

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	Microsoft Teams, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	24.03.2021
Møtestart:	12:30
Møteslutt:	14:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Siri Forsmo	Tor Christian Sletner	Hege Müller Hval
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Tove Engan Paulsby
Marius Widerøe	Randi Kallar Devold	Hanne Hella
Bjørn Munkvold		

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

Trondheim 17.03.2021.

Siri Forsmo
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
-0-	ST 23/21	Referatet fra forrige møte 24.02.2021 er godkjent. <i>Referatet er godkjent på epost etter forrige møte.</i>	
12.30 - 12.45	ST 24/21	Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr. <i>Informasjonssak v/ Campusprosjektet.</i>	
12.45 - 13.00	ST 25/21	Bruk av avsetninger på institutt. <i>Informasjonssak v/ økonomiseksjonen.</i>	
13.00 - 13.10	ST 26/21	Sykefravær 2. halvår 2020. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2019/16606
13.10 - 13.20	ST 27/21	Oppsummering og evaluering av arbeidsmiljøundersøkelsen ved MH 2019-2021. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2019/34489
13.20 - 13.35	ST 28/21	Omgjøring av stilling i henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten pkt. 7.5.2. <i>Drøftingssak v/ HR-seksjonen.</i>	2021/15926
13.35 - 13.45	ST 29/21	BOTT-ØL. <i>Informasjonssak v/ prosjektleder MH.</i>	
13.45 - 13.55	ST 30/21	Revidert møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2021. <i>Drøftingssak v/ administrativ leder.</i>	2018/1997
13.55 - 14.20	ST 31/21	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekanen.</i>	
14.20 - 14.30	ST 32/21	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjonssak v/ fagforeningene og HVO.</i>	

ST 23/21 Referatet fra forrige møte 24.02.2021 er godkjent

ST 24/21 Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr

ST 25/21 Bruk av avsetninger på institutt

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	26/21	24.03.2021

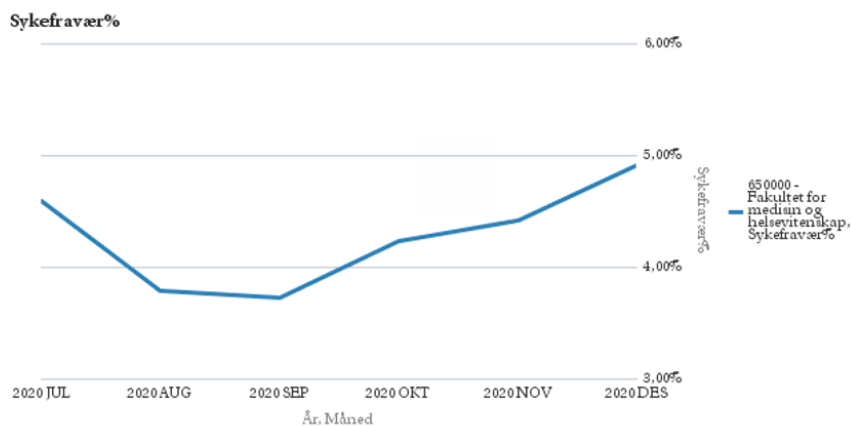
Sykefravær 2. halvår 2020

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering

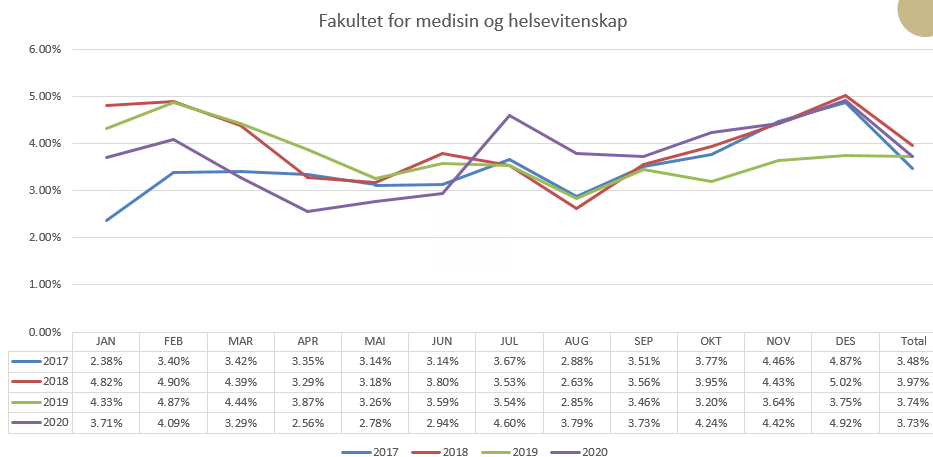
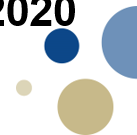
Bakgrunn:

Totalt sykefravær på MH fra juli – desember 2020



2

Sykefravær fra januar 2017 – desember 2020



3

Sykefravær pr. institutt og fakultetsadministrasjonen



	2020						Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	
FAK.ADM	6,21 %	5,18 %	3,82 %	3,11 %	3,91 %	7,21 %	147
IKOM	4,67 %	3,90 %	3,44 %	3,71 %	3,80 %	3,37 %	420
ISM	4,29 %	3,15 %	3,36 %	4,65 %	4,19 %	4,56 %	320
ISB	3,71 %	2,97 %	2,93 %	1,97 %	2,63 %	2,95 %	264
INB	2,57 %	2,12 %	2,56 %	2,85 %	3,65 %	3,66 %	252
IPH	6,37 %	8,07 %	6,13 %	7,60 %	7,06 %	7,79 %	160
KIN	2,96 %	2,68 %	3,06 %	3,89 %	3,96 %	3,78 %	105
IHG	5,83 %	2,57 %	4,30 %	7,08 %	7,10 %	8,29 %	129
IHA	17,46 %	6,47 %	8,59 %	7,95 %	8,51 %	9,22 %	59
Totalt MH	4,60 %	3,79 %	3,73 %	4,24 %	4,42 %	4,92 %	

	2020						Totalt NTNU 2020
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	
NTNU	4,04 %	3,15 %	3,50 %	3,78 %	3,85 %	3,80 %	3,54 %

4

Tallene er hentet fra PAGA – Innsikt. Når det refereres til sykefravær, er dette inkludert både egen- og legemeldt fravær, se vedlegg for ytterligere tall. Bakgrunnsinformasjon er innhentet gjennom samtaler med kontorsjefer og seksjonssjefer.

