

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	Microsoft Teams, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	27.08.2021
Møtestart:	09:00
Møteslutt:	11:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Siri Forsmo	Tor Christian Sletner	Hege Müller Hval
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Toril Johanne Knutshaug
Marius Widerøe	Nora Ford	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 24.08.2021.

Siri Forsmo
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
-o0o-	ST 59/21	Referatet fra forrige møte 23.06.2021 er godkjent. <i>Referatet fra møtet 23.06.2021 ble godkjent på e-post etter møtet.</i>	
09.00 - 09.15	ST 60/21	Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr. <i>Informasjonssak v/ Campusprosjektet.</i>	
09.15 - 09.25	ST 61/21	BOTT ved MH. <i>Informasjonssak v/ innføringsleder MH.</i>	
09.25 - 09.55	ST 62/21	Bruk av hjemmekontor. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	
09.55 - 10.10	ST 63/21	Gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen 2021-2022. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2021/46116
10.10 - 10.20	ST 64/21	Virksomhetsstyring og stillingsmøter - form for prosessen fra 2021. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2017/6591
10.20 - 10.25	ST 65/21	Rapportering av ansettelser uten utlysning (AUU) ved MH-fakultetet, 2. kvartal 2021. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2020/13539
10.25 - 10.30	ST 66/21	Midlertidighet pr. 30.06.2021. <i>Informasjonssak v/ HR-seksjonen.</i>	2017/19771
10.30 - 10.45	ST 67/21	Fordeling av velferdsmidler 2021. <i>Forhandlingssak v/ Adm.leder Tor C. Sletner.</i>	2021/38822
10.45 - 10.55	ST 68/21	Forslag til nye medlemmer til valgstyret og valgkomiteen ved MH-fakultetet for perioden 01.08.2021 - 31.07.2025. <i>Drøftingssak v/ dekan Siri Forsmo.</i>	2021/12014
10.55 - 11.00	ST 69/21	Drøfting av saker til Fakultetsstyret 16. september 2021.* <i>Drøftingssak v/ dekan Siri Forsmo.</i>	
11.00 - 11.20	ST 70/21	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan Siri Forsmo.</i>	
11.20 - 11.30	ST 71/21	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjon fra alle til alle.</i>	

*) Møteinnkalling for fakultetsstyret 16.09.2021 publiseres her når den er klar:

<https://einnsyn.ntnu.no/eInnsyn/Dmb/DmbMeetingDetail?MeetingId=723&sourceDatabase=EPHORTE>

ST 59/21 Referatet fra forrige møte 23.06.2021 er godkjent

ST 60/21 Status for Elgeseter gate 10 / Helgasetr

ST 61/21 BOTT ved MH

ST 62/21 Bruk av hjemmekontor

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	63/21	27.08.2021

Gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen 2021-2022

Forslag til vedtak:





LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Arbeidsmiljøundersøkelsen er en viktig lederoppgave ved NTNU kommende år og temaet er satt på agendaen til ledermøter ved MH-fakultetet i august/september 2021. Se vedlagt notat fra konstituert organisasjonsdirektør ved NTNU som ble sendte til alle ledere starten av august.

I de neste månedene vil det være viktig for ledere å forberede sine ansatte på at undersøkelsen kommer, og motivere til deltakelse. Både i denne og gjennom alle faser er verneombudet leders viktigste sparringspartner underveis. Se nærmere fremdriftsplan for prosessen:

Fremdriftsplan arbeidsmiljøundersøkelsen 2021- 2022 - ledere

Måned	Dato/frist	Milepæl	
2021:			
	August	2. august	Brev fra Organisasjonsdirektøren til lederne ved NTNU
	August	25. august	Digital ARK-konferanse (I regi av ARK nasjonalt, valgfri deltagelse)
	Aug. – sept.		Motivasjon og forberedelse på agendaen i ledermøter nivå 2 (koordinatorer presenterer sak)
	September	Frist 17. september	Valg av svarenheter
	September	Frist 15. oktober	Leder og VO fyller ut skjema sammen: «Forberedelse til arbeidsmiljøundersøkelsen»
Oktober		Ledere (per svarenhet) holder informasjonsmøte ved egen enhet: motivasjon og forberedelse	
November	8. – 28. november	Spørreundersøkelse	
2022:			
	Januar		NTNU-nivå resultat (oppslag på Innsida)
	Januar	10. januar	Resultat på enhetsnivå
	Januar		Opplæring per fakultet og FADM områder
	Januar		Planlegg oppfølgingsmøtet (Leder og VO, nøkkelpersoner)
	Februar – mars	Frist 8. april	Oppfølgingsmøter ved enhetene. Sett av tid og inviter i kalender (Tiltaksplan klar til påske).
	Vår og høst		Oppfølging av tiltak (oppfølgingsansvar i linja)
	Oktober	Frist kommer	Leder og VO fyller ut skjema sammen: «Oppsummering og evaluering»

Undersøkelsen gjennomføres blant ansatte som har NTNU som sin hovedarbeidsplass i 40% stiling eller over per 1. september 2021.

Ved MH-fakultetet vil også bistillingsinnehavere få anledning å svare på undersøkelsen. Instituttene med høyt antall bistillinger vil samarbeide med fakultetet til mobilisering av målgruppen slik at flest mulig svarer på undersøkelsen.

LOSAM vil holdes orientert gjennom alle de fire fasene av undersøkelsen.

Vedlegg:

- 1 Gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen 2021-2022

Til ledelsen ved Fakultetene, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrative områder

Gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen 2021-2022

Arbeidsmiljø handler om arbeid, og hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet (STAMI). Slike rammebetingelser påvirker relasjonene mellom ansatte, og den enkeltes evne og ønske om å gjøre en god jobb. Derfor må vi jobbe kontinuerlig med utvikling av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet for å nå NTNUs mål. Diskusjoner og tiltak bør knyttes tettest mulig opp mot NTNUs kjernevirksomhet og arbeidsoppgavene ved den enkelte enhet.

Arbeidsmiljøundersøkelsen er en viktig lederoppgave kommende år.

Kontinuerlig arbeid og lokalt fokus

Undersøkelsen er et lederverktøy for å hjelpe ledere med å jobbe systematisk og drive kontinuerlig arbeidsmiljøutvikling ved enhetene. Prosessen består av fire faser som går over to år.



Når vi jobber kontinuerlig og systematisk med arbeidsmiljøet øker sannsynligheten for at vi fanger opp arbeidsmiljøbelastninger tidlig, slik at vi får iverksatt tiltak før utfordringer utvikler seg til å bli uforsvarlige forhold. Hovedfokus skal derfor være på forebyggende innsats, og ikke kun bygges rundt enkeltaktiviteter eller når utfordringer oppstår.

Arbeidsmiljøundersøkelsen er en viktig plattform for medvirkning, for å stimulere og utløse ekstra ressurser i den enkelte, samt å utvikle samarbeidet i gruppa. Undersøkelsen tar opp viktige tema som den ansattes opplevelse av arbeidet og relasjonelle forhold ved enheten. Den vil avdekke om det er psykososiale eller organisatoriske forhold som det må tas tak i. Uansett forventes det at enhetene bruker oppfølgingen av undersøkelsen til videreutvikling av det lokale arbeidsmiljøet. På de fleste enheter vil det denne gangen være naturlig å ta opp erfaringer fra pandemien som man vil lære av, men også hva som må justeres for å få den nye hverdagen til å fungere. Videreutvikling av lokal medvirkning er også et aktuelt tema.

Postadresse 7491 Trondheim Norway Høgskoleringen 1	Org.nr. 974 767 880 postmottak@ntnu.no www.ntnu.no	Besøksadresse Hovedbygningen	Telefon +47 73595000	Saksbehandler Kristin Lysklett kristin.lysklett@ntnu.no Tlf: +47 971 500 91
--	---	--	--------------------------------	---

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Spørreundersøkelsen sendes ut til ansatte 8. november 2021, og oppfølgingsprosesser skal gjennomføres i 2022. Dette blir den femte gangen vi gjennomfører arbeidsmiljøundersøkelsen, ARK, ved NTNU.

