

Referat

Tilstede: Arild Skaug Hansen, Marianne Vinje, Janne Gjengaar, Arne Hestnes (arbeidsgiverrepr.), Kristin Dæhli, Morten Mørch, Iver Johnsen, Heidi Egseth (arbeidstakerrepr.), Anne-Beth Holte, Ann Kristin Sjaastad (HMS), Lars Bjørnar Vist (Studentrepr), og Terje Gustavson (observatør)

Kopi til: Læringsmiljøutvalget

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

Møtetid: Onsdag 03.05 12.00-15.00 Møtested: Høgskoleringen 6B, PFI-bygget, rom 1103

Signatur:

AMU-sak 9/17 **Godkjenning av sakliste** Sakliste godkjent

- AMU-sak 8/17**
(utsatt fra
forrige møte)
- Avvik på blokkering av nødutganger/rømningsveier**
Elin Sølberg, Campusservice, informerer om brannvern. NTNU har i år hatt 18 tilsyn der 8 ikke har avvik, campusservice har god kommunikasjon med tilsynsmyndighetene.
- Det gjennomføres egenkontroll på rømningsveier en gang i måneden. Når det oppdages sperring av rømningsveier ryddes dette straks, og det meldes avvik. HMS-avvik meldes til den som eier arealet. Det kan være fakultetet, SiT, Eiendomsavd. eller fakultet. Campusservice har vurdert om avviket heller skal meldes i eget driftssystem. Ved oppfølging er det ofte vanskelig å finne ut hvem som faktisk har sperret rømningsveien.
- Kommentarer:*
- Vi har over tid hatt et jevnt høyt antall avvik på rømningsveier. Dette er helt klart en HMS-utfordring. Spørsmålet er hvilke tiltak som kan gjøres på hele NTNU for å få løst dette problemet.
 - AMUs utfordring er at dette gjentas gang etter gang. Dette er en HMS-utfordring. Det bør vurderes tiltak som gjør at folk forstår alvorligheten.
 - Temaet bør løftes inn i flere fora for større fokus. Eks. HMS-koordinatorer, instituttledere osv.

Vedtak: AMU ønsker at egenkontroller av rømningsveier videreføres, men ønsker

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

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

samtidig at holdningsendringer ute hos brukerne av arealene følges opp. AMU ønsker at HMS- og beredskapsforum og verneombudslinja involveres i dette arbeidet.

AMU-sak 10/17 Kontorarbeidsplassen – oppfølging AMU-seminar

Se vedlagt presentasjon

Innledning ved Ann Kristin Sjaastad og Tina Hagen:

Oddvar Skjæveland la i AMU-seminaret vekt på de ulike arbeidsoppgavene og arbeidsformer. Aktivitetsbaserte arbeidsplasser handler om å ha ulike soner og arbeidsrom der oppgavene skal utføres, både helt rolige plasser (celler), og mer samhandlingsplasser. NTNU må også ta hensyn til krav fra KD om at universitetsarealer bør ha god teknisk kvalitet, være tilpasset virksomhetens behov og være fleksible for å kunne møte endringer framover i tid. Det må også tas hensyn til energieffektivitet og andre miljøkrav.

Kommentarer:

- Det er bra saken kommer opp i AMU og andre fora. AMU sine uttalelser må være kunnskapsbaserte. Vi vil bli utfordret på de forventningen KD stiller til oss
- Skjævelands framstilling var lite nyansert. Det er viktig at nye arbeidsplasser blir utformet slik at oppgavene skal kunne utføres på best mulig måte. AMU må samtidig ha et helsefremmende perspektiv i dette
- AMU bør komme fram til noen prinsipper for gode arbeidsplasser og må i utformingen av disse være forsiktig med å bruke ord og uttrykk hvor det kan være ulike tolkninger av innholdet
- Mange ansatte er opptatt av dette temaet og campusprosjektet har kommet litt skjevt ut med tanke på medvirkning
- Bra at det vises til lov og forskrift i dette arbeidet
- Ansatte ønsker nærhet til sine kolleger, og studenter vil vite hvor faglærer holder til.
- Trenger AMU mer kunnskap på dette området?

