**Møtereferat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tilstede: | Maria Wallin, Anita Storsve, Elin Harboe Albertsen, Gerd Inger Sætrom, Sigrid Lindmo, Øyvind Weiby Gregersen, Marit Martinsen | | |
| Frafall: | Eirin Marie Skjøndal Bar, Pei Na Kui, Lise Skorstad | | |
| Om: | Losam-møte 10-22 | | |
| Møtetid: | 25.11.22 kl 13.00 -14.30 | Møtested: | **Teams** |
| Signatur: | ØWG/MFM | | |

Innkalling og referat fra forrige møte godkjent.

Vara til NITO mangler tilgang på t-området, Marit ordner.

**Sak 22/48 Protokoll fra fakultetsstyremøtet**

Hensikt: Orientering om vedtak i fakultetsstyret 6.oktober

Vedlegg: Protokoll

Utsatt forrige møte

Fakultetsstyret oppfordrer dekan til å være mer tydelig på prioriteringene og konsekvensene ved kuttene i strategisk personalplan.

Styret oppfordrer til tettere oppfølging av de ansatte med tanke på arbeidsbelastning og work-life balance.

Viktig at dette blir sett på, spørsmålet er hvordan en gjør det. Skaffe seg oversikt over hvor mye folk jobber, dette gjøres på andre fakultet.

Ta tak i hvordan vernelinjen skal informeres når det er arbeidsrelatert sykefravær i overgangen og opplæringen til nytt sykefraværsoppfølgingssystem som vi skal gå over på fra 1.1.23. Marit følger opp. Evt også på HMS-årsmøtet.

**Sak 22/49 Psykososialt arbeidsmiljø**

Hensikt: Saksfremlegg presentert på styremøtet 6.oktober

Vedlegg: Saksfremlegg psykososialt arbeidsmiljø

Utsatt forrige møte

Verneombud vært på samling om roller i varslingssaker, hvordan håndterer vi varslingssaker (gjennom si-fra kanalen) i LOSAM? Marit sjekker opp.

**Sak 22/50 Styresaker til styremøte 01.12.22**

Hensikt: Gjennomgang av styresaker til desember møtet

Vedlegg: Styresaker

Gjennomgang av sakene til styremøtet.

**Sak 22/51 NTNUs personalpolitikk**

Hensikt: Gjennomgang av forslag til ny personalpolitikk ved NTNU (minihøring)

Vedlegg: Personalpolitikk NTNU, personalpolitikk dekanmøtet og SESAM

Viktig at det som står i politikken følges opp. Tidligere medarbeidersamtaler mer utfyllende og noe det ble jobbet mer med i forkant. Litt lite formelt rundt medarbeidersamtaler. Minne ledere på bruk av skjema, slik at det er forpliktende fra begge sin side.

Ordlyd i siste avsnitt på karriere- og kompetanseutvikling. Ordlyd i første setning er litt tvetydig. Det brukes «ønskes» og «skal», men det ligger none begrensninger i dette. Øyvind tar dette med videre.

**Sak 22/52 HMS-årsmøte**

Hensikt: Gjennomgang av tidspunkt og tema for HMS-årsmøtet

Vedlegg: utkast kjøreplan

Utsette til 3.februar pga høyt arbeidspress blant mange i målgruppen, blant annet knyttet til innføring av BOTT ØL. Agenda og tidspunkt støttes av LOSAM.

**Sak 22/53 Etablering av senter ved fakultetet – Gjærevoll og Seed**

Hensikt: Orientering om prosess med etablering av Gjærevollsenteret og Seed

Gjærevoll – fokusområde tap av biodiversitet. Senter som skal modellere og predikere biodiversitet, i et samarbeid med VM og Nina. Hensikten er å lage et senter som kan modellere og hjelpe myndigheter i beslutningstaking for å få minst mulig tap av mangfold og ivaretakelse av biodiversitet. Rektormidler for 4 år til senteret. Ansettes to forskere i 100% stilling, 50% koordinator og 50% prosjektleder. Blir organisert under fakultetet, men ansatte vil være tilknyttet sine naturlige fagmiljø. Internutlysning på stillingene ved senteret.

Seed – senter for utdanningsstøtte innenfor ingeniør og naturvitenskapelige fag. Det er et læringsstøttesenter. Videreføring av senter, men nå er NV-fakultetet vertsfakultet. Internutlysning nå på senterleder, også vil leder tilknytte seg aktuelle ressurser. Driften av senteret er et spleiselag mellom flere fakulteter.

**Sak 22/54 Velferdsmidler – innspill fra NITO**

Hensikt: Innspill fra NITO

Vedlegg: Epost fra Lise Skorstad

Gode tilbakemeldinger på det som treffes bredt. Julegrøt funker bra, samme med grillunsjen. Det er fint med noe felles for å få til tverrfaglighet. De litt enkle arrangementene kan være på fakultetsnivå, og resten kan fordeles på institutt. Beholde grøt og grillfest, fordi disse når mange og er enkelt å arrangere i stor skala.

Gode erfaringer med tur også, for det treffer mange på tvers, men viktig at det er lavterskel. Noe kan fordels på instituttnivå, men ikke ta bort alle utflukter. Estendstadhytta funket bra.

Hvem skal være ansvarlig for gjennomføring på instituttnivå? Har ikke instituttene en velferdskomite? Øyvind kan sjekke ut dette.

Marit ordner med et forslag til budsjett til saken skal forhandles i desembermøtet.

**Sak 22/55 Opprettelse av kontorsjef 50% ved IBA**

Hensikt: Opprettelse av kontorsjefsstilling ved IBA – forhandling (7.6.1 Interne organisasjonsendringer, tilpasningsavtalen)

Vedlegg: SPP IBA

Behovet er beskrevet i SPP til IBA. Dette er en organisatorisk endring, der administrasjon vil ha kontorsjef som nærmeste leder. Tror dette kan være et lurt grep, og vil avlaste instituttleder for en del administrative oppgaver.

Skal det økes på noen administrative områder? Mange av de stillingene ved IBA er delt med andre enheter, som vil kunne løses.

LOSAM stiller seg bak opprettelse og utlysning av 50% kontorsjef ved IBA.

**Eventuelt**

Utlysningstekst HR-konsulent – LOSAM kommenterer utlysningsteksten innen tirsdag 29.nov. Ligger på mappen «eventuelt» under dagens møte.