Organisering og roller

Ledere har ansvar for gjennomføring av Arbeidsmiljøundersøkelsen. Som leder skal du:

- Forberede arbeidsmiljøundersøkelsen (sammen med verneombudet, september 2021).
- Oppfordre alle ansatte ved din enhet til å svare på undersøkelsen i november og delta i oppfølgingsarbeidet på nyåret.
- Planlegge oppfølgingsmøte.
- Gjennomføre oppfølgingsmøte ved din enhet.
- Utvikle handlingsplan med mål og tiltak før påske 2022.
- Iverksette tiltak.
- Evaluere tiltak og prosess systematisk.
- Involvere verneombud og LOSAM gjennom hele prosessen.
- Ha dialog i lederlinja om oppfølgingen i 2022, evaluering og justering av tiltak.

Vi oppfordrer alle ledere til å ta personlig eierskap til prosessen, tilpasse oppfølgingen etter enhetens behov, og knytte arbeidsmiljøarbeidet sammen med pågående prosesser og målsettinger. Erfaring fra tidligere undersøkelser viser at det er en viktig motivasjon at «lederne går foran», men at de også har gode støttespillere på sine enheter og i fakultetsadministrasjonen. God dialog med medarbeidere som har en formell rolle i dette arbeidet, er derfor en suksessfaktor.

I utgangspunktet bør alle ledere selv gjennomføre oppfølgingsmøtene etter arbeidsmiljøundersøkelsen ved sine enheter. Hvis enheten har særlige utfordringer, bør leder ta det opp med overordnet leder og gjerne søke råd hos koordinatorene for arbeidsmiljøundersøkelsen. Ved behov kan også NTNUs HR- og HMS-avdeling og Bedriftshelsetjeneste bistå. NTNU har dessuten avtale med eksterne konsulenter som kan engasjeres til spesielle oppfølgingstiltak/prosesser.

Verneombud skal involveres gjennom hele prosessen fra planlegging til evaluering av tiltak. Et minimum er følgende møtepunkt med verneombud:

1. Forberedelse av arbeidsmiljøundersøkelsen (september 2021)
2. Planlegging av oppfølgingsmøte (januar 2022)
3. Oppsummering av behov og tiltak (mai/juni 2022)
4. Evaluering av tiltak og prosess (oktober - november 2022)

Veiledning og verktøy for de ulike møtepunktene legges ut på Innsida (se lenke på side 3).

Koordinatorer for arbeidsmiljøundersøkelsen ved fakultetene og områdene i fellesadministrasjonen skal bistå sine ledere og være rådgivere og pådrivere gjennom hele prosessen. De vil også bistå med lokal opplæring av ledere, lederstøttefunksjoner og verneombud. Dette er tidkrevende, så det er viktig at deres arbeidsgivere tilrettelegger slik at de får frigjort tid til å utføre jobben. I august-september vil koordinatorene kontakte lederne for å avklare svarenheter, dvs. på hvilket organisatorisk nivå man ønsker å gjennomføre og følge opp undersøkelsen denne gangen (eks. institutt eller faggruppe), og hvilke rapporter man trenger (eks. rapport på engelsk eller etter stillingsgruppe).

Medarbeidere skal involveres gjennom å svare på spørreundersøkelsen, tolke resultatene, velge områder å jobbe videre med, utvikle og gjennomføre tiltak. Arbeidsmiljøtiltakene skal utvikles av medarbeidere ved den enkelte enhet, gjennom lokale medvirkningsprosesser. Målet er at enhetene skal utvikle og gjennomføre tiltak som treffer reelle behov i arbeidsmiljøene/hos medarbeiderne, og som fremmer jobbengasjement og måloppnåelse.

Her er de viktigste milepælene for arbeidsmiljøundersøkelsen

Fremdriftsplan arbeidsmiljøundersøkelsen 2021- 2022 - ledere

Måned	Dato/frist	Milepæl	
2021:			
FASE 1 MOTIVERE OG FORBEREDE	August	2. august	Brev fra Organisasjonsdirektøren til lederne ved NTNU
	August	25. august	Digital ARK-konferanse (I regi av ARK nasjonalt, valgfri deltagelse)
	Aug. – sept.		Motivasjon og forberedelse på agendaen i ledermøter nivå 2 (koordinatorer presenterer sak)
	September	Frist 17. september	Valg av svarenheter
	September	Frist 15. oktober	Leder og VO fyller ut skjema sammen: «Forberedelse til arbeidsmiljøundersøkelsen»
	Oktober		Ledere (per svarenhet) holder informasjonsmøte ved egen enhet: motivasjon og forberedelse
FASE 2 KARTLEGGE	November	8. – 28. november	Spørreundersøkelse
	2022:		
FASE 3 UTVIKLE TILTAK	Januar		NTNU-nivå resultat (oppslag på Innsida)
	Januar	10. januar	Resultat på enhetsnivå
	Januar		Opplæring per fakultet og FADM områder
	Januar		Planlegg oppfølgingsmøtet (Leder og VO, nøkkelpersoner)
	Februar – mars	Frist 8. april	Oppfølgingsmøter ved enhetene. Sett av tid og inviter i kalender (Tiltaksplan klar til påske).
FASE 4 GJENNFØRE OG EVALUERE	Vår og høst		Oppfølging av tiltak (oppfølgingsansvar i linja)
	Oktober	Frist kommer	Leder og VO fyller ut skjema sammen: «Oppsummering og evaluering»

På Innsida «Arbeidsmiljøundersøkelsen – for ledere» vil det bli lagt ut nyttige verktøy for ledere, lederstøtter og verneombud. Her finner dere også oversikt over koordinatorene:

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Arbeidsmiljøundersøkelse+-+for+ledere>

Arbeidsmiljø handler om arbeid, og forutsetningene for at vi alle skal kunne gjøre jobben vår på best mulig måte. Arbeidsmiljøundersøkelsen gir deg som leder mulighet til å sette ditt preg på utviklingen av arbeidsmiljøet hos dere. Benytt deg av anledningen.

Lykke til med arbeidsmiljøarbeidet.

Med hilsen
Roar Tobro
Konstituert organisasjonsdirektør

Vedlegg:

- Arbeidsmiljøundersøkelsen – svarenheter og ansattlister
- Excel-ark - utfylling av skjema for svarenheter

Kopi:

- Koordinatorer for arbeidsmiljøundersøkelsen
- HVO, Forskerforbundet, NITO, NTL, Parat, Tekna

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	64/21	27.08.2021

Virksomhetsstyring og stillingsmøter - form for prosessen fra 2021

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

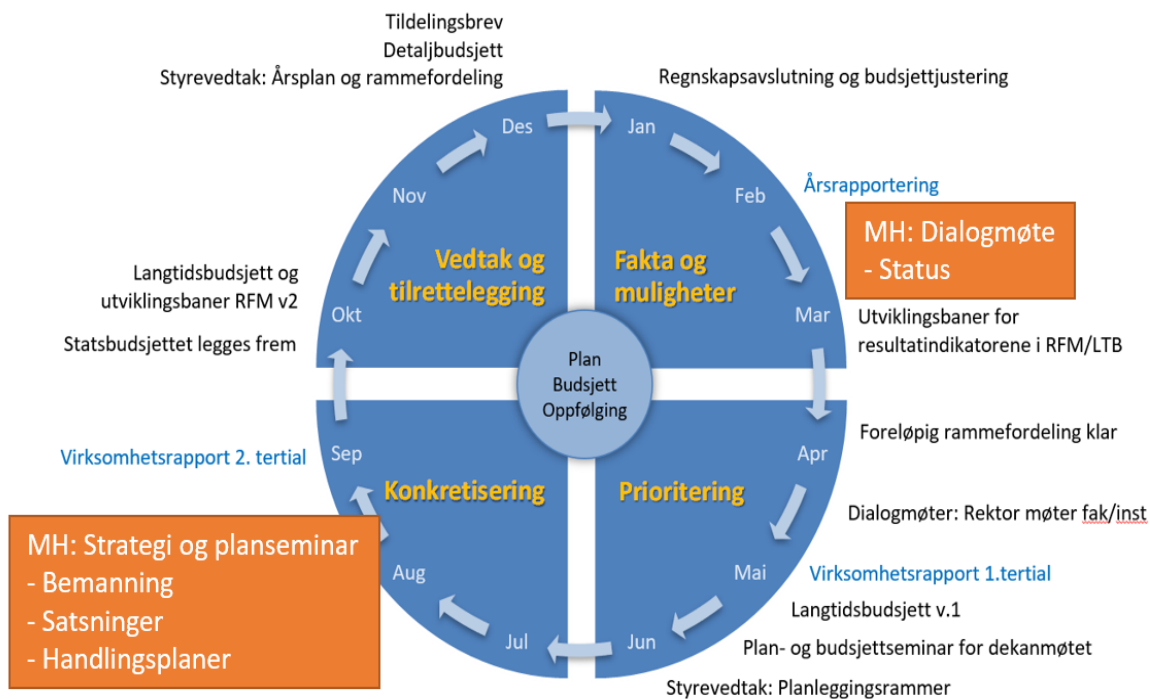
Fakultetsledelsen drøftet i juni 2021 ny form for tidligere såkalte *stillingsmøter* med dekan.

