

Møteinnkalling

Til: Arbeidstakerorganisasjonene:

Gry Eva Alterskjær og Almuth Gastinger (Forskerforbundet - NTNU)
Hild Melgård og Vigdis Rønningen (Parat - NTNU)
Randi Lund og Simen Fraser (NTL NTNU)
Bjørn Sortland (Tekna).

Kopi til: Bibliotekdir. Lisbeth Tangen og studiesjef Inge Fottland

Vararepresentanter for arbeidstakerorganisasjonene:

Jenny Bakken Aslaksen (Forskerforbundet - NTNU)
Eli Solberg (Parat - NTNU) og Jan Erik Tangen (NTL NTNU)
Åse Søsveen (Tekna)

Lokale hovedverneombud:

Eva Dahl (UB) og Nina Quale (Utd./læringskvalitet/Studieavd.)

Vararepresentanter: Mai-Brit Blaasmo (UB) og Synnøve Sterten (Utd./læringskvalitet/
Studieavd)

Om: LOSAM ved Utdanning og læringskvalitet

Møtetid: **Torsdag 6. mars 2014**

Møtested: **Møterom 201, Hovedbygget**

kl. 14.00 – 15.30

Signatur: JBG

Prorektor har meldt forfall så møtet ledes av Lisbeth Tangen/Inge Fottland.

Godkjenning av referat fra møte 27.01.2014. Godkjenning av innkalling og saksliste.

Saksliste:

- **Sak 05/14: Status IA- arbeidet v/ Anne Lise Larsen, Personalavd.**
- **Sak 06/14: Arbeidsmiljøundersøkelsen. Status ved Studieavd. og Prorektors stab**
- **Sak 07/14: Bruk av Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.8. Status ved Studieavd. og Prorektors stab.**
- **Sak 08/14: Fysisk aktivitet i arbeidstiden.**
- **Sak 09/14: Eventuelt**

Vedlegg: Referat fra møte 27.01.14.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Sekretær
7491 TRONDHEIM	E-post: ubit@ub.ntnu.no	Høgskoleringen 1 7034 Trondheim	+ 47 73 59 51 09	Janne Beate Gjengaar
	http://www.ub.ntnu.no		Telefaks + 47 73 59 51 03	Mobil: 959 48 589

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlerenheten ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Møtereferat

Til **Arbeidsgiver:**
stede: Berit Kjeldstad (prorektor) og Lisbeth Tangen (bibliotekdir.)

Arbeidstakerorganisasjonene:

Hild Melgård og Vigdis Rønningen (Parat)

Randi Lund og Simen Fraser (NTL)

Almuth Gastinger (FF NTNU)

Bjørn Sortland (Tekna)

Eva H. Dahl (LHVO UB)

Nina Quale (LHVO Utd./læringskvalitet)

Sekretær:

Janne Beate Gjengaar (UB)

Forfall: Inge Fottland (studiesjef), Gry Alterskjær (FF NTNU) og Jan Erik Tangen (NTL)

Kopi til:

Gjelder: Møte i LOSAM for Utdanning og læringskvalitet

Møtetid: 27.01.14 kl. 13.30 – 15.45 Møtested: Møterom, Bibliotek for medisin og helse,
Kunnskapssenteret, St. Olavs Hospital

Signatur: Berit Kjeldstad/jbg

Møtet startet med en omvisning i det nye Bibliotek for medisin og helse.

Referat fra møte 09.12.13 ble godkjent. Ingen kommentarer til innkalling og sakliste.

Sak 01/14: Regnskap 2013/budsjett 2014 v/ controller Andreas S. Wangen

Budsjett og regnskap 2013 for hele utdanningsområdet ble gjennomgått som samlet sett viser et bra resultat. Prorektor hadde et underskudd på 2,1 mill kr som i hovedsak er knyttet til flytting av stab fra Studieavd. med 8 personer uten at budsjettet ble flyttet. Studieavd. hadde et underskudd på 3,2 mill kr. SASS gikk med underskudd på 5,5 mill kr samtidig var det et underforbruk av SO-midler. UB har et overskudd på 6,7 mill kr. I Fellesadm. er handlingsregelen av det kun er anledning til å overføre 3 % av bevilgningen til neste år. Pga. det store overskuddet ved UB kan salderingen skje innenfor k-sted 14 (hele utdanningsområdet). UB har styrt mot et overskudd i 2013 for å møte utfordringer i 2014, men overskuddet ble langt større enn forventet. Prorektor viste til at det er tatt noen grep for å forbedre situasjonen mth underskuddet ved Studieavd., men situasjonen er krevende da kostnadene til en viss grad er knyttet til økt studenttall.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver/sekr.
7491 TRONDHEIM	E-post: janne.gjengaar@ub.ntnu.no	Høgskoleringen 1 Gløshaugen 7034 Trondheim	+ 47 73 59 02 91 Telefaks + 47 73 59 51 03	Janne Beate Gjengaar Tlf: + 47 73 59 51 09 Mobil: 959 48 589

