

## Møteprotokoll

**Fra møte i:** MH - IDF-LOSAM  
**Møtested:** 30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap  
**Dato:** 14.03.2018  
**Tidspunkt:** 09:00 - 11:30

---

### Faste medlemmer som møtte:

Björn Inge Gustafsson	Leder	MH
Albert Adriaan Verhagen	Nestleder	MH
Ann-Katrin Stensdotter	Medlem	UNIO FF
Marius Widerøe	Medlem	AKA LVS
Randi Kallar Devold	Medlem	AKA SMFVIT
Bjørn Munkvold	Medlem	HVO-MH

### Forfall:

Jørn Ove Sæternes	Medlem	YS PARAT
Sissel Skarra	Medlem	NITO
Vesna Forbergskog	Medlem	UNIO NSF
Ida Marie Bruun Jacobsen	Medlem	LO NTL

### Varamedlemmer som møtte:

Navn:	Møtte for:	
Anne-Britt Hofstad	Ida Marie Bruun Jacobsen	LO NTL
Tove Engan Paulsby	Vesna Forbergskog	UNIO NSF

### Fra administrasjonen møtte:

### Merknader:

## Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 18/18	Godkjenning av referat fra forrige møte 01.03.2018 <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>		
ST 19/18	Informasjon om Likestillingsombudets rolle og mandat. <i>Likestillingsombud for MH, Marit Hovdal Moan, informerer om Likestillingsombudets arbeidsområde.</i>		
ST 20/18	Modeller for kombinerte stillinger (NTNU og Trondheim kommune). <i>Drøftingssak.</i> <i>Tove Engan Paulsby fra arbeidsgruppen presenterer utkastene til modeller.</i>		2018/7628
ST 21/18	Risikovurdering ved MH <i>Informasjonssak</i>		2018/6028
ST 22/18	ARK fremtid og utvikling. <i>Drøftingssak.</i>		2017/29161
ST 23/18	Status mål og handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv ved MH. <i>Oppfølging etter sak 15/18.</i>		2018/2323
ST 24/18	Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Oppfølging etter sak 13/18</i>		2017/12223
ST 25/18	Nytt fra dekanen		

---

## **ST 18/18 Godkjenning av referat fra forrige møte 01.03.2018**

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.

## **ST 19/18 Informasjon om Likestillingsombudets rolle og mandat**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Likestillingsombud for MH, Marit Hovdal Moan, informerte om Likestillingsombudets arbeidsområde og viste en presentasjon som vedlegges referatet.

Likestillingsombudet arbeider for å fremme både likestilling (kjønnsbalanse) og mangfold. Dette gjelder på alle områder ved fakultetet, både innen stillingskategorier, studier (f.eks. har sykepleie 90 % kvinner) og forskningsområder.

Likestillingsombudet ønsker å ha en aktiv rolle ved MH. Er opptatt av mangfoldserklæringen i utlysningstekstene, bruk av kjønnsnøytralt språk, og at stillingsutlysningene må reflektere at vi mener alvor med likestilling og mangfold ved MH. Blir gjerne med på å lage gode standardtekster i maler. Det er fortsatt mange mer eller mindre ubevisste hindringer for likestilling og mangfold. Ombudet skal bidra til å motvirke ubevisst diskriminering på alle nivå. Kanskje bør man i større grad bruke kallelse eller letekomitéer for å finne kandidater til stillinger.

MH har de siste årene arbeidet aktivt med likestilling. I stillinger med lav utskiftingstakt tar det lang tid å endre kjønnsbalanse/mangfold via nytilsettinger.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

LOSAM takker for en fin presentasjon og en god diskusjon om et viktig tema. Likestilling og mangfold er en målsetting for MH og en selvfølgelig forutsetning for et velfungerende helsevesen for alle. LOSAM ber om at satsningen på likestilling og mangfold styrkes ved MH, og at likestillingsombudets ønske om institusjonalisering av denne satsningen følges opp ved at det nedsettes en arbeidsgruppe ved MH som ser på hvordan dette best kan gjennomføres. Likestilling og mangfold bør også bli mer synlig i den nye strategien for MH som er under utarbeidelse, og iallfall komme tydelig frem i de konkrete tiltaksplanene som siden skal kobles til strategien.

