**Møteinnkalling**

|  |  |
| --- | --- |
| Tilstede:  | Lise Skorstad, Eirin Marie Skjøndal Bar, Sigrid Lindmo, Pei Na Kui, Maria Wallin, Øyvind W. Gregersen, Marit Martinsen |
| Forfall: | Anita Storsve, Gerd Inger Sætrom |
| Om: | Losam-møte 03-22 |
| Møtetid: | 28.03.22 kl 14.00 -15.30 | Møtested: | Teams |
| Signatur: |  ØWG/MFM |

 Godkjenning av innkalling og referat fra forrige møte. Møteinnkalling og referat godkjent.

**Sak 22/13 Strategisk personalplan (SPP)**

 Hensikt: Informere om arbeid og prosess med SPP på enhetene.

 Vedlegg: tidslinje, mal for plan

* Foiler presentert i møte
* Saken opp i ledermøtet tirsdag 29.mars, for endelig plan for prosessen
* Saken skal innom LOSAM i flere runder, og drøftes i september
* Ingen kommentarer fra LOSAM

**Sak 22/14 Styresaker – instituttleder IMA**

Hensikt: Orientere om prosess, utlysningstekst og innstillingsutvalg

 Vedlegg: Styresaker utlysningstekst og innstilingsutvalg

* Stillingen er utlyst
* Innstillingsutvalg er klart
* Valgt å forlenge søknadsfristen med to uker, det betyr at det blir et ekstraordinært styremøte 17.juni for behandling av innstilling
* Opprettet en lete-finne komite som skal lete etter interne og eksterne kandidater
* Dersom LOSAM har ideer eller tanker må de gjerne komme med innspill til aktuelle kandidater som bør oppfordres til å søke. Meldes inn til Øyvind og/eller Marit.

**Sak 22/15 Samling for teknisk ansatte**

 Hensikt: Informasjon om samling for teknisk ansatte ved NV

 Vedlegg: Dreiebok

* Hensikt med samlingen er kompetanseutvikling for ansatte, utvikling av tekniske, og møte tekniske på tvers
* Bli kjent med hva som foregår på teknisk side på andre enheter
* Kunne hatt noe om dialog mellom vitenskapelige og tekniske ansatte – kjennskap til hva hverandre gjør for at arbeidet skal bli bedre fra begge sider. Her må også HR/HMS være involvert, og det må være koordinert.
* Det som er ulikt mellom institutt er hvor tett tekniske er koblet til faggrupper
* Dele erfaringer rundt offboardingprosedyrer
* Kompetanse- og karriereutvikling – viktig at tekniske får handlingsrom til utvikling i stilling og sitt potensiale. For å ivareta kompetanse er det også viktig å ha en rutine på kunnskapsoverføring
* Kompetansehevingspott – lite penger i denne, finnes det noen plasser vi kan søke om midler til kurs? Meningen er at ansatte skal ha en jevn kompetanseutvikling, og at det må settes av midler til kompetanseutvikling for ansatte.
* Øyvind tar dette med ledermøtet ifm budsjettprosessen

**Sak 22/16 Lønnsdatabase vår 2022**

Hensikt: Gjennomgang av lønnsstatistikk og database

 Vedlegg: Lønnsdatabase

* Regnearket gir en god oversikt
* Særlig støtte for HR, men også for ledere og LOSAM
* Oppdateres en gang i semesteret (det er statisk)

**Sak 22/17** **Avlønning stipendiater som vikarer innen forskning og undervisning**

Hensikt med saken: Som avtalt og etter spørsmål fra Tekna i forrige LOSAM-møte

Vedlegg: ppt avlønning

Styrende prinsipper for avlønning:

* Stipendiater og postdoktorer skal ikke gå ned i lønn når de går inn i et vikariat på inntil 6 mnd
* Avlønning vil også avhenge av kompetanse og erfaring

**Eventuelt**

**Fysiske møter – skal vi gå over til fysiske møter?**

* Digitale er lettere, men å få til noen fysiske møter
* Annenhver møte blir fysisk – neste møte blir fysisk

**Neste møte:25.04.2022**