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

I budsjett for 2014 er RD (ramme drift) og RF (ramme felles) økt med 3,5 %. Med handlingsregelen på 3 % vil inngående balanse til UB og SA i 2014 være på ca 4 mill kr. For prorektor er budsjettet for staben på 5 mill kr flyttet over fra Studieavd. I tillegg får prorektor 5 mill kr i økt SO-bevilgning til innovativ utdanning som skal videreførdes. Ved Studieavd. blir det en reduksjon i budsjettet pga. flytting av staben. Samtidig vil Ramme Felles øke med 2 mill kr pga. EiT (Eksperter i Team). Ved UB vil det gjøres noen avklaringer mot controller mht. budsjett og overførte midler til 2014.

De fremlagte presentasjoner vedlegges referatet.

Sak 02/14: Arbeidsmiljøundersøkelsen, oppfølging.

Siden Inge Fottland ikke var til stede i møtet, utsettes status for Studieavd. til neste møte. Lisbeth Tangen orienterte om status ved UB. Det er utarbeidet seksjonsvise tiltaksplaner og en samlet tiltaksplan for UB som alle ligger på wiki. Arbeidsmiljøundersøkelsen følges opp i seksjonene og bibliotekdirektøren følger opp i ledermøter og opp mot staben. På et kommende møte for alle tilsatte ved UB til våren/sommeren, vil UB se på oppnådde resultater, behov for videre oppfølging, status, tilbakemelding etc. Det er viktig å skape en kultur for å snakke om arbeidsmiljø og om hvordan arbeidstakerne opplever sin arbeidshverdag. Bibliotekdirektøren oppfordrer seksjonssjefene til å se på sine tiltaksplaner og status for de ulike seksjoner.

Prorektor viste til at avdelingene ved Studieavd. har ulike utfordringer, de har sine forskjellige planer og med ulik progresjon. Prorektors stab har også sin tiltaksplan, men konkrete endringer merkes ikke alltid over natten, men prorektor påpekte viktigheten av at det er kontinuerlig fokus på kultur og endring. Tillitsvalgte påpekte viktigheten av at arbeidsmiljøundersøkelsen og HMS følges opp i hverdagen.

Sak 03/14: Bruk av Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.8, jfr. sak 34/13 a)

Til møte 09.12.13 hadde Parat gitt innspill på at de ønsket informasjon om bruk av Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.8, bla. var det ønske om en navneliste over tilsatte som hadde fått lønnsøkning ut fra denne bestemmelsen. Tilbakemeldingen fra Personalavd. er at det er mest hensiktsmessig å informere om hvordan bestemmelsen brukes aktivt samt kriteriene, men at det ikke skal lages navnelister. Da saken ble behandlet på nytt i dette møtet, viste UB til at bestemmelsen brukes aktivt, at både ledere og nytilsatte kjenner til den og at UB har brukt bestemmelsen på et opplyst antall medarbeidere det siste året. Den vanlige lønnsøkningen har vært 1 – 3 lønnstrinn. Siden Fottland ikke var til stede i møtet, er omfanget ved Studieavd. ikke kjent, men vil bli redegjort for i neste møte. Det samme gjelder omfanget for Prorektors stab.

Sak 04/14: Eventuelt.

NTL hadde en kommentar til saker som skal behandles i Losam. Det er et ønske om å få en oversikt over midlertidige tilsatte samt at de hadde en kommentar til et par tilsettingssaker. Det kom også en oppfordring om å få mer informasjon på Innsida om ulike endringer i seksjonene. For UB ligger alle personalendringer på wiki, men UB tar til etterretning oppfordringen om mer informasjon på Innsida.