Sykefraværet skyldes i all hovedsak alvorlig sykdom, fravær som skyldes hjemmesituasjon (sykdom eller død hos partner, foreldre etc.) og noen ulykker. Det oppgis også noen tilfeller av arbeidsrelatert sykdom, herunder belastende fysisk arbeid, arbeidspress og psykososiale forhold. Hos stipendiatene spesielt oppgis det at en stor del av sykefraværet er svangerskapsrelatert, men det meldes også om psykiske utfordringer.

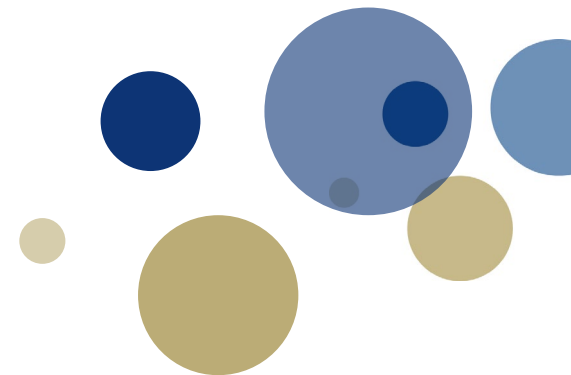
Det er fortsatt langtidsfraværet som utgjør den største delen av sykefraværet, og kvinner har et høyere sykefravær enn menn. En oversikt fra NAV viser at psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser er de største årsakene til legemeldt fravær på NTNU.

Ledere oppgir at sykefraværsoppfølgingen generelt sett har gått greit, men det har vært en periode preget av tidsknapphet grunnet mange digitale møter og fokus på beredskap og smittevern.

Til tross for at det i andre halvår av 2020 var perioder med muligheter for fysisk tilstedeværelse på kontoret, så har flere jobbet hjemmefra av forskjellige grunner; at de er i risikogruppen, for å unngå å belaste kollektivtrafikken, eller fordi arbeidsutstyr har vært fraktet til hjemmekontoret slik at dette har vært bedre rigget. Flere ansatte opplever også at det å kunne jobbe hjemmefra har vært mer fleksibelt. Lederne har hatt fokus på digitale treff, både av faglig og sosial art for å opprettholde et arbeidsmiljø. Det har også vært arrangert felles gåturer ute og felles treff innendørs når dette har vært smittevernmessig mulig.

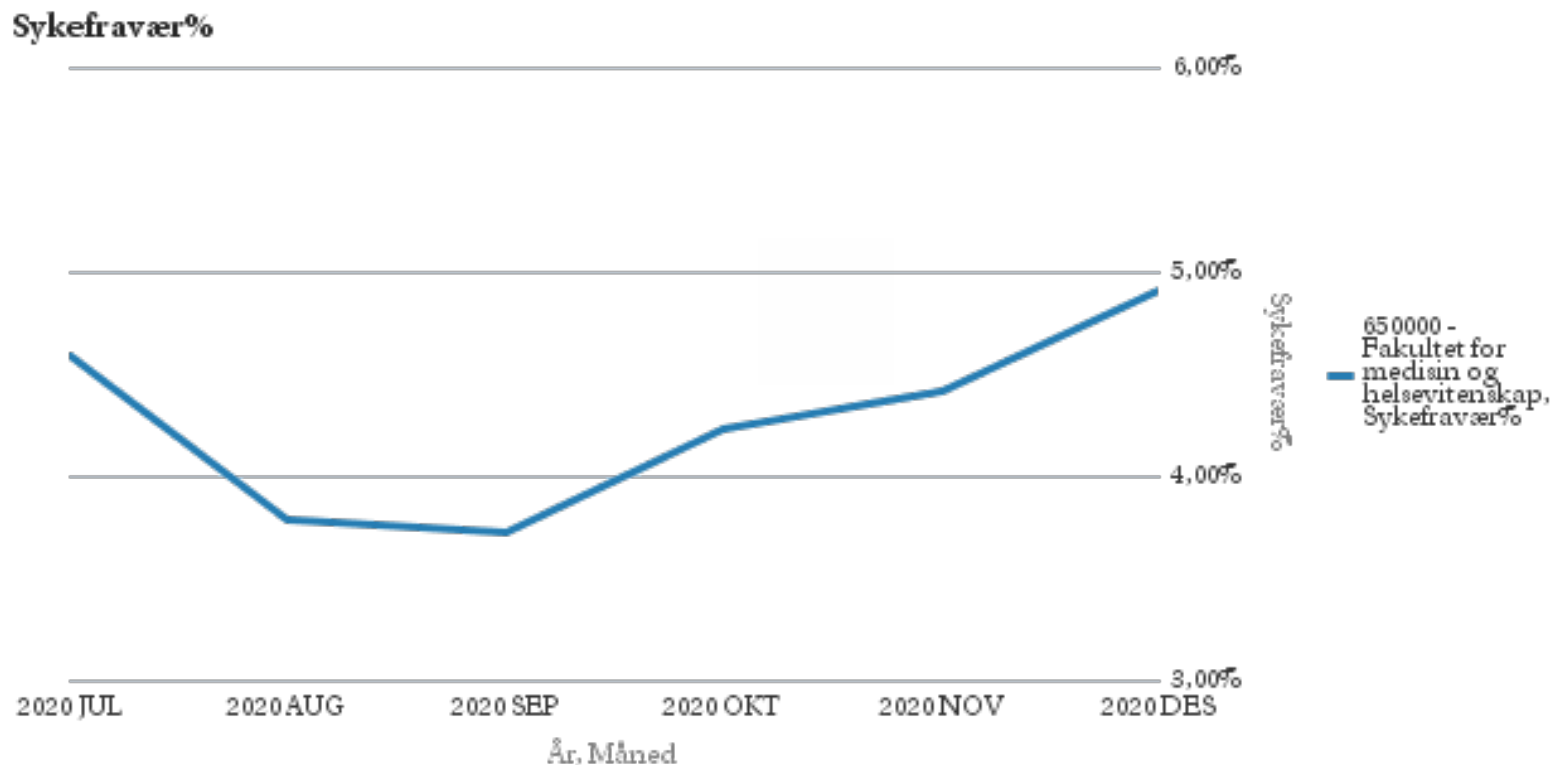
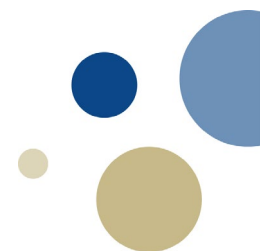
Vedlegg:

1 Sykefraværstall



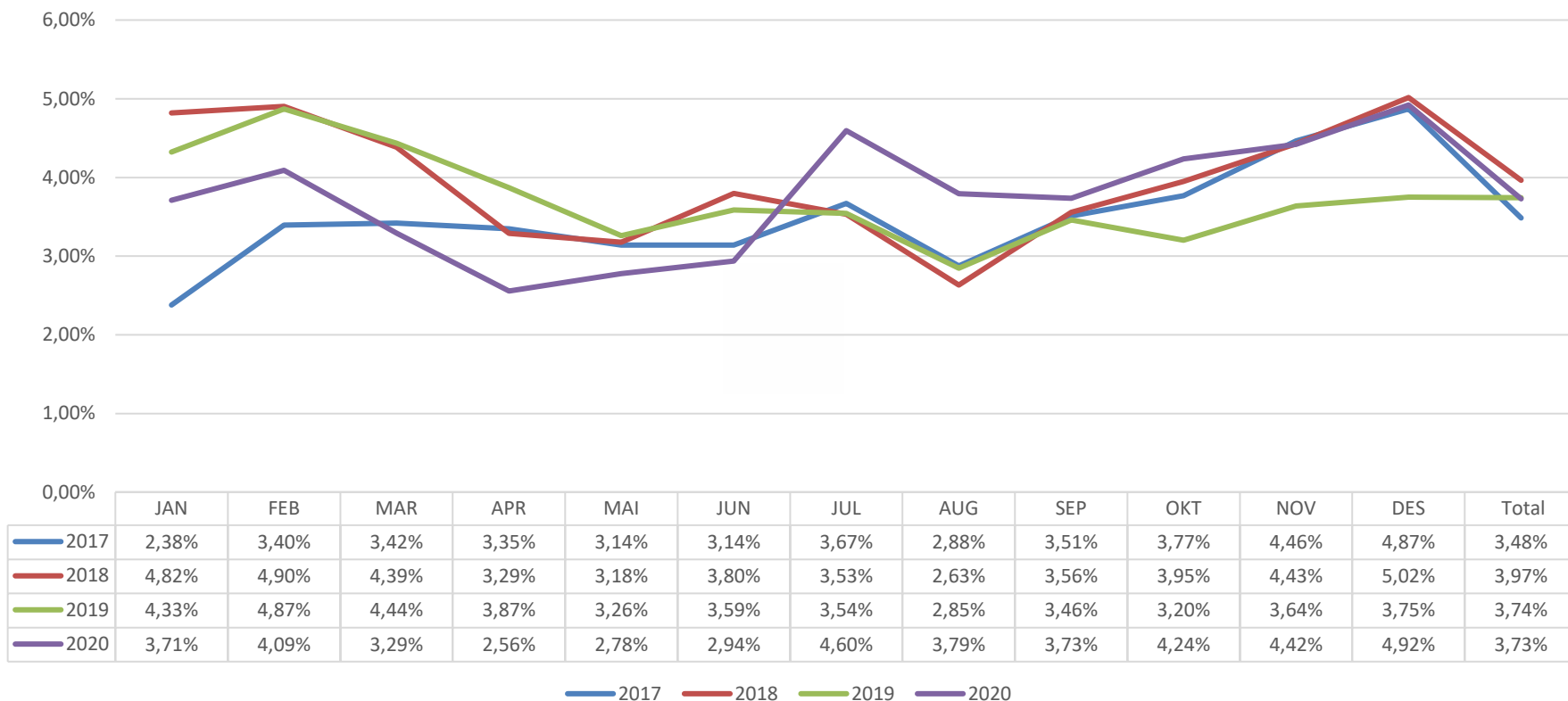
Sykefravær 2. halvår 2020 – Fakultet for medisin og helsevitenskap

Totalt sykefravær på MH fra juli – desember 2020



Sykefravær fra januar 2017 – desember 2020

Fakultet for medisin og helsevitenskap



Sykefravær pr. institutt og fakultetsadministrasjonen

	2020						Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	Ansatte
FAK.ADM	6,21 %	5,18 %	3,82 %	3,11 %	3,91 %	7,21 %	147
IKOM	4,67 %	3,90 %	3,44 %	3,71 %	3,80 %	3,37 %	420
ISM	4,29 %	3,15 %	3,36 %	4,65 %	4,19 %	4,56 %	320
ISB	3,71 %	2,97 %	2,93 %	1,97 %	2,63 %	2,95 %	264
INB	2,57 %	2,12 %	2,56 %	2,85 %	3,65 %	3,66 %	252
IPH	6,37 %	8,07 %	6,13 %	7,60 %	7,06 %	7,79 %	160
KIN	2,96 %	2,68 %	3,06 %	3,89 %	3,96 %	3,78 %	105
IHG	5,83 %	2,57 %	4,30 %	7,08 %	7,10 %	8,29 %	129
IHA	17,46 %	6,47 %	8,59 %	7,95 %	8,51 %	9,22 %	59
Total MH	4,60 %	3,79 %	3,73 %	4,24 %	4,42 %	4,92 %	

	2020						Totalt NTNU 2020
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	
NTNU	4,04 %	3,15 %	3,50 %	3,78 %	3,85 %	3,80 %	3,54 %

