**Møtereferat**

|  |  |
| --- | --- |
| Tilstede:  | Pei Na Kui, Eirin Skjøndal Bar, Lisbeth Aune, Sigrid Lindmo, Gerd Inger Sætrom, Lise Skorstad, Øyvind W. Gregersen, Marit Martinsen |
| Om: | Losam-møte 7-21 |
| Møtetid: | 27.09.21 kl 14.00 -15.30 | Møtested: | Teams |
| Signatur: |  ØWG/MFM |

Møtereferat og sakspapirer godkjent

**Sak 21/48 Viderefordelingsmodell for NV**

Hensikt: Informasjon om prosess og ulike modeller for viderefordeling av penger fra fakultetet til instituttene

 Vedlegg: Fakultetstyresak om Viderefordelingsmodell

* Saken kom seint fordi den er ikke sendt ut til fakultetsstyret enda, og skulle være ferdigstilt forrige fredag.
* Vært i en prosess der vi ser på ny økonomimodell der en økonomisk ramme fordeles til hvert institutt. Fakultetsnivået betaler i dag lønn, mesteparten av husleiekostnader, tildeler og fordeler driftsmidler og strategiske tiltak. Dette gjør at instituttene har liten kontroll over egen økonomi. Arbeidsgruppen har jobbet med å utrede tre modeller:
* M-1: Intensivbasert modell (rammestyring)
M-2: Videreføring av dagens modell
M-3: Intensivbasert modell med høy basis (rammestyring)
* Det har vært diskusjon rundt modellene, men flertallet mente at hybridmodellen var den vi er best tjent med.
* Var det samlet vurdering fra arbeidsgruppen? Nei, delt i denne gruppen også, som i ledermøte.
* Var det noe mønster rundt hvem som var imot? Nei, det var ikke et tydelig mønster. Vanskelig spørsmål, trygghet i dagens modell og gjør oss mer kollektivt ansvarlige, men penger er ikke helt penger, og instituttene bør ha fordeler med å lykkes på utdanningsområdet. Det skal være økonomiske fordeler med å gjøre det bra.
* Hvordan blir overgangen? Landet på et system som er det samme NTNU brukte for fakultetene, basiskomponent som en variabel. Minst mulig endring i overgangsåret. Fører til at hvert institutt får litt ulik basis. Enighet om at vi skal gjøre noen justeringer i basis i årene som kommer for å ivareta det som er besluttet i bemanningsplanen. En justering i overgangsåret, og noen få justeringer i årene som kommer.
* Hva hvis er institutt går mye i minus? Dersom det blir noen uheldige effekter må ledelsen ta ansvar for at det faktisk fungerer. Dersom det blir en nedgang i inntektene, kan vi risikere å ikke lyse ut nye stillinger etter avgang.
* Det påpekes at det bør skrives inn i styresaken at overgangen og ny modell skal evalueres.

**Sak 21/49 Bemanningsplan 2021**

Hensikt: Gjennomgang av bemanningsplanarbeidet

 Vedlegg: Bemanningsplanarbeid 2021, fakultetsstyresak

* Foiler blir presentert
* Har stillingskommisjonen vært evaluert? Ikke formelt. Vi har brukt den til å evt utsette stillinger, se etter andre ressurser, mer trykk på det til å begynne med, og HR har fått god oversikt over stillinger i omløp. Denne fortsetter ut året, så må vi komme opp med en annen måte å gjøre dette på dersom vedtak om ny viderefordelingsmodell.
* Det er bare rammefinansierte stillinger i stillingskommisjonen.

**Sak 21/50** **Saker styremøte**

 Hensikt: Gjennomgang av øvrige saker til fakultetsstyremøtet

Vedlegg: På fakultetsstyremappen

* Gjennomgang av agenda.

**Sak 21/51 Arbeidsmiljøundersøkelsen**

Hensikt:Informere om arbeidsmiljøundersøkelsen og arbeid med denne

 Vedlegg: Oppstart arbeidsmiljøundersøkelsen

* Forberedende fase nå, der vi er i dialog med instituttledere i å forberede og motivere for arbeidsmiljøundersøkelsen.
* Heltidstillitsvalgte er ikke omfattet av denne undersøkelsen.
* Om det er dårlige resultater ett sted vil oppfølgingen være viktig. Kan være en indikator på arbeidsmiljø- men viktig at de meldes inn konkrete problem slik at vi får jobbet med det.

**Sak 21/52 HMS-årsmøte**

 Hensikt: Gjennomgang av forslag til innhold

 Vedlegg: Grovskisse gjennomføring

* Forslag til tema er psykososialt arbeidsmiljø og retningslinjer for bruk av hjemmekontor
* Tillitsvalgte bør også diskutere hjemmekontor, tar det som sak i LOSAM
* Er det noen kobling mellom AMU og fakultetet? NV har en representant i AMU, men ikke mye mer utover det.
* Er HMS-runden en kobling til HMS-årsmøte? Nei, det trenger ikke å være samme tema

**Sak 21/53 Kurs for ansatte i HMS**

 Hensikt: Informasjon om HMS introduksjonskurs for ansatte

 Presentasjon i møtet

* En arbeidsgruppe som har jobbet med å digitalisere HMS-kurset for ansatte.
* Ideen har vært å lage et digitalt undervisningsopplegg som dekker mye av teoribiten, og en obligatorisk test.
* Dette skal gjøre kursingen mer fleksibel ift tidsintervall, og mer effektivt.
* Dette er et kurs for nyansatte og et oppfriskningskurs med jevne intervall. Status er at dette er til test hos noen valgte testere.
* Kurset er foreløpig på engelsk, men vil bli oversatt til norsk fortløpende

**Sak 21/54       Representanter AR**

Hensikt: LOSAM ser på kjønnsbalanse for sine representanter til AR og har disse klare til møtet, arbeidsgiver presenterer sine aktuelle kandidater

                        Vedlegg: epost fra LOSAM over innmeldte kandidater

* LOSAM blir enige om sine kandidater på slutten av møtet og melder det inn til Marit. Forslag på kandidater fra arbeidsgiver ligger på mappen.
* Etter møtet: LOSAM har meldt inn en ny hovedrepresentant (mann), men mangler en mannlig vara. Arbeidsgiver har endret etter oppfordring fra LOSAM den ene vararepresentanten

**Eventuelt**

* Deltager fra LOSAM på strategiseminar med fakultetstyre og ledelse 6/10. Dekan ønsker en deltaker fra LOSAM på dette. Meldes inn til Elin Cecilie Balstad.
* BOTT ØL – plan B for prosjektet. Det har dukket opp en del risikoer i prosjektet som gjør at det har blitt lansert en plan B for prosjektet – utsette innføring til 1.1.2023. Foiler som beskriver dette ligger på mappen.

**Neste møte: 25.10.2021 kl.14.00-15.30**