Total	2018 Total	2019 Total		
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	Gustafsson, Bjørn	3,94 %	4,97 %	5,46 %	4,55 %	4,38 %	4,74 %	5,79 %	3,27 %	6,02 %	8,06 %	7,45 %	7,53 %	7,72 %	8,84 %	7,62 %	6,11 %	6,38 %	7,07 %	6,97 %	5,94 %	5,51 %	6,40 %	8,56 %	8,88 %	6,60 %	6,36 %	5,80 %	6,76 %	5,52 %	4,80 %	5,62 %	5,51 %	7,15 %	5,96 %		
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	Storeng, Rannveig Tellemann	4,59 %	6,82 %	6,08 %	4,92 %	5,25 %	6,36 %	6,33 %	3,82 %	7,08 %	6,74 %	7,07 %	9,61 %	9,05 %	8,54 %	8,20 %	7,86 %	9,55 %	8,91 %	8,46 %	8,45 %	8,01 %	10,04 %	11,08 %	10,68 %	8,40 %	9,32 %	8,85 %	8,71 %	5,33 %	5,52 %	7,30 %	6,20 %	9,12 %	7,68 %		
651500 - Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer	6	Ra, Torstein Baade	1,08 %	2,25 %	4,31 %	2,05 %	2,73 %	2,85 %																														2,48 %
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	Ra, Torstein Baade			0,24 %	2,02 %	0,70 %	0,58 %	1,54 %	1,19 %	0,59 %		3,28 %	0,81 %	2,39 %	1,84 %	13,30 %	6,00 %	1,61 %	1,55 %	2,79 %	2,32 %	1,34 %	0,77 %	1,74 %	1,94 %	1,30 %	4,64 %	6,65 %	0,55 %	2,11 %	11,52 %	12,39 %	21,57 %	1,19 %	3,02 %	7,55 %	
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	Forsmo, Siri	6,71 %	6,34 %	7,88 %	7,05 %	5,89 %	2,27 %	5,52 %	3,14 %	5,06 %	11,25 %	10,63 %	6,78 %	8,18 %	7,21 %	5,95 %	6,29 %	5,44 %	4,83 %	7,47 %	4,54 %	4,60 %	4,30 %	6,06 %	5,96 %	6,74 %	4,86 %	5,25 %	10,25 %	4,75 %	4,68 %	1,86 %	6,65 %	5,82 %	5,77 %		
652500 - Institutt for sirkulasjon og billediagnostikk	6	Risa, Øystein	2,16 %	12,16 %	9,59 %	0,50 %	3,80 %	15,31 %	16,18 %	3,20 %	10,55 %	5,43 %	6,81 %	9,44 %	13,63 %	13,20 %	7,57 %	6,95 %	5,80 %	6,02 %	7,28 %	7,69 %	2,78 %	4,07 %	13,10 %	7,73 %	0,63 %	1,85 %	2,61 %	2,63 %	0,82 %	0,44 %	1,15 %	7,61 %	6,08 %	1,46 %		
653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse	6	Helbostad, Jorunn L	2,86 %	0,83 %	1,15 %	0,63 %	1,32 %		0,82 %	3,16 %	2,97 %	4,78 %	5,14 %	1,36 %	2,37 %	7,44 %	12,53 %	11,56 %	9,97 %	8,81 %	4,39 %	1,85 %	2,24 %	2,94 %	6,36 %	2,47 %	2,13 %	0,95 %	1,15 %	8,03 %	6,30 %	6,28 %	1,85 %	2,10 %	6,23 %	3,77 %		
653500 - Institutt for psykisk helse	6	Kayed, Nanna Sønnichsen	2,86 %	2,98 %	6,08 %	11,68 %	6,40 %	6,40 %	10,55 %	6,38 %	12,70 %	18,31 %	17,09 %	11,55 %	13,64 %	12,03 %	9,69 %	4,15 %	4,90 %	6,69 %	2,59 %	5,35 %	4,31 %	4,50 %	10,61 %	19,22 %	10,82 %	6,42 %	7,33 %	3,71 %	7,01 %	1,91 %	1,08 %	9,32 %	6,16 %	5,88 %		
656000 - Kavlininstitutt for nevrovitenskap	6	Gastinger, Kay	5,58 %		0,77 %	3,13 %			2,46 %	3,30 %	1,48 %	6,85 %	0,71 %	2,06 %	2,49 %	12,81 %	12,71 %	3,01 %	0,71 %	11,13 %	5,27 %	6,00 %	7,92 %	2,32 %	0,65 %	5,26 %	4,70 %	4,35 %	5,44 %	1,60 %	4,32 %	0,76 %	7,58 %	2,24 %	5,71 %	3,91 %		
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	Vilftadt, Heidi	3,12 %	3,48 %	5,14 %	0,58 %	2,94 %	0,49 %		0,86 %	4,95 %	7,67 %	5,01 %	5,45 %	2,85 %	0,45 %	0,45 %		0,51 %	8,26 %	23,76 %	9,35 %	10,00 %	13,23 %	10,46 %	9,96 %	6,59 %	8,56 %	3,96 %	1,78 %	0,49 %	0,57 %		3,63 %	6,41 %	3,40 %		
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	Schenberg, Svanhild Margrethe Arentz		0,00 %			4,65 %	14,23 %					9,89 %	7,27 %	3,13 %		0,73 %						0,64 %	5,92 %	7,96 %	1,95 %	0,23 %	3,57 %	6,90 %	6,14 %	1,41 %		2,34 %	2,31 %	3,07 %			
Total			3,94 %	4,97 %	5,46 %	4,55 %	4,38 %	4,74 %	5,79 %	3,27 %	6,02 %	8,06 %	7,45 %	7,53 %	7,72 %	8,84 %	7,62 %	6,11 %	6,38 %	7,07 %	6,97 %	5,94 %	5,51 %	6,40 %	8,56 %	8,88 %	6,60 %	6,36 %	5,80 %	6,76 %	5,52 %	4,80 %	5,62 %	5,51 %	7,15 %	5,96 %		