Sykefravær vitenskapelige stillingskategorier pr. institutt og fak.adm

2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	Ansatte
FAK.ADM.	2,48 %	2,11 %	3,41 %	1,98 %	0,82 %		23
IKOM	3,42 %	2,63 %	2,02 %	2,41 %	2,49 %	2,96 %	336
ISM	4,45 %	3,27 %	4,10 %	5,21 %	4,57 %	5,24 %	268
ISB	4,31 %	3,10 %	2,83 %	1,58 %	2,00 %	2,86 %	224
INB	1,37 %	1,70 %	2,57 %	3,20 %	3,71 %	4,05 %	220
IPH	7,53 %	8,71 %	6,34 %	7,47 %	7,20 %	8,05 %	136
KIN	2,10 %	1,79 %	2,23 %	2,65 %	2,50 %	1,54 %	68
IHG	6,58 %	2,88 %	4,68 %	7,93 %	7,02 %	8,36 %	115
IHA	19,97 %	7,51 %	9,88 %	8,97 %	9,96 %	10,68 %	52
Total	4,22 %	3,40 %	3,62 %	4,23 %	4,16 %	4,75 %	

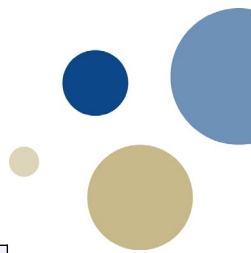
Sykefravær teknisk- administrative stillingskategorier pr. institutt og fak.adm

2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	Ansatte
IKOM	9,22 %	7,50 %	7,50 %	7,46 %	7,55 %	4,55 %	84
ISM	3,67 %	2,63 %	0,44 %	2,34 %	2,72 %	1,90 %	53
ISB	0,90 %	2,55 %	3,23 %	3,29 %	4,85 %	3,27 %	46
INB	8,13 %	4,02 %	2,46 %	1,07 %	3,38 %	1,73 %	36
IPH		5,81 %	5,38 %	8,10 %	6,52 %	6,84 %	24
KIN	4,82 %	4,40 %	4,67 %	6,16 %	6,59 %	7,72 %	38
IHG	1,04 %	0,71 %	0,34 %	1,07 %	7,66 %	7,78 %	14
IHA			0,67 %	2,00 %			7
Total MH	5,24 %	4,48 %	4,01 %	4,69 %	5,45 %	4,24 %	

Sykefravær stipendiater pr. institutt

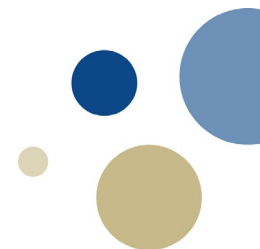
2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember	Ansatte
IKOM	9,01 %	5,99 %	4,73 %	5,70 %	5,71 %	6,70 %	73
ISM	14,88 %	7,51 %	7,77 %	7,73 %	6,38 %	6,45 %	42
ISB	3,49 %	2,94 %	1,51 %	1,29 %	1,65 %	3,33 %	65
INB	3,33 %	2,58 %	4,08 %	6,70 %	8,98 %	8,17 %	48
IPH	8,58 %	14,82 %	3,80 %	4,48 %	5,00 %	11,37 %	23
KIN	6,14 %	5,29 %	6,76 %	7,71 %	5,41 %	4,01 %	21
IHG		1,25 %	5,66 %	16,06 %	11,96 %	21,93 %	11
IHA	8,20 %	6,07 %	7,58 %	7,23 %	5,92 %	13,45 %	7
Totalt MH	7,27 %	5,46 %	4,66 %	5,79 %	5,69 %	7,27 %	

Korona-relatert fravær i perioden



2020						
	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
FAK.ADM		0,02 %		0,04 %	0,04 %	0,18 %
IKOM		0,40 %	0,03 %	0,02 %	0,18 %	0,10 %
ISM						
ISB					0,06 %	
INB			0,14 %	0,03 %		0,00 %
IPH				0,04 %		
KIN				0,14 %	0,10 %	0,02 %
IHG						
IHA						
Total		0,09 %	0,02 %	0,02 %	0,06 %	0,04 %

Sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær på fakultetsnivå



			Egenmeldt			Legemeldt									Total %
						1-3 dager			4-16 dager			>16 dager			
Måned	ÅV	Mulig dagsverk	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	
Juli	1 359	14 764,7	21	32	0,22 %	5	3	0,02 %	7	37	0,25 %	10	606	4,10 %	4,60 %
August	1 382	24 783,4	59	113	0,46 %	3	1	0,01 %	18	89	0,36 %	36	737	2,97 %	3,79 %
September	1 390	28 695,2	69	105	0,37 %	3	4	0,01 %	11	65	0,23 %	29	898	3,13 %	3,73 %
Oktober	1 393	28 312,7	62	100	0,35 %	6	5	0,02 %	5	35	0,12 %	33	1 060	3,74 %	4,24 %
November	1 396	27 574,5	57	87	0,32 %	5	8	0,03 %	18	75	0,27 %	30	1 050	3,81 %	4,42 %
Desember	1 401	24 071,9	43	73	0,30 %	6	4	0,02 %	30	80	0,33 %	32	1 028	4,27 %	4,92 %

Sykefravær fordelt på kjønn på fakultetsnivå

Måned	Kjønn	Egenmeldt	Legemeldt		Total %
		%	Korttid ≤ 16 dager	Langtid > 16 dager	
			%	%	
Juli	Kvinne	0,31 %	0,41 %	6,42 %	7,13 %
	Mann	0,07 %	0,07 %	0,47 %	0,61 %
	Total	0,22 %	0,28 %	4,10 %	4,60 %
August	Kvinne	0,50 %	0,53 %	4,12 %	5,15 %
	Mann	0,38 %	0,04 %	0,76 %	1,18 %
	Total	0,46 %	0,36 %	2,97 %	3,79 %
September	Kvinne	0,47 %	0,30 %	4,38 %	5,16 %
	Mann	0,16 %	0,12 %	0,71 %	1,00 %
	Total	0,37 %	0,24 %	3,13 %	3,73 %
Oktober	Kvinne	0,46 %	0,21 %	5,04 %	5,72 %
	Mann	0,15 %		1,26 %	1,40 %
	Total	0,35 %	0,14 %	3,74 %	4,24 %
November	Kvinne	0,39 %	0,32 %	5,34 %	6,06 %
	Mann	0,18 %	0,26 %	0,92 %	1,35 %
	Total	0,32 %	0,30 %	3,81 %	4,42 %
Desember	Kvinne	0,41 %	0,41 %	6,03 %	6,85 %
	Mann	0,11 %	0,23 %	0,91 %	1,25 %
	Total	0,30 %	0,35 %	4,27 %	4,92 %

