

Prorektor
For utdanning

Dato
25.02.2019

Referanse
2019/885/AB/jbg

Notat

Til: LOSAM for Bibliotek og utdanning

Kopi til:

Fra: Prorektor

Signatur: AB/JBG

SAK 12/19: Status midlertidige/vikarer, deltid, Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5 nr. 3 i 2018 og sykefravær i 4. kvartal 2018 (informasjon/drøfting)

Avdeling for studenttjenester

Midlertidige/vikarer/deltid

Tre medarbeidere har fast nedsatt stillingsandel pga eget valg (helsesituasjon). To medarbeidere jobber 50 % ved NTNU og 50% ved Sit (utgjør 100 %), en medarbeider jobber 30 % i forbindelse med sykefravær i faggruppen, vedkommende har timelønn fra oss ellers som et supplement til uføretrygd (avtale gjennom NAV), en medarbeider jobber 30 % i forbindelse med sykefravær i faggruppen (er student).

En ansatt jobber ut februar i en 40% stilling i ENPE prosjektet og finansieres av dette prosjektet. Denne opphører nå i utgangen av februar. ENPE er et program vi forvalter nasjonalt på vegne av Norad. En annen ansatt skal jobbe på timelønn i mars, mai og juni.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver har vurdert lønnsinnplassering på nytt, enten etter 12 måneders ansettelse eller fra overgang fra midlertidig til fast stilling. I alt 4 ansatte ble vurdert i 2018 og fikk endret lønn ihht denne hjemmelen.

Sykefravær

Det er et høyt sykefravær i avdelingen. Sykefraværet er i stor grad fordelt på få personer som har hyppig fravær, og disse har helseutfordringer. Det er gjennomført oppfølgingssamtaler med tre av disse, og det planlegges samtaler med resterende (to personer). Tema for samtalene er hva arbeidsgiver kan gjøre for at fraværet skal bli mindre, om det er arbeidsrelatert fravær, tiltak som kan lette

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver/sekr.
7491 TRONDHEIM	E-post:	Høgskoleringen 1	+ 47 73 59 51 09	Janne Beate Gjengaar
	http://www.ntnu.no/ub	Gløshaugen	Telefaks	Mobiltelefon
			+ 47 73 59 51 03	+ 47 959 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.

situasjonen. Avdelingsleder har også kontaktet HMS-seksjonen for å få råd ifm slike samtaler og muligheter vi har til rådighet.

Spesielt om oppfølging av medarbeidere som jobber 50 % ved NTNU og 50 % ved Sit:

- Fokus på god opplæring og tett oppfølging ved faggrupeleder
- Møter med faggrupeleder hver uke
- Det er siden tilsetning gjennomført tre medarbeidersamtaler:
Medarbeidere ved både Å og G – avdelingsleder og faggrupeleder
Medarbeidere ved både Å og G – avdelingsleder og leder i Sit (for å fange opp utfordringer med å ha to arbeidsgivere)
- Medarbeidere enkeltvis – avdelingsleder og faggrupeleder
- Tilbakemeldinger fra medarbeiderne er at de føler seg godt ivaretatt og at de får god oppfølging av NTNU.

Avdeling for studieadministrasjon

Midlertidige/vikarer

Midlertidig ansatte dekker opp ansatte i permisjon.

Deltid

Endring i antall deltidsansatte er knyttet til helseutfordringer og innvilget delvis uførepensjon.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver har vurdert lønnsinnplassering på nytt, enten etter 12 måneders ansettelse eller fra overgang fra midlertidig til fast stilling. I alt 3 ansatte ble vurdert i 2018 og fikk endret lønn ihht denne hjemmelen.

Sykefravær

Vi gjennomfører nå en kartlegging av sykefraværet i avdelingen. Vi har etablert en tydeligere oppfølging gjennom samtaler med den enkelte ansatte som i større grad enn andre, er borte på grunn av egen sykdom. Vi har identifisert at det er flere som har helsemessige utfordringer og det er blant annet søkt om fritak for arbeidsgiverperioden for kronisk syke. Det er fokus på tilrettelegging for de som har behov for dette. I dialog med Nav og helsevesen gjennomføres også kartlegging av faktisk arbeidsevne for enkelte som har hatt langvarig fravær i perioder.

Opptaksgruppen har utfordringer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, men basert på gjennomgang av statistikk knyttet til sykefravær, ser det ikke ut som at de har høyere fravær enn andre grupper i avdelingen.

Avdelingen har etablert HMS lunsjer som gjennomføres to ganger per semester. Det gjennomføres regelmessige møter med verneombud og HMS koordinator.