Vedtak: AMU jobber videre med utarbeidelse av føringer/prinsipper for kontorarbeidsplassen i byggeprosjekter. Arbeidsgruppa utvides, og notat sendes ut på høring til AMU, med frist 1.juni. Dette legges fram på nytt på AMUs møte 12.juni.

AMU-sak 11/17 Fullmaktssak: Søknad om mindre ombyggingstiltak – brannsikring av rom 106, HUNT forskningssenter

Vedtak: AMU gir AMUs leder fullmakt til å godkjenne saken på bakgrunn av notat fra AMUs byggearm

AMU-sak 12/17 Sykefraværstatistikk 1. kvartal v/Arne Hestnes

Se vedlagt presentasjon.

Kommentarer:

- Vernelinja og arbeidstakerrepresentantene melder om bekymringer knyttet til arbeidsbelastning og sykefravær relatert til fusjon, nedbemanning og

campusprosjektet

- Arbeidstakerrepresentantene pekte på at det er svært bekymringsfullt at NTNU ikke har et system som kan ta ut tilstrekkelig sykefraværstatistikk og forventer større oppmerksomhet rundt sykefraværsoppfølging fra arbeidsgiver. Arbeidstakerrepresentantene pekte på at dette gjentatte ganger er tatt opp i AMU, bl.a. i bekymringsmelding til styret i oktober 2016 (AMU-sak 28/16)
- Arbeidstakerrepresentantene mener bildet er mer nyansert enn det HR/HMS-sjefens presentasjon viser. Tilbakemeldinger fra ansatte peker på stor slitasje i forbindelse med fusjonen og nedbemanning
- Det som gjengis er det totale sykefraværsnivået. Arbeidsgiver er oppmerksom på at enkeltpersoner opplever slitasje og hardt arbeidspress. Det er oppfølging av disse som er viktig.
- Dialogen mellom leder og ansatt er viktig, men situasjonen vi er inne i gjør det krevende for ansatte å si fra om at belastningen er for stor
- Ansatte beklager seg ikke over innplassering, men om overbelastning
- Det er et lederansvar å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte, særlig i de krevende prosessene NTNU nå er oppe i

Vedtak: AMU er ikke tilfreds med at NTNU mangler et tilstrekkelig system for å følge opp sykefraværet. Det forventes tiltak rettet mot stor arbeidsbelastning, og rektor må informeres om situasjonen. AMU ønsker en avklaring av hvordan tidligere bekymringsmelding til styret er fulgt opp.

O-sak 4/17
(utsatt fra
forrige møte)

Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø 2017 (Arbeidsmiljøundersøkelsen)

Se vedlagt presentasjon

Kommentarer:

- Oppfølgingen må ha et blikk på arbeidsbelastning med tanke på sak 12/17
- Det planlegges opplæring i desember slik at oppfølging kan starte allerede i januar
- For god forankring er det ønskelig med info tidlig (juni) til verneplanen. HMS-plattformen i mai vil ha undersøkelsen som tema
- Det må vurderes om det trengs et stedlig supplement i Gjøvik/Ålesund
- Arbeidsmiljøundersøkelsen må være tema i stedlige lokale AMU slik at de kan komme med innspill
- En del av svarene er vi klar over på forhånd: tidspress, tidsbruk, konflikt arbeid-hjem. Utfordringen er å sette inn tiltak som bedrer situasjonen
- Oppfølging av undersøkelsen gir mulighet for å fokusere på bestemte tema, men det er enhetene selv som avgjør hvilke tiltak de prioriterer
- Mange vitenskapelige synes det er greit å jobbe mye. Blant de administrative føler mange stort press på grunn av nedbemanning og effektivisering. Mulig tiltak bør være bedre oppfølging av timeregistreringen
- ARK vil prøve å gi oss sammenlignbare resultater der endringene ikke er for

store

O-sak 5/17**Gasslekkasje Gløshaugen**

Det er bygget en bod for oppbevaring av hydrogen og propan mellom byggteknisk og realfagbygget. I byggesaken ble det påpekt utfordringen med lagring mellom to ansvarsområder, og at man måtte sørge for en opplæringsansvarlig. Det er utpekt romansvarlig, men denne vil ikke alltid være tilstede når det går en evt. alarm. Brannvesenet har stilt noen kritiske spørsmål etter hendelsen, og det jobbes nå med en tilbakemelding på håndteringen. Denne vil også bli videreformidlet til AMU.