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	27/21	24.03.2021

Oppsummering og evaluering av arbeidsmiljøundersøkelsen ved MH 2019-2021

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Saksnotat

Bakgrunn: Arbeidsmiljøundersøkelsen som strategisk lederverktøy

På NTNU er humankapitalen den aller viktigste ressursen vi har, og et velfungerende arbeidsmiljø er en forutsetning for å nå virksomhetsmålene. Arbeidsmiljøundersøkelsen med påfølgende oppfølgingsprosesser er et verktøy som skal hjelpe ledere til å jobbe kontinuerlig og systematisk med arbeidsmiljøet ved enhetene, slik at arbeidsmiljøarbeidet ikke kun bygges rundt enkeltaktiviteter, eller at arbeidsmiljø er et tema kun når utfordringer oppstår.



Bildet over eksemplifiserer de fire fasene for prosessen sett i et to-års perspektiv. Arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres hvert andre år ved NTNU. Undersøkelsen tar «tempen» på arbeidsmiljøet og gir et godt grunnlag for å utvikle arbeidsmiljøtiltak og bestemme riktige arbeidsmiljøsatninger fremover. Målet er at alle enheter ved NTNU skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø preget av jobbensgjensjement, arbeidsglede og måloppnåelse. Undersøkelsen er primært et utviklingsverktøy på enhetsnivå, og lokal motivasjon er avgjørende for å få mest mulig nytte av den. Lederens rolle er avgjørende i slike prosesser.

Kartlegging i 2019 (fase 2)

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble 4 november 2019 sendt ut til ansatte ved NTNU og MH som hadde minimum 40 % stilling. Ved MH er det ansatte i 58 svarenheter på nivå 2-4 som har fått undersøkelsen. Ved NTNU lå svarprosenten på 72%. Ved MH-fakultetet var svarprosenten på 67%. LOSAM fikk i januar 2020 nærmere presentasjon av svarprosentene og ble gitt innsyn i resultatene på instituttnivå.

Oppfølging av resultater og utvikling av tiltak i 2020 (fase 3 og 4)

Januar-februar 2020 ble det gjennomført lokal lederopplæring ved MH som gjaldt presentasjon av resultater og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen. Ledere ved enhetene kom i gang med å presentere resultatene til sine ansatte og jobbe mot en handlingsplan med mål og tiltak for enhetene. Handlingsplanene skulle i utgangspunktet leveres innen påsken 2020. Pandemien satte dog en stopper i planene hos mange, og de fleste enhetene ved MH rakk ikke å gjennomføre sine planlagte prosesser og arbeidet ble satt på is våren 2020.

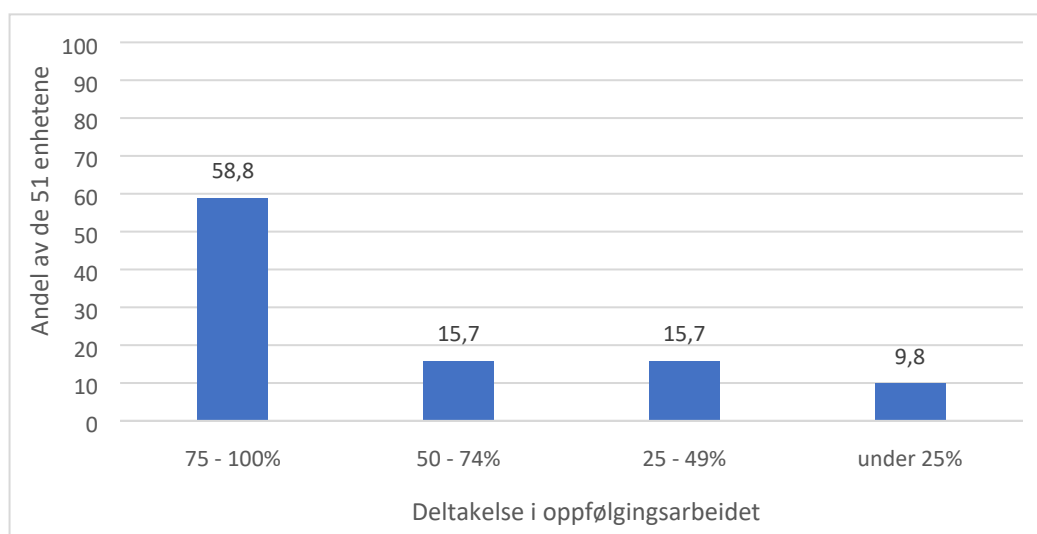
I brev til ledelsen ved alle fakulteter anmodet rektor i august 2020 at arbeidsmiljø skulle settes på dagsorden igjen. Det ble presisert at dette er en viktig lederoppgave i lys av både pandemi og en annerledes arbeidshverdag. Det ble gitt informasjon og tips til digital gjennomføring av oppfølgingsprosesser og lokale koordinatorene for undersøkelsen har støttet noen enheter i oppfølging av sine enheter. Ledere ble også oppfordret til å ha fokus på hvordan ansatte «har det nå» også i lys av pandemien. På denne måten ble også dette tematisert i mange av tiltaksplanene som enhetene leverte innen den nye fristen 30. oktober.2020.