Fra: Anne Lise Stenvik Larsen
Sendt: 31. januar 2014 15:19
Til: Lars Aalberg; Albert Adriaan Verhagen; Karin Margrethe Hansen; Kristin Dæhli; Heidi Hugdal; Tone Aune; Christen Torvik; frode.arntsen@bibsys.no; Janne Beate Gjengaar; Jens Petter Nygård; Brit Stolsmo
Kopi: Arne Kr. Hestnes
Emne: IA
Vedlegg: statusmøte-2-2013-referat-6.doc; oppsummering - IA-arbeid-2013.doc

Til NTNUs LOSAM-områder

Vedlagt oversendes:

- referat fra 2.statusmøte 2013 med IA som eneste tema mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, HVO og NAV.
- Oppsummering på IA-tilbakemeldinger fra enhetene for 2013

som grunnlag for sak i LOSAM og som grunnlag for videre arbeid med IA på fakultet, institutt og avdelinger.

Anne Lise S. Larsen
Seniorkonsulent
NTNU Personalavdelingen
7491 Trondheim
Tlf. 73595153

Notat

Til: IA-statusmøte, NTNU /NAV, 2-2013

Kopi til:

Fra: Personalavdelingen v/Anne Lise S. Larsen

Signatur:

Oppsummering på tilbakemelding – IA arbeid i 2013

Spørsmål 1: Konkrete og praktiske IA tiltak som var vellykket og hvorfor

- Medarbeidersamtaler
- Leder – medarbeider samtale som er noe annet enn medarbeidersamtale
- Klare grenser og avtaler gir bedre kommunikasjon samt god kontakt mellom leder og ansatt
- Kronisk syk medarbeider – omfordelt oppgaver i tillegg til vikar. En viktig grunn til at tiltak lykkes er om arbeidsstaker er motivert til å bidra i opplegget og til å være i jobb.
- Gjennomgang av terminalarbeidsplasser, spesielt fokus ved nyansettelser
- Ekstern coach både for enkeltpersoner og i grupper
- Avsatte IA-midler, som gir mulighet for å lønne vikar for å forebygge sykefravær
- Jobbrotasjon og hospitering (nyttig for både den det tilrettelegges for og for tilrettelegger. Nye perspektiv på saken.)
- Samarbeid med BHT
- Tilrettelegging i slutfasen i arbeidslivet. Mulighet for hjemmekontor og redusert stilling
- Bedriftintern arbeidsutprøving pågår
- Praksisplass gjennom 2 år - nå fast tilsetting. God match med oppgaver, dialog og oppfølging.
- Overtallighetsattest i staten. Psykisk sykdom – arbeidsgiver tok seg tid til å sette seg inn i hva den psykiske sykdommen innebar før en konkluderte

Spm 2: Forebyggende tiltak - suksessfaktoren

- Tett oppfølging etter leder – medarbeidersamtaler, hvor verneombud og HR bidrar
- Arbeidsplassvurdering - fagperson fra HMS
- Sette av IA midler - mulighet for å sette inn f.eks. vikar for å forebygge sykefravær
- Ergonomi på arbeidsplassen og hvor det også ble tatt inn spørsmål som omhandlet psykososialt arbeidsmiljø. Fikk mulighet til å snakke om disse forventingene til psykososialt arbeidsmiljø gjennom ARK.
- Kontinuerlig dialog og involvering av verneombud og ansatte med tanke på hva behovene er
- Samtaler med gravide i starten - mulighet for å redusere sykefraværet

Postadresse Høgskoleringen 1 491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: http://www.ntnu.no/administrasjon	Besøksadresse Hovedbygget Gløshaugen	Telefon + 47 73 59 51 53 Telefaks + 47 73 59 80 99	Seniorkonsulent Anne Lise S. Larsen Tlf: + 47
---	--	---	---	--

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

-
- Tett faglig samarbeid med BHT
 - Direkte kommunikasjon mellom den det gjelder og fysioterapeut
 - Pausegymnastikk som forebyggende mot muskel -og skjelletplager
 - Fysisk aktivitet gjennom organisert treningsopplegg . Suksessfaktoren er at dette er et lavterskeltilbud . Flere som var lite aktive tidligere deltar i opplegget.
 - Vektlegge positivt og inkluderende arbeidsmiljø