O-sak 6/17**«Bedre sammen»**

Prosjektforslaget er utarbeidet av SINTEF og er behandlet i ledermøtet mellom SINTEF og NTNU. Det er nå gjennomgått på nytt pga. arbeidsbelastning på aktuelle deltakere hos NTNU. Det er enighet om at prosjektet skaleres ned, og gjennomføringen forenkles noe sammenlignet med opprinnelig forslag. Oppstartsmøte er satt til 12. mai.

O-sak 7/17**Arbeidstilsynet**

Søknaden om dispensasjon fra krav om sikkerhetsdatablad i papirformat er innvilget. Det vil ikke bli innført i alle miljøer. For de som velger denne løsningen er det satt noen betingelser, bl.a.: det skal finnes andre muligheter til å hente ut informasjonen når man har behov for databladet, og opplæring for uthenting må gis.

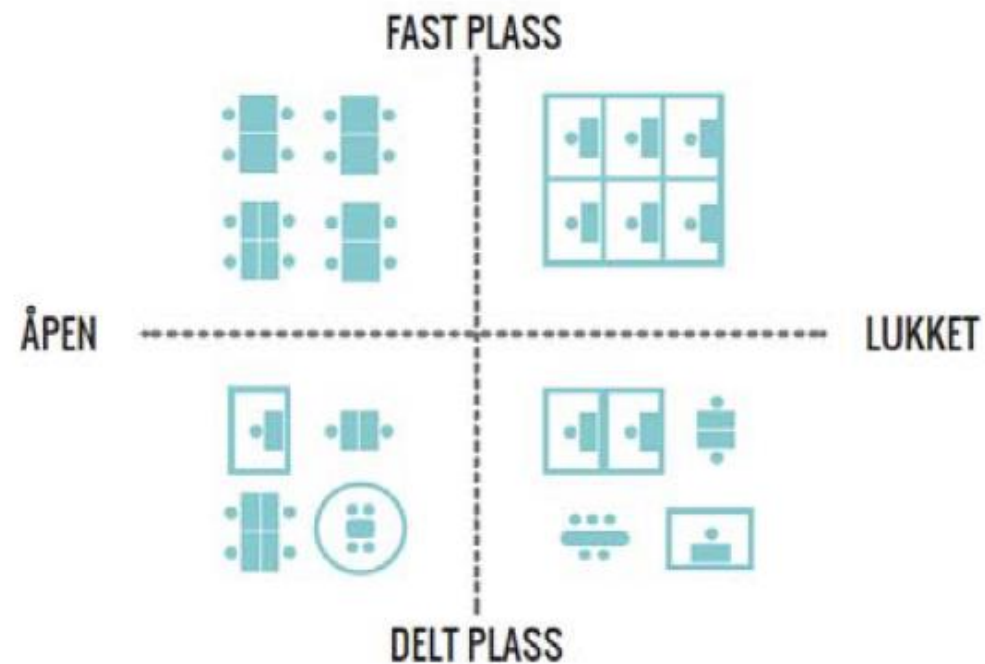
Evt.**Campusprosjektet**

Det er enighet om at campusprosjektet i utg.punktet skal være tema på alle AMU-møter. Det settes på sakslista for så å ta en vurdering i forkant av hvert møte om det er aktuelt. Prosjektet vil ha ulike faser og det er viktig for AMU å komme inn så tidlig som mulig i de ulike fasene.

Ekstraordinært AMU man 15.05, kl. 11-12

Hensikten med møte er å informere om styringsgruppas anbefalinger i samlokaliseringssprosjektet. Innkalling sendes ut.