Oppsummering og evaluering for perioden 2019-2021

Ledere ved MH-fakultetet mottok i november 2020 et evalueringsskjema som de fylte ut sammen med verneombud. Det har kommet svar fra ledere ved 51 av 57 inviterte enheter, dvs. at 89% av enhetene som ble bedt om å rapportere, har gjort dette.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

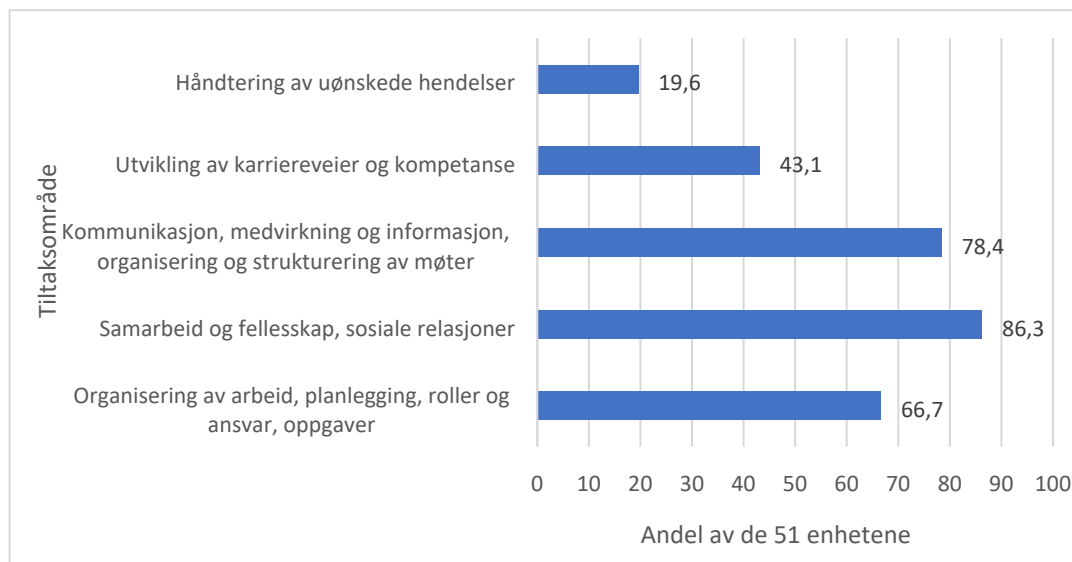
Leder og verneombud oppgir at 75 – 100% av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved nesten 60% av enhetene. Under halvparten av de ansatte deltok ved 25% av enhetene.



Flere meldte tilbake at det har vært utfordrende å samle alle ansatte i deltidsstillinger og de som også jobber i kombinerte stillinger. Korona har også vært utfordrende for noen med tanke på oppmøte og engasjement.

Hovedfokus for oppfølgingsarbeidet

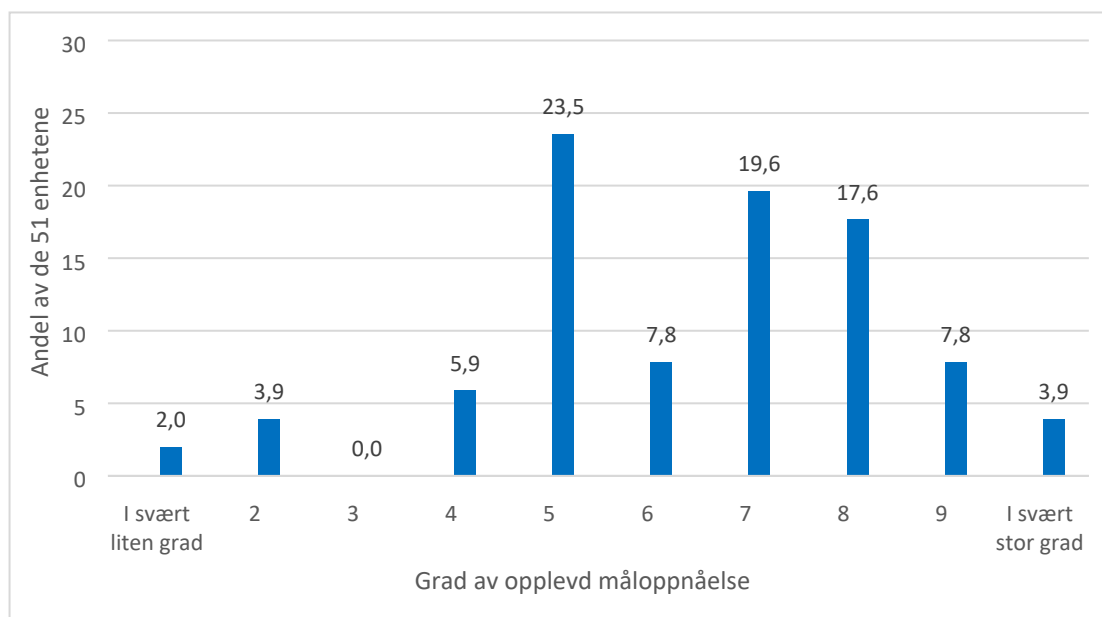
De 51 enhetene har hatt fokus på alle de skisserte hovedområdene i oppfølgingsarbeidet:



Fordelingen over viser at områdene «Kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter» og «Samarbeid og fellesskap, sosiale relasjoner» er de to hovedområdene ved MH.

I tillegg til de områdene som ble kartlagt gjennom undersøkelsen i 2019, var også tiltak knyttet til Korona representert ved mange enheter. Herunder inngår det tematiske som hvordan lede i koronatid, etablering av nødvendig fysiske møtepunkter, erfaringer med bruk av hjemmekontor etc.