## **ST 20/18 Modeller for kombinerte stillinger (NTNU og Trondheim kommune)**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Tove Engan Paulsby, fra Arbeidsgruppe vedrørende alternativer for kombinerte stillinger mellom NTNU og Trondheim kommune, presenterte alternativer for modeller og viste en presentasjon som vedlegges referatet.

Det viste seg å være noen uklarheter rundt allerede bruk av kombinerte stillinger mellom MH og Trondheim kommune, og at dette trolig benyttes i et større omfang enn arbeidsgruppen kanskje

er kjent med. Dette må oppklares og evt. innarbeides i arbeidsgruppens presentasjon av aktuelle modeller.

Dekanen ønsker at avtalen om kombinerte stillinger med St. Olavs hospital blir utgangspunkt for lignende avtaler med kommunene, f.eks. på samme måte som i Ålesund universitetskommune, et samarbeid som det bør være relevant for arbeidsgruppen å sette seg inn i. Det er fra fakultetets side ønskelig med mest mulig like kombinertavtaler mellom sykehus og kommuner.

Samarbeidsavtalen med St. Olavs hospital er for øvrig ikke bare en legeavtale men gjelder alle stillingskategorier.

Albert Verhagen sender Tove Engan Paulsby en kopi av gjeldende kombinertavtale med St. Olavs hospital til orientering.

I tillegg bør arbeidsgruppen i sin rapport ta med noe om hvordan man skal håndtere ulikheter i lønnsnivå mellom stillinger ved universitet og kommune, slik at man har klare retningslinjer for dette når man skal begynne lyse ut stillinger.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Tove Engan Paulsby tar med innspillene fra LOSAM tilbake til arbeidsgruppen. I tillegg bes Albert Verhagen møte i arbeidsgruppen for å informere om allerede eksisterende avtaler.

### **ST 21/18 Risikovurdering ved MH**

#### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Ingvild Marie F. Hammer, HMS-rådgiver, orienterte om arbeidet med risikovurderinger ved MH og viste en presentasjon som vedlegges referatet.

Risikovurdering er en systematisk gjennomgang av hvilke uønskede hendelser som kan oppstå, og en vurdering av tiltak. Alt arbeid som kan forårsake skade på mennesker, materiell eller miljø skal risikovurderes på forhånd. Risikovurdering er et lederansvar.

Risikovurderinger er ferdig utarbeidet på mange områder, men en del gjenstår fortsatt. Det skal i løpet av 2018 arrangeres HMS-seminar for ledere på lavere nivå på instituttene, hvor også risikovurdering blir tema.

NTNU har allerede et godt kartleggingsverktøy (RiskManager). Det er behov for brukeropplæring for å gjøre arbeidet i verktøyet effektivt, og opplæring i kartleggingen så fare/risiko ved samme type utstyr vurderes likt på alle enheter. Risikovurdering er ingen eksakt vitenskap.

HMS-rådgiver kan kontaktes for bistand med opplæring. Det er også mulig å bruke HMS-ressurser fra nivå 1. Det er instituttledernes ansvar at risikovurdering blir gjennomført på sine enheter.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

LOSAM ber om at dette følges opp så alle lovpålagte risikovurderinger kommer på plass så snart som mulig.

## **ST 22/18 ARK fremtid og utvikling**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Albert Verhagen informerte om saken. Mariann Hansen, fra HR-seksjonen, deltok for å notere innspill til fakultetets uttalelse.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Innspill fra LOSAM i forhold til følgende problemstillinger:

1. Er det ved deres institusjon interesse for et felles arbeidsutviklingsverktøy for sektoren?  
LOSAM mener det er mest fornuftig å fortsette med nåværende ARK-løsning fremfor å skulle utvikle en egen lokal løsning for NTNU. Det er nyttig å være del av et nasjonalt system som muliggjør sammenligninger med andre universitet. NTNU bør også fortsette med nåværende ARK for å ha mulighet til sammenligning av resultater over tid.
2. Vedrørende videre utvikling av ARK, hvilke retninger vurderes som mest hensiktsmessig?  
LOSAM mener man bør undersøke muligheter for evt. lokale tilpasninger innenfor nåværende ARK, men passe på at man ikke gjør endringer som ødelegger mulighetene for sammenligning av resultater over tid. Spørsmål og spørsmålsformuleringer må være forståelige og relevante så alle ansatte føler de får gitt dekkende svar ut fra sin opplevelse av jobbsituasjonen. Gruppestørrelser og rapporteringsnivå må vurderes nøye så man både ivaretar hensyn til personvern og rapportbehovene for oppfølgingen av undersøkelsen.

## **ST 23/18 Status mål og handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv ved MH**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Albert Verhagen svarte på spørsmålene som ble reist i forrige møte og viste en presentasjon som vedlegges referatet.

Arbeidsgiver har ikke innsikt i årsaker til sykefravær, med mindre den ansatte selv forteller om det og informasjonen vil fortsatt behandles konfidensielt. Denne informasjon finnes derfor ikke i aggregerte oversikter. Om sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen er heller ikke noe som automatisk registreres i NTNUs systemer. Det avholdes dialogmøter som del av oppfølgingen av sykemeldte, men opplysninger fra dialogmøter er konfidensiell og samles ikke i noen statistikk.

Presentasjonen viser at det er stor variasjon i sykefraværet ved enhetene. Dette kan ha naturlige årsaker grunnet forskjeller i kjønns- og alderssammensetning, og ulik praksis/behov for bruk av sykemelding. Det er f.eks. grunn til å tro at ansatte med fleksibilitet i sine stillinger/arbeidsoppgaver har mindre bruk av sykemeldinger enn ansatte med undervisningsplikt der fravær må dekkes opp av vikar.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

LOSAM tar informasjonen samt Mål og handlingsplan for IA-arbeidet ved MH til orientering.

## **ST 24/18 Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Albert Verhagen svarte på spørsmålene fra forrige møte.

- Kriterier for valggruppene følger av NTNUs valgreglement § 3. Stemmerett og valgkretser.
- Alle vitenskapelige ansatte med minst 20 % stilling har stemmerett, etter avtale med NTNUs valgstyre i 2016.
  - Uansett hvor hovedstilling er lokalisert.
  - Uansett om stillingen er lyst ut som kombinert stilling eller ikke.
- Registrering av ansattforhold (fast eller midlertidig) i Paga på uttaksdato for manntallet er førende.
  - Det finnes ikke «midlertidig fast» eller «fast midlertidig». Fast er fast.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

LOSAM tar informasjonen til orientering.

Liste over de som er valgbare sendes arbeidstakerorganisasjonene i LOSAM.

Forslagene sendes til [valg@medisin.ntnu.no](mailto:valg@medisin.ntnu.no) innen 27. mars 2018 kl. 12.00.

## **ST 25/18 Nytt fra dekanen**

### **Behandling i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

Björn Gustafsson informerte om aktuelle saker.

- Ansettelse av administrativ leder ved Fakultet for medisin og helsevitenskap behandles i Ansettelsesrådet fredag 23.mars.
- Gunnar Morken (instituttleder IPH) er ansatt i 50 % fast stilling som professor/FIU-direktør (forskning, innovasjon og utdanning) tilknyttet 50 % fast stilling som FIU-direktør ved St. Olavs hospital HF og tiltrer stillingen 1. april.
- Stilling som instituttleder ved IHA er utlyst men ingen aktuelle søkere. Professor Svanhild Schönberg (IKOM) konstitueres som instituttleder ved IHA ut inneværende dekanperiode.
- Arbeidstakerorganisasjonene i LOSAM skal stille med 1 representant til rektors dialogmøte med fakultetet den 10. april. Navn på representant meddeles Albert Verhagen direkte.
- Fakultetet er invitert til å komme med innspill til høring på endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Arbeidstakerorganisasjonene sender sine innspill direkte til Albert Verhagen.

### **Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 14.03.2018**

LOSAM tar saken til orientering.