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	19/19	13.05.2019
MH - Fakultetsstyret	31/19	12.09.2019

Evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform

Vedtak i MH - Fakultetsstyret - 13.05.2019

Saken utsettes til neste møte.

Forslag til vedtak 12.09.2019:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Periodisk evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform.

Spørsmål til diskusjon:

- Arbeider vi i henhold til mandatet?
- Har styret riktig kompetanse og sammensetning, og evner vi å tilføre merverdi?
- Hvordan er samarbeidet med dekanen?
- Hvordan balanseres hovedoppgavene styring, kontroll og strategi?
- Hvordan vurderer vi innkalling, saksliste, saksdokumenter, møteavvikling og møteledelse?
- Eventuelt
- Oppfølging - forventningspunkter

Vedlegg:

- 1 Mandat for fakultetsstyrer
- 2 Forretningsorden for fakultetsstyrer

3.2.2 Fakultets- og museumsstyrenes mandat

Fakultets- og museumsstyrene er enhetens øverste organ. Styrene har ansvar for å fastsette mål og strategier for enheten og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivåes beslutninger. Dette ivaretas ved at styrene selv tar stilling til:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningssatsinger og forskningsprofil
- Studieprogram
- Studiekvalitet
- Virksomhet- og økonomirapportering
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Dersom det er uenighet mellom dekan og fakultetsstyret/styret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av rektor.

Forretningsorden for fakultetsstyrer, og museumsstyret

1.1 Møteinnkalling

Det avholdes minst 2 styremøter i semesteret etter en fastlagt møteplan. Styrelederen innkaller ellers i samråd med dekanen/museumsdirektøren til møter når det trengs.

Innkalling og saksdokumenter sendes styrets medlemmer i rimelig tid, og minst 10 dager før ordinære styremøter.

Innkalling, sakliste og offentlige sakspapirer for styremøtene gjøres kjent via enhetens hjemmeside parallelt med at papirene sendes medlemmene.

1.2 Møtene

Dersom styreleder er fraværende, utpeker styret en setteleder blant de eksterne medlemmene.

Fakultetsstyrene og museumsstyret skal behandle sakene i møte. Møtene holdes for åpne dører.

Styret kan innby utenforstående til å delta i forhandlingene med talerett, men uten stemmerett.

1.3 Vedtaksførhet og avstemmingsregler

Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Styrets medlemmer har stemmeplikt og kan ikke stemme blankt. Avstemming skjer ved stemmetegn, og vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene. Ved stemmelikhet har styrets leder dobbeltstemme.

1.4 Protokoll

Det føres vedtaksprotokoll fra styremøtene med opplysninger om:

- hvem som er til stede
- hvordan det enkelte medlem har stemt
- eventuelle stemmeforklaringer og protokolltilførsler

Stemmeforklaringer og protokolltilførsler skal leveres under møtet.

Protokollen gjøres allment kjent på enhetens hjemmeside senest én uke etter møtet.

1.5 Møteplikt og forfall

Medlemmene har plikt til å møte og delta i forhandlingene hvis de ikke har gyldig forfall. Ved forfall gis sekretæren beskjed slik at varamedlem kan innkalles.