Det ble bestemt at tidligere stillingsmøter i daværende form utfases og at tema strategisk bemanningsplan for enhetene innlemmes i arbeidet som gjelder virksomhetsstyring ved fakultetet.

Dekanen jobber med organisering av et **Strategi og planseminar** som skal avholdes 20 september 2021 hvor tema strategi, handlingsplaner og strategisk bemanningsplan vil stå på agendaen. Tentativ agenda ble sendt instituttene før sommeren. Se vedlegg.

I tillegg til seminaret på høsten vil det gjennomføres **dialogmøter** med enhetene våren 2022. Innspill og status fra dialogmøter med enhetene kan være grunnlag for fakultetets dialogmøte med rektor som berammes også på våren.

Figuren under viser de viktigste frister og møtepunkter for hele NTNU, samt at forslaget for de to overordnede møtepunktene mellom dekan og institutt er lagt inn med farge.



Vedlegg:

1 Tema strategi- og planseminar 2021

Tema for Strategi- og planseminar ved MH 20 september 2021

Målgruppe: dekan, prodekaner, instituttledere og administrative ledere ved MH.

Strategisk bemanningsplanlegging som del av virksomhetsstyring

Instituttledergruppen støtter forslaget om etablering av to fakultetssamlinger som setter fokus på strategi og aktiviteter ved MH. I den anledning inviterer dekan til et Strategi- og planseminar den 20.09.21 og ønsker dialog om strategi, handlingsplaner og strategisk bemanningsplaner.

Agenda er under utarbeidelse og vil sendes ut innen 1 september hvor også dekan vil spesifisere hva instituttene skal forberede seg på til seminaret. Vi ønsker allerede nå å gi enhetene innblikk i tema for dagen. Om dette blir i form av presentasjon og/eller som gruppediskusjon vil vi avklare nærmer i løpet av august. Instituttene bes om å relatere detaljene fra langtidsbudsjettet og VFM indikatorer som er meldt i BEVISST til presentasjonene sine.

Dekanen ber instituttene forberede en presentasjon med følgende tema:

- **Status/nåtid-** Bemanning i 2021
 - Fagområder
 - Aktiviteter
- **Ambisjoner og fremtid-** Strategiske satsningsområder ved din enhet for perioden 2022-2025 og refleksjoner til langtidsbudsjett for samme periode
 - Forskning
 - Utdanning
 - Innovasjon
- **Behov/utfordringer** - Utfordringer neste 4 år.
 - Bemanning
 - hvilke sårbare områder tilknyttet bemanning har dere i dag og potensielt fremover? Hvordan møte/løse bemanningsbehov i fremtiden – hva mener dere må til? Hva er handlingsrommet?
 - Rekruttering – opplever dere forsinkelser i å få ansatte «på plass» og hva kan vi gjøre med det? Hva er vanskelig, og hvordan kan vi være mer i forkant av bemanningsbehov?
 - Uønsket midlertidighet - hvordan jobber vi med dette (med *uønsket* definerer vi stillinger som er midlertidig på ramma, ikke rekrutteringsstillinger og eksternfinansierte forskerstillinger).
 - Infrastruktur og drift

- **Løsning/tiltak for å oppnå ambisjonene** - Hvordan løse utfordringer i strategisk satsningsområde
 - Tanker/forslag rundt bruk av virkemidler fra rektor? Investeringsmidler til oppbygging av miljø?
 - Hvordan anvende prioriteringer knyttet til toppforsker og stjerneprogramutlysninger?
 - Prioritering innen egen ramme

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	65/21	27.08.2021

Rapportering av ansettelser uten utlysning ved MH-fakultetet, 2. kvartal 2021

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn

Denne rapporten gjelder bruken av **ansettelser uten utlysning** (AUU) for 1. kvartal 2021. Rapporteringsplikten er beskrevet i [Personalreglementene pkt. 2:](#)

Unntak for utlysning ved ansettelser inntil 12 måneder:

«**2.1** Det kan gjøres unntak fra punktene 3 - 6 for ansettelse inntil tolv måneder. Unntakene forutsetter at det foreligger lovlig adgang til midlertidig ansettelse. I disse ansettelsessakene gjelder ikke kravene til offentlig utlysning, innstilling og ansettelse, jf. [sal §7 første ledd](#)».

Som ledd i å oppfylle målene i Statens inkluderingsdugnad, med det formål å tilby kandidater som oppfyller kriterier som hull i CV og nedsatt funksjonsevne ansettelse i inntil 1 år, unntas disse reglene i pkt 3 – 6.

Vedtak om ansettelse kan i slike tilfeller fattes av øverste leder ved fakultet eller enhet på tilsvarende organisatoriske nivå, eller den denne gir fullmakt.

Partene forutsetter at dette bare skjer unntaksvis, og når det er rimelig grunn til å tro at ansettelsesforholdet ikke blir forlenget.

Av hensyn til kvalifikasjonsprinsippet skal ansettelser inntil 12 måneder lyses ut der ordinær ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og det har vært mulig å forutse behovet.

Ansettelse av vitenskapelige assistenter med kortere gjennomsnittlig arbeidstid enn 15 timer per uke ved NTNU totalt sett er unntatt reglene i pkt. 4 – 8.

Bruken inkludert begrunnelse for ansettelse uten offentlig utlysning skal kvartalsvis rapporteres til IDF LOSAM.»

Hvordan rapporteringen ble foretatt

Rapporteringen baserer seg på manuell registrering hvor hver saksbehandler som jobber med ansettelse er ansvarlig å rapportere på sine saker. Med bakgrunn i dette er tallene som presenteres i dette notatet ikke nøyaktige og mørketall må påregnes. Det er tatt utgangspunkt i tilbudsbrev som er registrert i tidsrommet april-juni 2021.

Antall saker unntatt for utlysning for inntil 12 måneder

Med bakgrunn i manuell registrering er det fremstilt tallgrunnlag for bruken av AUU i 2. kvartal ved MH-fakultetet jf. [sal § 7](#) (1) og (2). Det er registrert totalt 21 saker som er finansiert av interne midler. Oversikt over antall saker per institutt/enhet kommer frem i tabell under:

Institutt/enhet	Antall AUU-saker
ISM	11
INB	3
IHA	2
IHG	5
Totalt	21

Av de totalt 21 registrerte sakene er alle stillinger undervisnings- og forskerstillinger. 11 av stillingene er på 50%-100%, de resterende er mindre stillingsandeler ned til 5%.

Hovedtrekkene

Som en sammenligning ble det i 2. kvartal 2020 registret 28 stillinger i motsetning til nå 21 stillinger. Antallet ser ut til å ligge mellom 20-30 ansettelse per kvartal.

Med utgangspunkt i rapport tatt ut fra Jobbnorge som gjelder de *utlyste stillingene* for 2.kvartal 2021 har MH-fakultetet totalt lyst ut 55 stillinger i tidsrommet april-juni 2021.

Hovedvekten for unntak av utlysning ligger igjen på undervisnings- og forskerstillinger, noe som også gikk igjen for hele året 2020. Som tidligere er det også i dette kvartalet vikaransettelse som dominerer, hvor formålet er å dekke et umiddelbart behov i påvente av utlysning/formell rekrutteringsprosess.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	66/21	27.08.2021

Midlertidighet pr 30.06.2021

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Saken gjelder informasjon om midlertidige ansettelse ved MH 1. halvår 2021.