Etablering av «Studieadministrasjon 2025», arbeid med trivsel, kompetanseheving, oppfølging av den enkelte, tilrettelegging og medvirkning, mener vi kan ha en positiv effekt knyttet til sykefravær.

Avdeling for utdanningskvalitet

Midlertidige/vikarer

Det er 5 ansatte som er midlertidig ansatt. 4 av disse er relatert til strategiske omstillingsmidler som gis for en avgrenset periode (f.eks. via digitaliseringsprogrammet). Dette gjelder 3 ansatte på multimediasenteret og 1 ved EVU seksjonen. Det kan for øvrig kommenteres av flere ansatte ved multimediasenteret har i den seinere tid fått fast ansettelse selv om de også jobber på «midlertidige» kontrakter.

Deltid

Avdelingen har totalt 73 ansatte hvorav 7 stk (10 %) er i deltidsstilling. Alle ansatte jobber redusert stilling etter eget ønske. Ønsket prosentandel stilling diskuteres med medarbeiderne, blant annet i medarbeidersamtaler.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver har vurdert lønnsinnplassering på nytt, enten etter 12 måneders ansettelse eller fra overgang fra midlertidig til fast stilling. I alt 7 ansatte ble vurdert i 2018 og fikk endret lønn ihht denne hjemmelen.

Sykefravær

Avdelingen (faggruppene utdanningskvalitet, læringscenter og multimedia- og AV tjenesten) har et sykefravær i 2018 fra oktober til desember på 8,5 – 6,2 %. Det er høyere enn gjennomsnitt innen BU Losam-området. Hoveddelen skyldes langtidssykemelding av flere ansatte, men også delvis gradert sykemelding i en overgangsperiode til normal arbeidssituasjon. Ved seksjon for etter- og videreutdanning har sykefraværet i samme periode vært lavere, fra 2,7 – 3,9 %.

Avdelingen har fokus på å legge til rette arbeidsoppgavene og hverdagen for de ansatte slik at de kan være tilbake på jobb i en redusert stilling og med tilpassede arbeidsoppgaver etter langtidssykemelding. Vi er fleksible med å godkjenne hjemmekontor der det kan være hensiktsmessig av helsemessige årsaker. Avdelingsleder opplever at avdelingen har lyktes med dette arbeidet. Avdelingslederen berømmer også arbeidsmiljøet for å være fleksibel i forhold til arbeidsoppgaver når langtidssykemelding inntreffer. Det er ikke alltid like lett å ta inn vikar på en hensiktsmessig måte. Avdelingen regner med at det alltid vil være strategiske midler til rådighet innen dette fagområdet som tilsier at det er riktig å ha faste ansettelser så langt det lar seg gjøre.

Universitetsbiblioteket

Midlertidighet/vikarer

UB har 9 midlertidige ansatte som enten er midlertidig ansatt i påvente av at stillingen er under ansettelse eller at stillingsinnehaver har permisjon (sykdom, fødsel).

Deltid

UB har 21 ansatte i en deltidsstilling. Alle ansatte jobber redusert stilling etter eget ønske, det samme gjelder stillingsandel. Omtrent halvparten av disse har redusert stilling i kombinasjon med AFP eller uførepensjon. Et par ansatte arbeider deltid ved UB, og deltid ved annen enhet ved NTNU som til sammen utgjør full stilling. Ingen jobber ufrivillig deltid og stillingsandel diskuteres ved behov mellom leder og den ansatte.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.5 nr. 3

Arbeidsgiver har vurdert lønnsinnplassering på nytt, enten etter 12 måneders ansettelse eller fra overgang fra midlertidig til fast stilling. I alt 13 ansatte ble vurdert i 2018 og fikk endret lønn ihht denne hjemmelen.

Sykefravær

UB har noe høyere sykefravær ved enkelte seksjoner enn gjennomsnittet ved utdanningsområdet. For noen enheter er antall ansatte så lavt at få sykemeldte gir en høy sykefraværprosent noe som gir et skjevt bilde av det reelle sykefraværet. Biblioteksjefen er opptatt av sykefraværet og det har vært tema i flere ledermøter, bl.a. har bakgrunn for fravær, ledernes oppmerksomhet og mulige tiltak vært diskutert. Seksjonssjefene har god dialog med ansatte som er syke, og lederne er av den oppfatning at sykefraværet i all hovedsak skyldes forhold som ikke er arbeidsrelaterte. Uansett årsak, ønsker arbeidsgiver i dialog med den sykemeldte, å legge til rette for at den ansatte kan være (noe) i arbeid på en måte som er forenlig med den sykmeldtes helsesituasjon. UB vil fortsette å ha fokus på dette fremover, og UB vil også se nærmere på korttidsfraværet.