Grad av opplevd måloppnåelse for prosessene ved enhetene

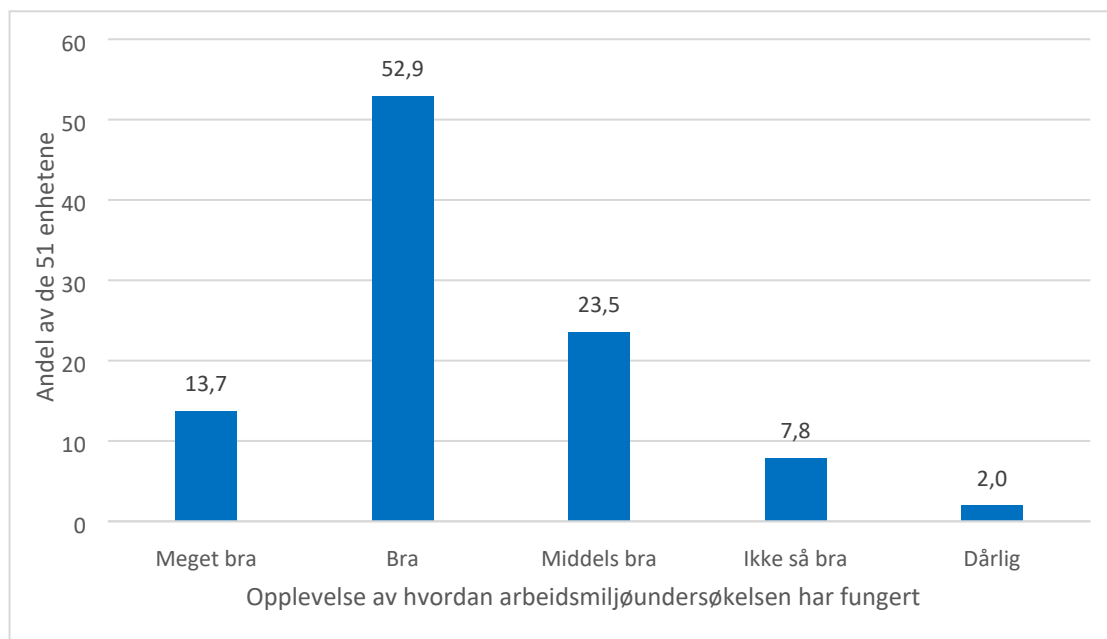


På en skala fra 1 – 10, der 1 = i svært liten grad og 10 = i svært stor grad, har de aller fleste plassert seg fra fem og oppover.

Siden tiltaksplanarbeidet ble forsinket pga. Korona og mange først fullførte sine tiltaksplaner rett før fristen 30 oktober 2020, er det kommet flere tilbakemeldinger om at det er alt for tidlig å evaluere grad av måloppnåelse når det gjelder tiltakenes mål. Mange melder dette tilbake via evalueringen. Mange melder også tilbake at de har lyktes godt med å følge opp resultatene og at det generelt er en opplevelse i de ulike enhetene at arbeidet med dette har vært god.

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen alt i alt har fungert

De fleste av lederne og verneombudene ved de 51 enhetene opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert meget bra eller bra.



Hvordan fungerte overordnet gjennomføringen av undersøkelse i virksomheten

Flere enheter melder tilbake at undersøkelsen i år fungerte mye bedre ettersom den sist ble organisert etter enhetene på nivå 4. Her kommer sitater fra rapporten på det som har fungert godt for mange:

«Instituttet ble denne gangen delt inn i flere enheter enn ved forrige runde, for å fange opp spesifikke utfordringer og muligheter knyttet til enkeltfagmiljø. Dette har fungert godt, og det har vært mulig å følge opp med mer spesifikke tiltak.»

«Spørreskjema var greit. For oss var det hensiktsmessig å dele oss opp i fagenheter ved utarbeidelse av tiltaksplan. Det er viktig å følge opp resultatene så fort de foreligger, og at dette blir en kontinuerlig prosess.»

«ARK har blitt bedre med årene, men spørsmålene kan enda spisses bedre. Selv med svakheter opplever vi at oppfølgingsprosessen har vært positiv og produktiv lokalt på enhetene.»

Når det gjelder forbedringsområder sier enheter følgende:

«Tilbakemeldingene er at spørreundersøkelsen kan være vanskelig å svare på. Noen av spørsmålene er vanskelig å tolke samt at det av og til er uklart hva som menes.»

*«Det er også **uklart i vårt miljø om hva som er ledelse**. NTNU har tre ledelsesnivå, men i tillegg har vi faggruppeleder og studieprogramleder som ikke er formaliserte nivå i organisasjonen (men som har delegert ledelsesansvar), men som kanskje oppleves som nærmeste ledernivå av ansatte.»*

*«Generelt var det få som deltok i undersøkelsen fordi en stor andel er ansatt i mindre enn 50% stilling ved NTNU. I våre kliniske enheter går et flertall i kombinerte stillinger med St Olav, og spørreskjema er lite egnet til å besvare arbeidssituasjonen for de i **kombinerte stillinger**. For å få opp svarandelen bør skjema gjøres kortere og mer relevant.»*

*«En svakhet ved undersøkelsen er at man ikke kan gi **tilbakemelding på andre nivå** som fakultet og sentralnivå.»*

Hovedfunn i evalueringsrapporten

Det er flere momenter som peker seg ut som relevante for MH å ha fokus på før den nye arbeidsmiljøundersøkelsen kommer november 2021:

- Generelt for både MH og NTNU meldes det tilbake om at verktøyet oppleves som nyttig og viktig, og flere melder tilbake om bedre kvalitet på verktøyet og prosessen sammenlignet med tidligere år.
- Rapport på fagenhetsnivå oppleves som verdifullt, dog det er flere steder uklart hva som menes med «leder» og «ledelsen». Dette må MH ha større fokus på før kommende undersøkelse.
- Det er utfordrende å samle deltakere til oppfølgingsmøter spesielt hos enheter med stor andel ansatte i deltids- og/eller kombinerte stillinger.
- Bistillinger har ikke inngått i undersøkelsen 2019, bør dette revurderes for 2021? I 2017 ble undersøkelsen også sendt til bistillingsinnehaverne, det har likevel vært lav oppslutning både når det gjelder svar på undersøkelse og deltakelse i selve oppfølgingsmøtene.
- Tilbakemelding må sendes til ARK-styringsgruppe om uklare spørsmål.
- Det er generelt ønskelig å kunne gi tilbakemelding om nivå 1 og nivå 2 i undersøkelsen tillegg til kun egen enhet.