Status midlertidighet ved MH fakultetet – 30.06.2021

Det vises til vedlagte oversikt over midlertidighetstall for fakultetet siste tre år. Ved MH-fakultetet var det 461 midlertidige ansatte pr 30.06.2021. Vikarer og rekrutteringsstillinger er ikke medregnet (skal være midlertidige).

Det er et hele tiden et mål for NTNU og MH å redusere uønsket midlertidighet. Første halvår i 2021 viser en økning på 39 midlertidig ansatte ved vårt fakultet, samtidig som totalt antall ansatte har økt med 33,4. Siste økning i antall midlertidig ansatte kan skyldes bestemmelsene i NTNUs personalreglement som er bygget på statsansatteloven, der midlertidig ansettelse kan skje i inntil 3 år. Dette praktiseres i større grad enn tidligere år som er sammenligningsgrunnlag her. Tidligere praktiserte MH fast ansettelse i tilfeller med ekstern finansiering, der ansettelsen skulle vare over ett år.

MH jobber stadig med å identifisere egnede verktøy for å redusere uønsket midlertidighet.

Som kjent ble det, i dialog med instituttene, innførte en innstramming av innvilgelse av permisjonssøknader i august 2020. Bakgrunnen for innskjerpingen var at fakultetet i en årrekke har erfart at permisjoner er innvilget over flere år. Slik praksis medfører et økt behov

for midlertidige engasjement. Fakultetet har forventninger til at effekten av dette tiltaket reduserer uønsket midlertidighet og er kjent med at det i større grad gis avslag på permisjonssøknader i henhold til de nye rutinene.

HR/HMS-seksjonen er tett påkoblet seksjoner/institutter i permisjonssøknader, rekrutteringsprosesser og forlengelser av ansettelser. I disse prosessene bistår seksjonens medarbeidere lederne i vurderinger og bevisstgjøring rundt den enkelte ansettelse, hvilket gir anledning til å arbeide for å redusere uønsket midlertidighet der dette er hensiktsmessig og formålstjenlig. Også overføring av lønnsbudsjett fra fakultet til institutt, kan bidra til en mer langsiktig bemanningsplanlegging.

I sum forventer vi at tiltakene nevnt over på lengre sikt kan medføre mindre uønsket midlertidighet.

Vedlegg: Oversikt midlertidighet

Bemanning på angitt dato

Periode: 30.06.2021 Organisasjon: Person: Arbeidsforhold: F - Fast ansatt, M - Annen midlertidig ansatt, R - Rekrutteringsstilling, V - Vikar R Annet:

Oversikt midlertidighet pr 30.6.2021, sammenlignet med 2019 og 2020.

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2021			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	1 030	672	358	891,9
	5	M - Annen midlertidig ansatt	461	240	221	161,0
	5	R - Rekrutteringsstilling	403	257	146	354,3
	5	V - Vikar	110	76	34	50,2
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	F - Fast ansatt	115	82	33	111,1
	6	M - Annen midlertidig ansatt	12	6	6	5,5
	6	V - Vikar	7	6	1	7,0
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	F - Fast ansatt	197	119	78	164,5
	6	M - Annen midlertidig ansatt	126	64	62	41,9
	6	R - Rekrutteringsstilling	100	65	35	88,8
	6	V - Vikar	11	7	4	1,6
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	F - Fast ansatt	208	137	71	177,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	63	39	24	22,8
	6	R - Rekrutteringsstilling	56	44	12	48,3
	6	V - Vikar	17	14	3	7,4
652500 - Institutt for sirkulasjon og billedagnostikk	6	F - Fast ansatt	100	45	55	79,7
	6	M - Annen midlertidig ansatt	85	31	54	22,2
	6	R - Rekrutteringsstilling	90	42	48	75,2
	6	V - Vikar	17	5	12	4,6
653000 - Institutt for nevromedisin og bevegelse	6	F - Fast ansatt	133	85	48	104,1
	6	M - Annen midlertidig ansatt	69	36	33	25,9
	6	R - Rekrutteringsstilling	64	41	23	54,1
	6	V - Vikar	27	18	9	13,4
653500 - Institutt for psykisk helse	6	F - Fast ansatt	89	62	27	73,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	48	29	19	14,9
	6	R - Rekrutteringsstilling	32	24	8	28,2
	6	V - Vikar	18	14	4	7,8
656000 - Kavlinstittutt for nevrovitenskap	6	F - Fast ansatt	52	29	23	51,6
	6	M - Annen midlertidig ansatt	22	10	12	17,6
	6	R - Rekrutteringsstilling	37	22	15	36,8
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	F - Fast ansatt	92	75	17	86,6
	6	M - Annen midlertidig ansatt	31	22	9	8,3
	6	R - Rekrutteringsstilling	17	12	5	16,0
	6	V - Vikar	9	8	1	5,6
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	F - Fast ansatt	47	41	6	44,5
	6	M - Annen midlertidig ansatt	6	3	3	2,0
	6	R - Rekrutteringsstilling	7	7	0	7,0
	6	V - Vikar	4	4	0	2,8
Total			1 895	1 169	726	1 457,4

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2021			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	1 030	672	358	891,9
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	M - Annen midlertidig ansatt	461	240	221	161,0
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	R - Rekrutteringsstilling	403	257	146	354,3
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	V - Vikar	110	76	34	50,2
Total			1 895	1 169	726	1 457,4

Bemanning på angitt dato

Periode: 30.06.2020 Organisasjon: Person: Arbeidsforhold: F -
Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R -
Rekrutteringsstilling,V - Vikar R Annet:

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2020			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	1 008	658	350	880,5
	5	M - Annen midlertidig ansatt	422	201	221	147,0
	5	R - Rekrutteringsstilling	392	248	144	342,5
	5	V - Vikar	112	72	40	54,1
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	F - Fast ansatt	120	87	33	115,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	22	12	10	9,2
	6	R - Rekrutteringsstilling	1	0	1	0,1
	6	V - Vikar	12	8	4	9,7
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	F - Fast ansatt	199	120	79	165,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	118	53	65	39,0
	6	R - Rekrutteringsstilling	100	66	34	88,0
	6	V - Vikar	18	13	5	5,2
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	F - Fast ansatt	202	132	70	173,9
	6	M - Annen midlertidig ansatt	59	35	24	21,0
	6	R - Rekrutteringsstilling	61	46	15	49,8
	6	V - Vikar	20	16	4	10,2
652500 - Institutt for sirkulasjon og billedagnostikk	6	F - Fast ansatt	99	47	52	80,4
	6	M - Annen midlertidig ansatt	70	25	45	18,6
	6	R - Rekrutteringsstilling	86	40	46	71,2
	6	V - Vikar	18	4	14	6,2
653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse	6	F - Fast ansatt	133	84	49	102,2
	6	M - Annen midlertidig ansatt	62	29	33	21,5
	6	R - Rekrutteringsstilling	58	35	23	49,7
	6	V - Vikar	21	10	11	8,5
653500 - Institutt for psykisk helse	6	F - Fast ansatt	79	54	25	68,5
	6	M - Annen midlertidig ansatt	41	21	20	13,7
	6	R - Rekrutteringsstilling	27	23	4	25,2
	6	V - Vikar	13	10	3	5,9
656000 - Kavlinstitutt for nevrovitenskap	6	F - Fast ansatt	46	27	19	45,8
	6	M - Annen midlertidig ansatt	18	5	13	14,4
	6	R - Rekrutteringsstilling	39	20	19	39,0
	6	V - Vikar	2	2	0	2,0
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	F - Fast ansatt	90	72	18	85,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	25	17	8	7,7
	6	R - Rekrutteringsstilling	13	11	2	12,6
	6	V - Vikar	6	6	0	4,6
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	F - Fast ansatt	48	42	6	45,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	8	4	4	2,1
	6	R - Rekrutteringsstilling	7	7	0	7,0
	6	V - Vikar	3	3	0	1,9
Total			1 833	1 113	720	1 424,1