Spm 3: Hvilke utfordringer ser vi i IA-arbeidet – hva kan gjøres annerledes

- Fange opp problemer raskt nok
- Bransjespesifikke utfordringer - finne alternative oppgaver for f.eks vit.ansatte, renholdere oa
- Ønsker bedre statistikk i paga, på enhetsnivå og som ikke bare baserer seg på faste ansatte
- Mye oppfølgingsarbeid, u hensiktsmessig i de tilfeller man utfører det av formelle grunner. Denne tiden kunne vært brukt mer fornuftig
- Å ha fantasi til å finne de gode tiltakene for den som står i fare for å bli sykmeldt uten at det går ut over resten av kollegene på enheten
- Viktig at lederne har kunnskap om hvordan gjennomføre den vanskelige samtalen. Ønsker at dette fortsatt blir sentralt i all lederopplæring på NTNU.
- Viktig at IA nettverket sprer informasjon ut til sine ledere for å bidra til å dele de gode eksemplene på tiltak innen IA-arbeidet
- Vi har liten innflytelse og/eller innsikt i sykmelders vurderinger. Må ofte handle etter oppfatning av en situasjon og det skaper usikkerhet og avskjærer mulige tiltak.
- Arbeidsgiver vet lite om hvilken saksbehandling som foregår og hvilken informasjon NAV gir til den ansatte. Dette gjelder spesielt i vanskelige saker. Ønskelig å få en pekepinn på hvilken informasjon den ansatte får til hvilken tid.
- NAV styrer mye av virkemidlene og oppfølgingen. Det oppleves som at NAV har en målsetting : å holde folk i arbeid, selv der arbeidsevnen er svært lav /evt. ustabil. Vi har få muligheter til å stille krav til medarbeidere i forhold til våre minimumsbehov.
- På NAV rapportskjema i oppfølgingsarbeidet opplever vi at NAV ikke tar kontakt selv om arbeidsgiver krysser av for "ønsker bistand fra NAV"
- Altinn oppleves som et verktøy vi kun leverer til og ikke kan hente noe ut av.

Spm 4 : NAV arbeidsmarkedstiltak i 2013

Det er meldt inn 12 NAV arbeidsmarkedstiltak ved NTNU i 2013.

I tillegg er det arbeidstreningsplasser fra andre aktører, bl.a. . PRIMA, Added Value,

Møtereferat – NTNU IA statusmøte 2. halvår 2013

Til stede: Personalsjef Arne Kr. Hestnes, Anne Lise S. Larsen /referent (PA/ IA mikronettverk), Karin Hansen (HF/IA Mikronettverk), May Kvello (NAV Arbeidslivssenter), Jacqueline Kaldani (NAV Arbeidslivssenter), Tove Karin Gjølset (BHT), Linn Rasch Aune (HMS), Sturla Sjøpstad (NTL), Morten Mørch (Parat), Gry Eva Sinkaberg Alterskjær (Forskerforbundet), Heidi Egseth (HVO)

Forfall: Anne Beth Holte (HMS), Tina Hagen (HMS), Bjørn Skallerud (Tekna), Sissel Skarra (NITO)

Møtetid: 12.12.13, kl. 13.30 – 15.45, Hovedbygget Gløshaugen

Signatur:

Sak 1: Gjennomgang av innsendte tilbakemeldinger fra enhetene

Enhetene ble bedt om å rapportere på følgende :

- 1) Gi 1 – 2 eksempler på hva som er gjort helt konkret og praktisk av IA-tiltak. Var tiltaket vellykket og hvorfor ?
- 2) Gi 1 – 2 eksempler på tiltak knyttet til et vellykket forebyggende tiltak. Hva var suksessfaktoren ?
- 3) Nevn en utfordring i IA-arbeidet, og hvorfor? Hva kan gjøres annerledes i fremtiden ?
- 4) Antall arbeidstreningsplasser via NAV for 2013

Personalsjefen gjennomgikk sine hovedinntrykk/funn på bakgrunn av de tilbakemeldinger fra enhetene med påfølgende diskusjon rundt bordet. IA er et linjeansvar og funnene understøtter det som vektlegges som viktige faktorer i IA-arbeid:

Kommunikasjon - tydelig og god dialog på et tidlig tidspunkt

Praktisk tilrettelegging, ergonomi

Enkelte enheter har avsatt IA-midler

Arbeidsutprøving

Ivaretagelse av seniorer

Det ble etterspurt mer kreative løsninger og større forebyggendefokus. Eksempler på økt forebyggende fokus kan være utfordringer knyttet til:

- kulturelle forskjeller
- identifisere hva som utløser stress på arbeidsplassen
- hensyn til den totale arbeidsbelastning
- forebygge muskel og skjelettplager

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorkonsulent
Høgskoleringen 1	E-post:	Hovedbygget	+ 47 73 59 51 53	Anne Lise S. Larsen
491 Trondheim		Gløshaugen	Telefaks	
	http://www.ntnu.no/administrasjon		+ 47 73 59 80 99	Tlf: + 47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

- innarbeide etterspurte HMS-tema i NTNUs lederutviklingskurs

HMS-avdelingen har jevnlig pågående kurs i stressmestring. Det er også stor aktivitet på ergonomi knyttet til arbeidsplassutforming.