Ny undersøkelse november 2021

Det er bekreftet at ny arbeidsmiljøundersøkelse vil gjennomføres i november 2021. Hele NTNU skal dermed starte på fase en – motivere og forberede organisasjonen i forkant av ny undersøkelse. Temaet vil settes på sakskartet til LOSAM og til ledermøter ved fakultetet i løpet av de kommende månedene.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	28/21	24.03.2021

Omgjøring av stilling i henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten pkt. 7.5.2

Forslag til vedtak:

LOSAM støtter forslag om omgjøring av 50% stilling som per dags dato inngår i stilling som innovasjonsrådgiver ved Forskningsseksjonen, til 50% stilling som juridisk rådgiver innen forskningsfeltet.

Bakgrunn:

Saken fremmes for LOSAM som en drøftingssak ihht. *NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten pkt. 7.5.2.*: Omgjøring av en ikke besatt stilling.

En av forskningsseksjonens innovasjonsrådgivere går av med AFP 1.5.2021. I den forbindelse har seksjonen en 100% fast stillingsressurs ledig fra denne datoen, hvor det er ønskelig å bruke 50% av stillingen til en jurist og 50% av denne stillingen til en innovasjonsrådgiver. En jurist vil også bidra innen innovasjon når det gjelder immaterielle rettigheter, opphavsrett, åndsverk osv, i tillegg til juridiske problemstillinger innen forskningsfeltet generelt som; personvern, helseforskningsloven og også inn mot samarbeidsavtaler med eksterne partnere og innad i det integrerte universitetssykehuset.

MH merker et økende behov fra kjernevirksomheten for juridisk veiledning innenfor både HR og forskningsområdet. Kompleksiteten i saker øker, det bringer på banen behov for råd på spørsmål seksjonen ikke tidligere fikk. Frem til for et par år siden har fakultetet støttet seg på juridisk kompetanse på nivå 1. Ved nivå 1 har 2 av 3 jurister sluttet det siste året, og selv om det jobbes med å øke bemanningen vil ta tid. MH anser det ikke som tilstrekkelig å støtte seg utelukkende på disse ressursene; responstiden er lang, vi er ett av åtte fakultet som etterspør bistand, kjennskapen til fakultetet er noe distansert. Ved HR og HMS seksjonen jobber det en person med juridisk kompetanse. Denne personen har i økende grad jobbet med arbeidsrett og har også bistått forskningsseksjonen med problemstillinger som gjelder forskningsfeltet. Dette er også noe MH erfarer finnes minimalt med ressurser på ved NTNU for øvrig. Andre fakultet har i senere år også ansatt egne jurister med bakgrunn i utfordringene skissert over, enkelte har også kjøpt juristtjenester eksternt.

Ressursen ved HR og HMS-seksjonen er pt. ikke tilstrekkelig for å dekke opp behovet som også gjelder forskningsjus. Med bakgrunn i dette ønskes denne omgjøringen. Det planlegges at 50% stilling kunngjøres internt ved Fakultetsadministrasjonen i uke 11 slik at det også åpner opp for karriereutvikling for ansatte ved fakultetet. Frist for kunngjøringen vil settes etter LOSAM-møtet. Dersom ingen kvalifiserte kandidater melder seg, skal fakultetet foreta en ny behovsvurdering.

Medvirkning i seksjonen som er berørt

Ansatte ved Forskningsseksjonen som er berørt av omgjøringen i tilgrensede fagfelt er orientert om saken fra seksjonssjef Forskning og har fått anledning å komme med innspill.

ST 29/21 BOTT-ØL

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	30/21	24.03.2021

Revidert møteplan og årshjul for IDF-LOSAM 2021

Forslag til vedtak:

LOSAM vedtar følgende reviderte møteplan for de faste sakene i 2021:

Møtedato	Saker
28. april	<ul style="list-style-type: none">• Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr• Informasjon om regnskap/økonomi• Informasjon om ansettelser AUU. Bruken inkludert begrunnelse for ansettelser uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til LOSAM• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 1. kvartal
26. mai	<ul style="list-style-type: none">• Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr• Informasjon om regnskap/økonomi• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 10. juni 2021
Juni, juli og august	<ul style="list-style-type: none">• Ikke møte
15. september	<ul style="list-style-type: none">• Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr• Informasjon om regnskap/økonomi• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 16. september 2021• Vedtak om fordeling av tildelte velferdsmidler for 2021• Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 2. kvartal• Informasjon om Ansettelser AUU. Bruken inkludert begrunnelse for ansettelser uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til LOSAM• Informasjon om status midlertidighet 1. halvår• Informasjon om status HMS, avviksmeldinger, sykefravær 1. halvår
27. oktober	<ul style="list-style-type: none">• Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr• Informasjon om regnskap/økonomi• Drøfte budsjett for kommende år (TPA 7.5.1)• Drøfting av saker til Fakultetsstyret 17. november 2021

November	<ul style="list-style-type: none"> Ikke møte
8. desember	<ul style="list-style-type: none"> Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr Informasjon om regnskap/økonomi Informasjon til LOSAM om hvem som ansettes og hvem som slutter ihh til Tilpasningsavtalen pkt. 7.3 og HA §17. Oversikt for 3. kvartal Informasjon om ansettelser AUU. Bruken inkludert begrunnelse for ansettelser uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til LOSAM Møteplan og årshjul for kommende år

I tillegg blir "Orientering fra fagforeningene og HVO" og "Nytt fra dekan" faste saker i hvert møte.

I tillegg kan det bli behov for ekstra møter om spesielle saker, samt at spørsmål som krever hurtig behandling, som for eksempel godkjenning av overtid etter aml § 10-6 (3) og gjennomgang av utlysningstekster, i tillegg til møtene kan behandles fortløpende ved bruk av kommunikasjonsverktøy, som nå.

For 2022 planlegges de tre faste møtene pr. semester avholdt i januar, mars, mai, september, oktober og desember.

Bakgrunn:

Ifølge NTNUs tilpasningsavtale (TPA) til hovedavtalen i staten, pkt 7.1.a skal det hvert semester avholdes minst tre møter i IDF LOSAM.

Møteforberedelse og avvikling av månedlige møter i LOSAM tar mye tid, og det foreslås derfor at de faste møtene reduseres til tre møter pr. semester med mulighet for ekstra møter ved spesielle behov og evt. hastesaker på sirkulasjon.

ST 31/21 Nytt fra dekanen

ST 32/21 Orientering fra fagforeningene og HVO