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2020			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	1 008	658	350	880,5
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	M - Annen midlertidig ansatt	422	201	221	147,0
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	R - Rekrutteringsstilling	392	248	144	342,5
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	V - Vikar	112	72	40	54,1
Total			1 833	1 113	720	1 424,1

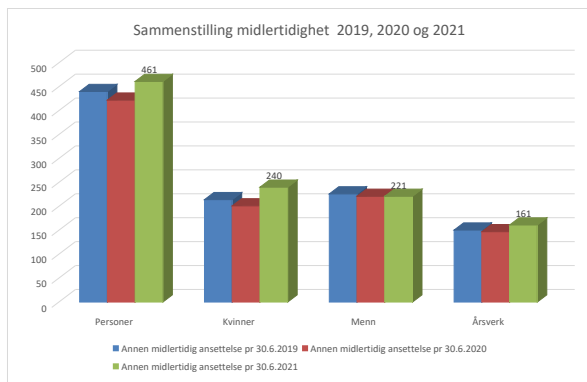
Bemanning på angitt dato

Periode: 30.06.2019 Organisasjon: Person: Arbeidsforhold: F -
Fast ansatt,M - Annen midlertidig ansatt,R -
Rekrutteringsstilling,V - Vikar R Annet:

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2019			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	964	631	333	855,2
	5	M - Annen midlertidig ansatt	440	214	226	150,4
	5	R - Rekrutteringsstilling	425	261	164	373,6
	5	V - Vikar	121	81	40	57,8
650100 - MH fakultetsadministrasjon	6	F - Fast ansatt	120	88	32	114,8
	6	M - Annen midlertidig ansatt	14	8	6	7,4
	6	R - Rekrutteringsstilling	4	2	2	1,8
	6	V - Vikar	4	2	2	2,4
651500 - Institutt for klinisk og molekylær medisin	6	F - Fast ansatt	180	106	74	155,0
	6	M - Annen midlertidig ansatt	118	54	64	36,6
	6	R - Rekrutteringsstilling	124	80	44	110,7
	6	V - Vikar	28	25	3	9,4
652000 - Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie	6	F - Fast ansatt	204	133	71	178,6
	6	M - Annen midlertidig ansatt	63	35	28	20,0
	6	R - Rekrutteringsstilling	64	47	17	51,8
	6	V - Vikar	20	14	6	11,1
652500 - Institutt for sirkulasjon og billedagnostikk	6	F - Fast ansatt	92	45	47	75,4
	6	M - Annen midlertidig ansatt	76	24	52	21,6
	6	R - Rekrutteringsstilling	78	38	40	65,0
	6	V - Vikar	25	6	19	7,9
653000 - Institutt for nevrologi og bevegelse	6	F - Fast ansatt	117	76	41	93,7
	6	M - Annen midlertidig ansatt	68	30	38	23,8
	6	R - Rekrutteringsstilling	59	31	28	50,6
	6	V - Vikar	24	16	8	13,3
653500 - Institutt for psykisk helse	6	F - Fast ansatt	84	59	25	71,3
	6	M - Annen midlertidig ansatt	46	26	20	13,9
	6	R - Rekrutteringsstilling	31	25	6	28,7
	6	V - Vikar	8	5	3	3,8
654000 - Kavlinstitutt for nevrovitenskap	6	F - Fast ansatt	44	25	19	43,8
	6	M - Annen midlertidig ansatt	16	8	8	12,7
	6	R - Rekrutteringsstilling	46	21	25	46,0
657000 - Institutt for helsevitenskap Gjøvik	6	F - Fast ansatt	82	62	20	78,1
	6	M - Annen midlertidig ansatt	29	24	5	9,6
	6	R - Rekrutteringsstilling	13	11	2	13,0
	6	V - Vikar	11	11	0	8,1
658000 - Institutt for helsevitenskap Ålesund	6	F - Fast ansatt	47	42	5	44,7
	6	M - Annen midlertidig ansatt	13	8	5	5,0
	6	R - Rekrutteringsstilling	6	6	0	6,0
	6	V - Vikar	2	2	0	2,0
Total			1 852	1 122	730	1 437,0

Organisasjon hierarki	Nivå	Ansattform	30.06.2019			
			Personer	Kvinner #	Menn #	Årsverk
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	F - Fast ansatt	964	631	333	855,2
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	M - Annen midlertidig ansatt	440	214	226	150,4
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	R - Rekrutteringsstilling	425	261	164	373,6
650000 - Fakultet for medisin og helsevitenskap	5	V - Vikar	121	81	40	57,8
Total			1 852	1 122	730	1 437,0

	Personer	Kvinner	Menn	Årsverk
Annen midlertidig ansettelse pr 30.6.2019	440	214	226	150,42
Annen midlertidig ansettelse pr 30.6.2020	422	201	221	147
Annen midlertidig ansettelse pr 30.6.2021	461	240	221	161



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	67/21	27.08.2021

Fordeling av velferdsmidler 2021

Forslag til vedtak:

Velferdsmidlene kr. 486.259,- tildelt MH for 2021 fordeles til enhetene i Trondheim (instituttene + fakultetsadministrasjonen) i forhold til antall ansatte. Ansatte i Gjøvik og Ålesund omfattes ikke av denne tildelingen.

Bruken av velferdsmidlene bestemmes på allmøte eller lignende slik at de ansatte gis anledning til medvirkning for hvordan midlene skal brukes.

LOSAM presiserer at velferdsmidlene ikke skal benyttes til gaver og lignende, men til felles aktiviteter for å styrke arbeidsmiljø og fellesskap. LOSAM oppfordrer enhetenes ledere til å informere alle sine ansatte om hvilke tiltak midlene kan benyttes til. Midlene må benyttes før utgangen av 1. halvår 2022.

LOSAM forutsetter videre at også velferdsmidlene for 2020 blir viderefordelt til enhetene i henhold til vedtak 64/20 i LOSAM og benyttes slik det ble vedtatt, og at ansatte gis anledning til medvirkning for hvordan midlene skal brukes.

Bakgrunn:

Fakultet for medisin og helsevitenskap er tildelt kr. 486.259,- i velferdsmidler for 2021 ifølge vedlagte notat fra HR- og HMS-avdelingen. Hovedavtalen/Tilpasningsavtalen bestemmer at den videre fordeling/bruk av midlene skal avgjøres gjennom forhandlinger i IDF LOSAM ved den enkelte enhet.

Merk at velferdsmidler for ansatte i Gjøvik og Ålesund dekkes av midler til viserektorene. Saken behandles i hhv. GSAM og ÅSAM.

I tildelingsbrevet for velferdsmidler 2021 fra HR- og HMS-avdelingen står det følgende:

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

MH-fakultetet oppstod som ny organisasjon fra og med januar 2017 og er spredt på mange lokaliteter. I tillegg har koronasituasjonen og utstrakt bruk av hjemmekontor påvirket arbeidshverdagen for mange det siste året. Det foreslås derfor at velferdsmidlene for 2021 fordeles i sin helhet til enhetene, så midlene kan benyttes slik enhetene selv finner mest hensiktsmessig for å styrke arbeidsmiljø og fellesskap.

Rapportering for bruk av velferdsmidlene for 2020

Velferdsmidlene for 2020 ble ikke fordelt ut til enhetene slik det vanligvis gjøres i november samme år, men ble overført til HR-seksjonen. Fakultetsadministrasjonen og instituttene har uansett iverksatt ulike velferdstiltak i løpet av våren 2021, men noen felles aktiviteter har det grunnet pandemien vært vanskelig å gjennomføre.

Velferdsmidlene for 2020 overføres til 2021 da det forhåpentligvis igjen vil bli mulig med felles aktiviteter for ansatte.

Vedlegg:

- 1 Velferdsmidler 2021 - Fordeling til enhetene
- 2 LOSAM vedtak velferdsmidler 2020

HR- og HMS-avdelingen

Dato
11.06.2021Referanse
2021/33513/BST

Notat

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

Kopi til:

Fra: HR- og HMS-avdelingen

Velferdsmidler 2021 - Fordeling til enhetene

Det ble i møtet med fagforeningene 28.05.21 tatt opp forhandling om fordeling av velferdsmidler som ble avsatt på årets budsjett, totalt kr 2.700.000. I henhold til Hovedavtalens § 13, 2d), plikter arbeidsgiver å ta opp fordeling av velferdsmidlene til forhandling med fagforeningene.