Ifbm. revidering av Tilpasningsavtalen bør det vurderes å ta inn tema som berører IA. Viktig å knytte IA opp mot strategi og ledelsesarbeid.

Partsamarbeidet har ikke fungert godt nok i de lokale LOSAM og AMU. Behov for å videreutvikle dette gjennom faste punkt på årshjulene, innholdsmessig utvikle temaene og økt fokus på å selge inn budskapet. Arbeidslivssenteret kan være en ressurs og bidragsyter i arbeidet.

IA mikronettverk

Personsjefen informerte om IA mikronettverket sitt mandat og oppgaver samt arbeidsform. Mikronettverket er representert med en HR-konsulent med vara fra de ulike fakultetene, VM, BIBSYS og Fellesadministrasjonen. Personalsjefen ser på mikronettverket som et rådgivende organ som skal ha høy faglig kompetanse og autoritet innenfor IA. Deres mandat er ikke å jobbe med konkrete enkeltsaker.

Mikronettverket fikk følgende innspill:

- Bli mere synlig som fagpersoner og sette IA på dagsorden. Bidra til videreutvikling gjennom ut å møte og informere om gode løsninger. Det kan skje gjennom ulike eksisterende fora ved NTNU.
- Bidra med tematikk opp i LOSAM. Selge inn budskapet gjennom å stille de riktige spørsmålene. Hvordan kan IA gjøre oss faglig sterkere? Hva er det som gjør vår produksjon litt bedre innen IA?
- Holde HR-portalen oppdatert
- Ha kompetanse til å gi opplæring innenfor IA.

Sak 2: Ledige lønnsmidler forbeholdt funksjonshemmet arbeidstaker

NTNU har lønnsmidler tilsvarende en 100% stilling forbeholdt funksjonshemmede / personer med redusert funksjonsevne. Lønnsmidlene til en person kan gå enten i en 100% pott, eller deles mellom 2 ved å ha 50% hver. Dette gjelder en fast stilling. Det har vært informert via mikronettverket om denne muligheten og 6 enheter har meldt sin interesse tilbake.

Alternativt kan midlene benyttes på ettårige traineeprogram for unge personer med redusert funksjonsevne. Det vil gi mulighet for å hjelpe flere å få arbeidserfaring, bryte barrierer og økt bevissthet om funksjonshemmede som arbeidskraftressurs.

- Mikronettverket gies i oppgave å se spesielt på traineemuligheten og lage et konsept for å utnytte den 100% ressursen vi har. Det må sees i sammenheng med NTNUs behov for arbeidskraft.

3) Statistikk – utviklingen i sykefraværet

NTNU kan vise til et lavt sykefravær, 3,5% pr. 3. kvartal 2013. Det gjøres generelt mye godt IA arbeid.

Statistikk på diagnoser for 2013 viser at Muskel/skjelett-lidelser fremdeles er den største prosentvise årsaken til sykefravær (31,7%) med psykiske lidelser (21,3%) som årsakgrunn nest størst. Det er viktig å stille seg spørsmålene, hvordan kan vi jobbe forebyggende med denne problematikken.

Vi kan lese ut av NTNU-statistikken at sykefraværet er høyere hvor vi vet det er og har vært omstillingsprosesser. Som et forebyggende tiltak ved omstillingsprosesser, viktig å ta en risikoanalyse i forkant. NTNU har prosedyrer for vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser som følge av endringer/omstillinger. («Psykososiale konsekvenser ved omstilling»). Denne skal skrives sammen med vårt generelle omstillingsdokument. Det må legges vekt på skolering for hvordan praktisk benytte dette verktøyet, både for ledere og HR, vernelinja og personer som bidrar inn i slike saker.

Det ble etterspurt statistikk på uføre ved NTNU. Personalavdelingen har forespurt SPK og fikk følgende tall for 2013: 36 nye tilfeller, derav 8 hel uføre, 28 delvis uføre. Fordeling kvinner/menn: 32/4.

