

## Referat

Tilstede: Ida Munkeby, Arild Skaug Hansen, Terje Meisler, Janne Gjengaar og Arne Hestnes (arbeidsgiverrepr.), Kristin Dæhli, Morten Mørch, Iver Johnsen, Anders Gimmestad Gule og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr), Ann Kristin Sjaastad (HMS), Mette Estenstad (SINTEF), Gunhild Hjelmseth (SiT)

Kopi til: Læringsmiljøutvalget

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

Møtetid: Onsdag 01.02 12.00-14.00 Møtested: Høgskoleringen 6B, PFI-bygget, rom 1103

Signatur:

**AMU-sak 1/17 Godkjenning av sakliste**  
Sakliste godkjent. Det meldes en sak til eventuelt.

**AMU-sak 2/17 Avviksrapportering 3. tertial 2016**  
Kommentarer:

- Det meldes om mange uvedkommende i våre lokaler. Det at flere flytter til sentrum gjør at problemet kan øke. Man bør også se på hvilken kultur man har for å slippe inn ukjente folk i våre lokaler.
- Det er stor ulikhet rundt hvordan behandlere vurderer konsekvens i saker.
- Vi har en oppfatning av at det er underrapportering på avvik ved hele NTNU. Det trengs en oppfrisking på meldekultur i forbindelse med utrulling av oppdatert avvikssystem.
- Det er mange hendelser med sperring av rømningsvei/dører, og det er en del branntilløp. Får vi en situasjon med innesperring vil det ikke se bra ut at AMU får dette rapportert på hvert møte uten å ta tak i det.
- Det påpekes at kategoriseringen er upresis. Avvik merkes med kategorier der de egentlig ikke hører hjemme. Saker under vold og trusler kan handle mer om adgangskontroll. Det ønskes en mer bearbeiding av dette før rapportering.

**Vedtak:** AMU tar avviksrapporten til orientering med de kommentarer som kom fram i møtet. HMS-seksjonen følger opp saken om sperring av rømningsveier med

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Sekretær
7491 Trondheim	E-post:	Høgskoleringen 6	+ 47 73 59 80 24	Hilde Apneseth
	<a href="http://www.ntnu.no/hms">http://www.ntnu.no/hms</a>	Geologibygget 7034 Trondheim	<b>Telefaks</b> + 47 73 59 80 10	Tlf: + 47 99 64 29 14

Campusservice og i HMS-linja.

### AMU-sak 3/17 HMS-årsrapport 2016

Innledning v/Arve Johansen der det informeres om at tekstmengden er forsøkt redusert. HMS-seksjonen har foreslått satsningsområder og disse ble sendt på høring til fakultetene. Det meldes tilbake et ønske om mer fokus på psykososialt arbeidsmiljø med tanke på omorganiseringen som er gjennomført. Sykefraværet er lavt når man ser på sammenlignbare organisasjoner, med unntak av området økonomi og eiendom der det er noe høyere. Årsrapporten skal styrebehandles 16/3.

Kommentarer:

- Det bør påpekes at samordning/koordinering med Gjøvik og Ålesund er viktig. Hvis dette skal lykkes må det være satt av nok ressurser lokalt.
- Fusjonen er nevnt flere steder, men den fortjener et eget innledende avsnitt. Rapporten bør belyse årsakene til stress, uro osv. Det står at det «rapporteres om overbelastning», det bør skrives noe mer rundt dette. Også høyere sykefravær i øk/eiendom må forklares.
- Omorganiseringen innenfor brannvernområdet med bortfall av brannvernleder må omtales. Rutinene for feltkort beskrives bra, men det bør skrives noe om implementering og rapportering ved skifte av arbeidssted
- Under IA bør det ses på hvordan lokale handlingsplaner er fulgt opp. Disse ble etablert i 2015. IA er mer enn sykefravær (universell utforming, eldre arbeidstakere, inkludering osv) og det hadde vært interessant å se på hva NTNU gjør på de andre delmålene.
- Satsningsområdet informasjonssikkerhet må omformuleres. Dette ligger under IT.
- Rapporten bør skille tydeligere hva som er aksjon framover for 2017-2018, og hva som er rapportering for 2016.

**Vedtak:** AMU slutter seg til utkastet til HMS-årsrapport og satsningsområder med de kommentarer som kom fram i møtet. AMU ønsker et eget avsnitt som omhandler fusjon innledningsvis, og et punkt om «Framtidens arbeidsplass» under satsningsområder

### AMU-sak 4/17 Status for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet v/NTNU

Innledning v/Morten Mørch. Spørsmålet er hva som er status på retningslinjer og oppfølging av konfliktrutinen. Det er et ønske om at det jobbes mer forebyggende, og med gjenoppretting etter en konfliktsak. Rutinen/policyen må ikke virke på en sånn måte at ansatte ikke tør å ta opp kritikkverdige forhold. Når det informeres om rutinen er det viktig at ledere og de tillitsvalgte/verneombudslinja har en dialog. Policyen må ikke virke sånn at den uformelle dialogen blir tilsidesatt.

Kommentarer:

- Tillitsvalgte opplever at man går for fort til en faktaundersøkelse i vanskelige situasjoner. Organisasjonen er blitt stor, og lederspennet er større. Leder og arbeidsgiver har et ansvar. Det hjelper ikke å legge rutiner/retningslinjer på nett

uten at det er implementert.

- Policy og retningslinje har fungert bra i noen år. Etter hvert har vi gått for raskt på prosesser og faktakartlegginger istedenfor å gjøre en omfattende undersøkelse først. Dette ønsker man nå å endre. To av stillingene som skal jobbe med dette området er endret. Rådgiver innenfor konflikt skal jobbe mer med vurderinger og forebygging enn i dag. Terskelen for å løfte en sak til faktakartlegging skal heves.
- Ledere bør ha konflikthåndtering som en del av sin jobb, og dette må være innbefattet i lederopplæringen.
- Det stilles spørsmål til om faktakartlegging er riktig metode å bruke. Dette må tas opp igjen i AMU der saken belyses fra flere sider.

**Vedtak:** AMU ber HR/HMS-avdelingen komme tilbake med en sak om konflikthåndtering.

#### O-sak 1/17

#### **Avtale med ekstern leverandør av BHT i Gjøvik og Ålesund**

Det informeres om anbudsprosessen angående ekstern bedriftshelsetjeneste i Gjøvik og Ålesund. Alle campus skal ha et likeverdig tilbud om bedriftshelsetjeneste.

#### Evt.

- **Informasjon om AMU-seminar 21-22 februar**
- **Mette Estenstad (SINTEF) informerer om prosjektet «Bedre sammen»**  
Som del av prosjektet skal man innen HMS-området se på felles aktivitet i laboratorier og verksted. Første gjennomgang blir på rektor/konsernssjefsnivå før man går ut på en enhet.  
Kommentar:  
HVO ved begge virksomheter må involveres i forarbeid, samt aktivitet på nivå 1.