Gjennom forhandlingene i IDF SESAM er det fastsatt hvor mye som skal benyttes i sentrale avsetninger og hvor mye som skal avsettes til videre fordeling innen de lokale samarbeidsutvalgene (IDF LOSAM). Partene ble i møtet enige om følgende fordeling av velferdsmidlene for 2021:

Bedriftsidrettslaget	kr 150.000
Pensjonistforeningene tidl. HiST og NTNU	kr 40.000
Til fordeling blant enhetene (ifht. antall ansatte med arbeidssted i Trondheim)	<u>kr 2 510.000</u>
	Kr 2.700.000

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

Velferdsmidler for ansatte i Gjøvik og Ålesund dekkes av midler til viserektorene. Saken behandles i hhv. GSAM og ÅSAM.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

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

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

Enhetene**Fordelte midler til enhetene**

AD	kr 66.122
Fellesadministrasjonen	kr 358.697
HF	kr 160.331
IE	kr 311.300
IV	kr 394.391
MH	kr 486.259
NV	kr 282.335
SU	kr 292.282
Vitenskapsmuseet	kr 43.886
ØK	<u>kr 114.397</u>
Totalt	kr 2 510.000

Vedtak

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	64/20	30.09.2020

Fordeling av velferdsmidler ved MH - 2020**Behandling i MH - IDF-LOSAM - 30.09.2020**

Adm.leder Rannveig T. Storeng informerte om saken.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 30.09.2020

Velferdsmidlene kr. 470.174,- tildelt MH for 2020 fordeles til enhetene i Trondheim (instituttene + fakultetsadministrasjonen) i forhold til antall ansatte. Ansatte i Gjøvik og Ålesund omfattes ikke av denne tildelingen.

Bruken av velferdsmidlene bestemmes på allmøte eller lignende.

LOSAM presiserer at velferdsmidlene ikke skal benyttes til gaver og lignende, men til felles aktiviteter for å styrke arbeidsmiljø og fellesskap. LOSAM oppfordrer enhetenes ledere til å informere alle sine ansatte om hvilke tiltak midlene kan benyttes til. Midlene må benyttes før utgangen av 1. halvår 2021.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	68/21	27.08.2021

Forslag til nye medlemmer til valgstyret og valgkomiteen ved Fakultet for medisin og helsevitenskap for perioden 01.08.2021 - 31.07.2025

Forslag til vedtak:

Arbeidstakerorganisasjonene i LOSAM sender forslag på medlemmer til valgstyret og valgkomiteen til sekretær for LOSAM innen 15.09.2021.

Bakgrunn:

I henhold til NTNUs valgreglement (VR) § 6,2 skal det oppnevnes et valgstyre for gjennomføring av valg bestående av medlemmer som representerer de ulike valggruppene.

Valggruppene er:

- Fast vitenskapelig personale
- Midlertidig vitenskapelig personale
- Teknisk administrativt personale

Dekan oppnevner, etter drøfting i IDF-LOSAM, valgstyret på fakultetsnivå som skal ha ansvar for å gjennomføre valgene til fakultetsstyre og instituttstyre/medvirkningsorgan.

Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

Videre skal dekan i henhold til NTNUs valgreglement (VR) § 7.3 oppnevne valgkomité for valg ved fakultetet. Også her inviteres arbeidstakerorganisasjonene til å komme med forslag på medlemmer.

Det gjøres oppmerksom på at oppnevnte medlemmer i valgstyret og valgkomité ikke er valgbare ved det aktuelle valg (valgreglementets § 4.3 pkt. c).

Både valgstyrets og valgkomitéens oppgaver er beskrevet i valgreglementet.

Valgstyrets oppgaver (VR §6.1):

Valgstyret har ansvar for å gjennomføre valg og eventuelle suppleringsvalg i løpet av valgperioden. Valgstyret:

- administrerer valget og forberedelsene til dette.
- kunngjør valget innen fastsatte frister i VR
- skal om mulig påse at valg ikke finner sted før det er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer.
- tolker valgreglementet
- kontrollerer valgresultatet og kunngjør resultatet.
- behandler eventuelle klager over valget.
- kan ved tekniske problemer av avgjørende betydning for stemmegivningen, vedta at perioden for gjennomføring av valget forlenges.

Valgkomitéens oppgaver (VR §7.2):

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

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

Se wiki for mer informasjon om valg ved MH:

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

Vedlegg:

1 Valgreglement-2021

Reglement for valg til styret, fakultetsstyrene og instituttstyrene, samt ved valg til medvirkningsorganene ved instituttene ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet¹

Fastsatt av Styret 11.2.2021 (S-sak 10/21)²
Med hjemmel i Universitets- og høyskolelovens § 9-4 (10)

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

² NTNUs valgreglement fastsatt av Styret 15/3-2005 (S-sak 20/05) og senere revidert i følgende saker: 20/06, 62/08, 8/09 og 60/13.

§ 1. Reglementets virkeområde

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

Når det gjelder andre forhold slik som sammensetning av valgte organ,⁴ valgperioder⁵ og hvorvidt de enkelte valg skal gjennomføres, vises det til Universitets- og høgskoleloven, samt vedtak i NTNUs styre og beslutninger fattet av NTNUs ledelse.

§ 2. Valgform

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

§ 3. Stemmerett og valgkretser

1. Følgende grupper har stemmerett ved valg:
 - a. fast ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling,⁶ inklusive åremålstilsatte ledere som rektor, prorektorer, dekaner og instituttledere
 - b. midlertidig ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling
 - c. faste og midlertidig ansatte i tekniske og administrative stillinger
 - d. studenter
2. Fast og midlertidig ansatte må være ansatt i minst 50 % stilling og ha tiltrådt denne på dato for utleggelse av manntallet for å være stemmeberettiget innen sine grupper.⁷
3. Studenter som har studierett ved NTNU, har stemmerett. De som er registrert på studieprogram og emner ved flere fakulteter og institutter, kan velge ved hvilket

³ Blant annet rådgivende avstemning om valg av medvirkningsordning ved instituttene.

⁴ [Styringsreglement for NTNU](#)

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

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

⁷ Ansatte som har 50 % stilling på to steder eller i to grupper, får tildelt stemmerettstilknytning i henhold til sin hovedstilling, men kan via klage selv velge stemmerettssted.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

fakultet og institutt de ønsker å benytte stemmeretten. Studenter som også fyller kravene for stemmerett som ansatt, skal stemme som ansatt.⁸

4. For eksternfinansierte ansatte med NTNU som arbeidsgiver, gjelder de samme regler om stemmerett som for institusjonens øvrige ansatte.⁹ Dette gjelder ikke tilsatte ved institusjoner som driftsmessig er tilknyttet NTNU, men hvor NTNUs styre ikke har ansvaret for den faglige virksomheten.¹⁰
5. Stemmerett bortfaller for den som har permisjon for å arbeide i annen stilling utenfor NTNU. Ved permisjon for å arbeide i annen stilling ved NTNU følger stemmeretten den stilling vedkommende innehar på dato for utleggelse av manntallet. Stemmerett beholdes ved permisjon med lønn fra NTNU.
6. Professor og førsteamanuensis i minst 20 % stilling ved Fakultet for medisin og helsevitenskap som er tilsatt i kombinert stilling ved Universitetsklinikken, har stemmerett ved valg på fakultets- og instituttnivå.¹¹

§ 4. Valgbarhet

1. Ansatte og studenter med stemmerett er valgbar for sine respektive grupper så sant de har et ansettelses- eller studieforhold som dekker den aktuelle valgperioden.¹² Med mindre styret har fattet annet vedtak, starter valgperioden 1. august. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling kan valgstyret godkjenne kandidater som har én måned kortere ansettelsestid enn den aktuelle valgperioden.
2. Norsk er offisielt arbeidsspråk ved NTNU. Aktuelle kandidater må ha dokumenterte språkferdigheter til å skjøtte vervet.¹³ Tvilstilfeller avgjøres av valgstyret.
3. Følgende personer er ikke valgbar:

⁸ Det er bare mulig å være registrert i én stemmerettsgruppe i manntallsperioden. Dersom man endrer status for eksempel fra student til ansatt i løpet av perioden, vil dette først ha innvirkning fra neste uttak av manntallet. Ansatte studenttillitsvalgte kan gjennom klage på manntallet, få endret stemmerett til student forutsatt at de har betalt semesteravgift.