4) Eventuelt

IA-avtalen utgår ved årsskiftet 2013/2014. Regjeringen ønsker å forlenge avtalen og inntil en ny er på plass, forventet fra 2015 er det er ikke nødvendig med re-signering av NTNU sin avtale så lenge ingen av partene har sagt opp avtalen.

Det ble besluttet at nåværende handlingsplan revideres og med fokus på tydeligere operasjonalisering av tiltakene. Personalsjefen ønsker at mikronettverket i forkant tar sin evaluering av handlingsplanen og kommer med gode innspill til revideringen. Deretter videre saksgang for å ivareta treparts samarbeidet.

Saku 06/14

OPPFØLGING AV ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN PÅ STUDIEAVDELINGEN

- Det er gjennomført møter med representanter fra HMS tilstede hvor resultatet av undersøkelsen er lagt frem for de ansatte
- De ansatte har vært med på å prioritere de fremmere og de utviklingsområdene de ønsker å sette fokus på

Seksjon for studieadministrative støttesystemer -SASS

- De ansatte ønsket frukt – det har de fått
- Medarbeidersamtaler er gjennomført og følges opp
- Kompetanseplaner ble etterlyst, men det kom ikke noe konkrete forslag da dette ble etterspurt

Internasjonal seksjon

- 29/4: ½ dags gjennomgang av arbeidsmiljøundersøkelsen med HMS = definisjon av hemmere og fremmere
- 2/10: ½ dags Internseminar om oppfølging av møtet 29/4 inkl. definisjon og fremdriftsplan for forbedringsområdene. Inkl. valg av 4 verdier som skal prege seksjonen: åpen, tillitsfull, positiv og lojal

Internasjonal seksjon

- De skal ha enda et oppfølgingsmøte 10. mars som skal handle om inspirerende arbeidsmiljø, mål og mening for seksjonen
- Dette er et resultat av et ønske fra verneinnsyn og andre ressurspersoner ved seksjonen

Studenttservice

- Et internseminar 18. 02.14 resulterte i ønske om:
 - Få en tydelig rolle- og ansvarsfordeling
 - Jobbe smartere sammen
 - Frigjøre kapasitet til utviklingsarbeid - kvalitetsheving
- Ferdigstilling av handlingsplanene er satt på vent til tiltakene er avklart

Rekruttering og opptak

- Har hatt internseminarer med fokus på fremmere og utviklere
 - Tydelig involvering fra leder
 - Kompetanseutvikling
 - Innflytelse/medvirkning
 - Seksjonsinterne samlinger
 - kollegastøtte
- Har satt ned konkrete tiltak for å nå disse målene

Etter- og videreutdanningen

- Seksjonssamling med fokus på resultatet av undersøkelsen i april 2013
- Seksjonssamling i mai 2013 med fokus på fremmere og utviklere
- Gjennomgang av resultatene fra samlingen med vernelinja, juni 2013
- Gjennomgang av tiltakene på seksjonsmøte, juni 2013
- Gjennomgang av tiltaksplan, september 2013
- Planen blir fulgt opp på hvert seksjonsmøte

Sak 08/14



03. februar 2014

FYSISK AKTIVITET I ARBEIDSTIDEN

1. Trening i arbeidstiden har to hovedmål; å bidra til et godt arbeidsmiljø og til å styrke den ansattes helse. Trening i arbeidstiden skal som hovedregel gjennomføres som en felles organisert aktivitet, men kan når forholdene tilsier det gjennomføres individuelt. Innføring av trening i arbeidstiden skal drøftes med henblikk på dette i den enkelte enhet (institutt, seksjon, avdeling mv.) før ordningen innføres.
2. Ansatte ved NTNU kan benytte inntil en time pr. uke av arbeidstiden til trening. Treningen skal gjennomføres i løpet av normalarbeidstiden (08.00 – 15.45/15.00). Treningstid skal inngå i timeregnskapet som ordinær arbeidstid.
3. Uavhengig av om treningen foregår som felles organisert aktivitet, eller som individuell fysisk aktivitet skal nærmeste leder til enhver tid informeres om slik deltakelse. Transport til/fra jobb (sykkel, gange osv.) regnes ikke som trening i arbeidstiden.
4. Trening i arbeidstiden er en frivillig ordning.
5. Ordningen med trening i arbeidstiden starter f.o.m. uke 8 i 2014.

Ordningen evalueres etter ett år.