⁹ Fast ansatte forskere har stemmerett og er valgbar som fast vitenskapelig ansatte uavhengig av sluttdato for nåværende finansiering.

¹⁰ Etter Univl.2005 § 1-4 (4) kan departementet legge driften av en nasjonal fellesoppgave til en bestemt institusjon, uten at institusjonens styringsorganer har ansvaret for den faglige virksomheten. Ansatte ved slike fellesoppgaver har ikke stemmerett eller er valgbar til institusjonens organer. NTNU har for tiden ingen slike virksomheter. Heller ikke ansatte ved NTNUs underliggende selskaper har stemmerett ved NTNU, eks. NTNU Samfunnsforskning AS.

¹¹ Dvs. alle prof/f.aman. minst 20 % og mindre enn 50 % stilling omfattes av MH-gruppen.

¹² Reglene om valgbarhet sees i sammenheng med bestemmelsene i universitetsloven om plikt til å ta imot og utføre verv (Univl.2005 § 9-5). Valgperioden er fra 1. august til 31. juli (jfr. UFD brev om ny styringsordning av 11.3.2006).

¹³ Ved tvil om en kandidat har tilstrekkelige ferdigheter i norsk/skandinavisk språk, kan kandidaten bli bedt om å legge fram kursbevis eller attest fra arbeidsgiver (instituttleder/kontorsjef). Ved NTNU-styrevalg kreves norsk realkompetanse tilsvarende bestått trinn 3 (B2/C1) for fast vitenskapelig ansatte, mens et meget godt resultat fra trinn 2 (B1/B2) kan godkjennes for midlertidig vitenskapelig ansatte.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- a. Personer som har fungert i det aktuelle vervet i et sammenhengende tidsrom på 8 år ved begynnelsen av den nye valgperioden etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.¹⁴
- b. Følgende personer i lederstillinger:¹⁵
 - i. Rektor, dekaner med stedfortreder og instituttledere er ikke valgbar til styret eller fakultetsstyret.
 - ii. Ledere som rapporterer direkte til rektor, leder av forvaltningsutvalg og avdelingsledere i Fellesadministrasjonen er ikke valgbar til styret.
 - iii. Ledere som rapporterer direkte til dekan, samt seksjonsledere i fakultetsadministrasjonen er ikke valgbar til fakultetsstyret.
 - iv. Ledere som rapporterer direkte til instituttleder er ikke valgbar til instituttets medvirkningsorgan.¹⁶

Reglene gjelder tilsvarende for museumsdirektør og museumsstyret.
Tvilsspørsmål avgjøres av det respektive valgstyre.
- c. Medlemmer av valgstyre eller valgkomité for det aktuelle valg.
- d. Personer som er innvilget fritak etter å ha bedt seg fritatt for gjenvalg på grunn av tidligere verv etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.¹⁷

§ 5. Tidspunkt for valget

1. Rektor fastsetter tidsplan for ordinære valg. Ved suppleringsvalg i perioden fastsetter henholdsvis rektor og dekan når valg skal gjennomføres.
2. Valgoppgjøret skal foreligge senest 1 måned før representantenes funksjonstid begynner.¹⁸

§ 6. Valgstyre

1. Valgstyret har ansvar for å gjennomføre valg og eventuelle suppleringsvalg i løpet av valgperioden fram til nytt valgstyre er oppnevnt. Valgstyret:
 - a. administrerer valget og forberedelsene til dette.
 - b. kunngjør valget 6 uker før første valgdag på NTNU- og fakultetsnivå og senest 4 uker før på instituttnivå. Samtidig skal det informeres om hvordan valget skal gjennomføres og fristen for å nominere kandidater. Nominasjonsfristen er 3 uker før valgene på NTNU- og fakultetsnivå og senest 2 uker før på instituttnivå.
 - c. skal om mulig påse at valg ikke finner sted før det er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer. Dersom det innen nominasjonsfristen ikke er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges, kan valgstyret be valgkomiteen,

¹⁴ Univl. 2005 § 9–4, fotnote til (9).

¹⁵ Gjelder sittende ledere og hvis man på et senere tidspunkt trer inn i slike stillinger (jfr. O-sak 6/14).

¹⁶ Leder for fagseksjon/faggruppe og leder for kontorseksjon/ laboratorium er ikke valgbar til instituttstyre.

¹⁷ Følger direkte av Univl.2005 § 9-5 (1): ”Den som har gjort tjeneste i et tillitsverv, har rett til fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet. Varamedlem som har møtt som medlem i minst halve valgperioden, kan kreve seg fritatt for valg som medlem i neste periode.”

¹⁸ Normalt starter funksjonsperioden 1. august med mindre Styret har vedtatt noe annet.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- eventuelt rektor eller dekan, om innen tre dager å fremme forslag på et tilstrekkelig antall kandidater.
- d. tolker valgreglementet.¹⁹
 - e. kontrollerer valgresultatet og kunngjør resultatet.
 - f. behandler eventuelle klager over valget.
 - g. kan ved tekniske problemer av avgjørende betydning for stemmegivningen, vedta at perioden for gjennomføring av valget forlenges.
2. Rektor oppnevner, etter drøfting i IDF-SESAM, valgstyret for valg av styremedlemmer.²⁰ Dekan oppnevner, etter drøfting i IDF-LOSAM, valgstyret på fakultetsnivå som skal ha ansvar for å gjennomføre valgene til fakultetsstyre, instituttstyre/medvirkningsorgan.
 3. Valgstyret skal ha 3 til fem medlemmer med representasjon fra ulike grupper ansatte. Leder av studentenes valgstyre er observatør. Rektor/dekan utpeker leder og eventuelt nestleder, eller overlater til valgstyret selv å velge disse.
 4. Valgstyret er vedtaksdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede. Det gjør vedtak ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende.

§ 7. Valgkomité

1. Rektor skal oppnevne en felles valgkomité bestående av minst en representant for hver gruppe ansatte som skal velges.²¹ Forslag til sammensetning drøftes i IDF-SESAM. Rektor kan oppnevne nye medlemmer dersom noen ikke kan delta i komitéen.
2. Valgkomitéen skal med vekt på likebehandling av kandidatene bidra til engasjement og bred valgdeltagelse ved å:²²
 - a. innen nominasjonsfristen, utbre kunnskap om hva vervet innebærer og kravene til kandidatens kompetanse.
 - b. under nominasjonsperioden, bidra til at det foreslås et tilstrekkelig antall kandidater til at det kan bli et reelt valg, og eventuelt selv fremme forslag til kandidater.
 - c. etter nominasjonsfristens utløp og før første valgdag, organisere valgmøter og presentere kandidatene.
3. Dekan kan oppnevne valgkomité for valg ved fakultetet. Instituttleder sørger for at tilsvarende oppgaver ivaretas på en hensiktsmessig måte ved instituttet.

§ 8. Manntall

¹⁹ Valgstyret for det enkelte valg kan vedta utfyllende bestemmelser til valgreglementet så sant de er i samsvar med intensjonene i valgreglementet og ikke framstår som alternative regler.

²⁰ Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

²¹ I hovedvalgår bør det oppnevnes to fra hver gruppe. Se fotnote 19 mht. forslag til medlemmer.

²² Se fotnote til § 9 nr 3 om valgkamp.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

1. Rektor er manntallsfører. Stemmeretten er knyttet til at velgerne er registrert i NTNUs lønssystem²³ eller Felles studentdatasystem (FS). Felles manntall for alle valg ved NTNU tas ut to ganger i året i etterkant av studentenes semesterregistrering.²⁴ Valg kan gjennomføres fra fire uker etter at felles manntall er tatt ut og fram til en uke før nytt manntall tas ut. Velgerne må selv kontrollere at de er oppført i manntallet.
2. Klage på manntallet rettes til manntallsfører, senest 2 uker etter at manntallet er lagt ut. Dersom manntallsfører ikke finner å kunne rette manntallet, avgjøres klagen av valgstyret.
3. Det er et lederansvar å legge til rette for at ansatte som i sitt daglige arbeid ikke bruker internett, gis uhildet informasjon om valget og anledning til å kontrollere manntallet og avgi elektronisk stemme. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling skal det av hensyn til de ansatte som ikke har norsk/nordisk språkbakgrunn, gis informasjon også på engelsk om valget.

§ 9. Nominasjon. Kunngjøring av kandidater. Valgkamp

1. Alle stemmeberettigete ansatte og studenter ved NTNU kan sende inn forslag på kandidater fra egen gruppe. Forslagene må være undertegnet av minst 3 stemmeberettigede.²⁵
2. Forslagene må være valgstyret i hende innen nominasjonsfristen fastsatt av valgstyret.²⁶ Valgstyret forespør kandidatene og kvalitetssikrer at de er valgbare.²⁷
3. Valgstyret kunngjør kandidatene senest 1 uke før valget starter. Organisert valgkamp gjennomføres i perioden mellom kunngjøring og valgstart.²⁸

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

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

²³ I lønssystemet PAGA benyttes org.nr. (ikke ksted).

²⁴ Alle studenter oppfordres til å velge stemmerettssted ved et institutt i forbindelse med semesterregistreringen. Ved integrerte studier som medisin har studentene liten institutt-tilhørighet. Det er i så fall teknisk mulig å bruke fakultetsmanntallet også ved instituttvalg. Hvorvidt manntallet på instituttnivå er tilfredsstillende eller om man må bruke fakultetsmanntallet, avgjøres av valgstyret.

²⁵ Det er tilstrekkelig at forslagsstillerne er kopimottaker når forslagsskjema sendes inn.

²⁶ Se valgstyrets mandat § 1b.

²⁷ Dersom en kandidat ikke ønsker å stille til valg, skal velgerne opplyses om dette. Se fotnote 12.

²⁸ Organisert valgkamp og institusjonell informasjon i alle valgets faser må sikre likebehandling av kandidatene (jfr § 7 nr 2); Institusjonelle meldingskanaler og epostlister må ikke benyttes til å fremme enkeltkandidater. Kandidatene kan drive personlig valgkamp på campus, i egne kanaler og nettverk. Medlemsorganisasjoner må selv vurdere om de vil profilere kandidater fra egen organisasjon. Ved valg av representanter for de ansatte er det god valgskikk at all valgkamp opphører når valget starter; Det bidrar til valgfred for velgerne og entydige spilleregler for kandidatene. Spillereglene avtales med kandidatene (jfr. S-sak 22/21).

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

1. Det kan bare stemmes på kandidater som er lovlig nominert og fremmet for valgstyret innen nominasjonsfristen.
2. Den praktiske gjennomføring av valg av studentrepresentanter til styret gjennomføres av Studenttingets valgstyre.
3. Studenttinget har ansvar for at det innen 1. mars hvert år velges representanter til valgstyret for valg av studentrepresentanter. Valgstyret fungerer også ved eventuelle valg/suppleringsvalg i perioden.
4. På fakultets- og instituttnivå ivaretas valgstyrets oppgaver av de studenttillitsvalgte ved hvert fakultet.²⁹ Valg kan alternativt gjennomføres som urnevalg i allmøte.³⁰ Studenter som ikke er oppført i manntallet³¹ kan ikke avgi stemme ved allmøtevalg.

§ 11. Gjennomføring av valgoppgjøret

1. Det gjennomføres preferansevalg innen hver gruppe. Medlemmer og varamedlemmer velges under ett. Dvs. at hver velger rangerer maksimalt så mange kandidater i nummerert rekkefølge som det skal velges medlemmer og varamedlemmer for vedkommende gruppe.
2. Stemmene telles opp særskilt for hver gruppe. Resultatet avgjøres slik:
 - a. Stemmene vektes ved at antall plasseringer som nr 1 deles med 1, antall plasseringer som nr 2 deles med 3, antall plasseringer som nr 3 deles med 5, antall plasseringer som nr 4 deles med 7 osv.
 - b. Summen av de vektete stemmetallene avgjør hvem som blir valgt som medlem og hvem som blir rekkefølge varamedlemmer.³²
 - c. Krav om kjønnsmessig balanse skal være oppfylt for hver valggruppe.
 - d. Ved stemmelikhet mellom to kandidater avgjøres rangeringen mellom disse ved loddtrekning i valgstyret.
3. Likestillingslovens³³ krav om kjønnsmessig balanse skal oppfylles slik:
 - a. Skal det velges 2 eller 3 medlemmer innen gruppen, skal begge kjønn være representert. Tilsvarende gjelder for varamedlemmer. Dersom det ved optelling viser seg at et kjønn vil få færre representanter enn dette, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn opp. Kjønnsmessig balanse skal først oppfylles for medlemmer, dernest for medlemmer og varamedlemmer under ett. Den med høyest stemmetall blant varamedlemmene er 1. varamedlem.
 - b. Skal det kun velges 1 medlem, skal varamedlemmet være av motsatt kjønn.

²⁹ Fakultetstillitsvalgte (FTV'ene) ivaretar enten selv valgstyrets oppgaver eller tar ansvar for å oppnevne valgstyre for studentvalgene på fakultets- og instituttnivå. FTV'ene representerer i kraft av sitt verv studentene i fakultetsstyre. Dersom fakultetet har to FTV som skal representere ulike studiekulturer, kan det gjøres unntak fra reglene om kjønnskvotering, se valgreglementet § 11 pkt 3c.

³⁰ Gjennomføres i henhold til gjeldende allmøtereglement ved det aktuelle fakultet og institutt.

³¹ Oppføring i manntall kontrolleres mot semesterkort (stemmerettssted/studierett) eller valgweb.

³² Null avgitte stemmer kan godkjennes som valgresultat så sant kandidaten(e) er lovlig fremmet og valgreglementets øvrige krav er oppfylt.

³³ Likestillingsloven § 21.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- c. Det kan gjøres unntak fra reglene når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene. Unntak avgjøres av rektor/dekan etter forslag fra det respektive valgstyret.
4. Valgresultatet skal føres i en særskilt valgprotokoll som underskrives av valgstyret. Melding om valgresultatet sendes til rektor og kunngjøres av valgstyret straks.³⁴

§ 12. Fratreden

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

§ 13. Klage

1. Den som har stemmerett ved et valg, kan klage over feil begått ved valget. Klage må fremsettes overfor det respektive valgstyret senest en uke etter at valgresultatet er bekjentgjort.
2. Valgstyret kan bestemme at det skal holdes ny opptelling eller nytt valgoppgjør hvor dette er mulig og tilstrekkelig til å rette opp eventuelle feil. Det nye valgoppgjøret kan påklages etter pkt. 1 ovenfor.
3. Finner valgstyret ikke grunnlag for å ta klagen til følge, oversendes denne straks til styret/fakultetsstyret.³⁵ Valgstyret skal avgi uttalelse om klagen i forbindelse med oversendelsen. Denne skal i så fall gjøres kjent for klager.
4. Mener styret/fakultetsstyret at det er gjort feil som kan ha vesentlig betydning for valgutfallet, og denne ikke lar seg rette opp ved ny opptelling eller nytt valgoppgjør, skal det holdes nytt valg. Dette skal holdes så snart som mulig. Inntil nytt valg har funnet sted, blir tidligere medlem stående selv om tjenestetiden er utløpt.³⁶

³⁴ Melding om valgresultat på instituttnivå sendes dekan.

³⁵ Den sentrale klagenemnd sitt mandat har blitt innskrenket i Univl. 2005 § 5-1 nr. 1 til kun å omfatte enkeltvedtak etter forvaltningsloven og andre klagesaker fra kandidatene. Valg faller utenom mandatet.

³⁶ Univl.2005 § 9-4 nr. 4.

ST 69/21 Drøfting av saker til Fakultetsstyret 16. september 2021

ST 70/21 Nytt fra dekanen

ST 71/21 Orientering fra fagforeningene og HVO