Arbeidsplassen



KATEGORIER I LITTERATURSTUDIENE

«Det gode kontor»

1. Dersom en velger faste plasser anbefales avgrensede team, typisk 3 – 9 personer, «hjemmebaser» for de som jobber sammen
2. Variasjon etter arbeidsoppgaver og arbeidsform
3. Flere ulike steder å jobbe (minst 3 stoler pr ansatt)
4. Mange multifunksjonsrom (stillerom, grupperom, møterom), 6 – 12 m²
5. 6-7 ansatte pr multirom
6. Romslig med maks 23 m² totalareal pr ansatt
7. Romslig med 6 m² netto gulvflate pr pult
8. Estetikk som trivselsfaktor
9. 4L: Lys – lyd – luft – layout



Prinsipper i fremtidige byggesaker

Lys, luft, lyd og
layout

Aktivitetsbaserte
arbeidsplasser

Universell
utfoming

Medvirkning

Oppsummering fra fakultetene:

- Vanskelig å ta ut statistikk kun for teknisk/administrative stillinger.
- Utfordrende å sammenligne statistikk fordi enheter er blitt større (har ikke 2016 tall for nye fagmiljøer)
- Generelt økt arbeidspress, men ikke økning i fravær
- To fakultet melder om økt korttidsfravær (1-3 dager)
- Et fakultet melder om at ledere har fravær knyttet til kombinasjonen stor arbeidsbelastning og annen sykdom
- Signaler om at økt arbeidspress og slitasje på administrativt ansatte kan bidra til økt fravær i nær framtid
- Mulig høy terskel for å melde at sykefraværet er jobbrelatert, spesielt i en omstillingssituasjon (?)

Oppsummering fra Fellesadministrasjonen og Universitetsbiblioteket

- Vurderingene er gjort ut fra sykefraværsrapporter for 1. kvartal 2015, 2016 og 2017 for Fellesadministrasjonen og Universitetsbiblioteket.
- Det er ikke mulig å ta ut tall fordelt på stillingskategorier.
- Oversikten fra 1. kvartal i 2017 viser helt andre tall når det gjelder årsverk og mulige dagsverk enn 2015 og 2016 fordi enhetene har blitt større, derfor ser vi på fraværet i prosent og ikke antall.
- Verken Fellesadministrasjonen eller Universitetsbiblioteket har hatt noen tydelig økning i korttidsfraværet (1-3 dager) over de 3 årene.
- Det også kun vært liten økning på fravær på 4-16 dager
- Fravær over 16 dager har faktisk gått ned i 1. kvartal 2017 i forhold til 2015 og 2016 både i Fellesadministrasjonen og ved Universitetsbiblioteket.

Oppsummering fra Fellesadministrasjonen og Universitetsbiblioteket

- Når det gjelder det prosentvise Totale fraværet grunnet egen sykdom i Fellesadministrasjonen, kan det se ut som om det var en viss økning fra 1.kvartal 2015 til 1. kvartal 2016, men at dette gikk ned igjen 1. kvartal 2017 og da til lavere enn 2015.
- Universitetsbiblioteket derimot hadde en økning fra 2016 til 2017. Dette kan kanskje skyldes at deres omorganisering startet i 2017 og ikke 2016 som resten av Fellesadministrasjonen. Og kanskje vil dette stabilisere seg 1. kvartal 2018 for deres vedkommende.

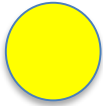
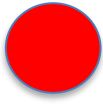
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

For at NTNU skal nå sine mål må vi kontinuerlig jobbe med utvikling av arbeidsmiljøet og hvordan arbeidet er organisert.



Et godt arbeidsmiljø skapes sammen av ledere og ansatte.

Kartlegging og tiltak vil variere:

-  **Helsefremmende og forebyggende arbeid**
 - videreføre det som fungerer godt
-  **Arbeidsmiljø med økte spenninger**
 - redusere/fjerne problemene og styrke ressursene rundt ansatte
-  **Uforsvarlig arbeidsmiljø med fare for sykdom eller skade**
 - tiltak nødvendig for å løse problemer og konflikter

Arbeidsmiljøundersøkelsen

Varslingsrutiner
Konflikthåndtering
Bedriftshelsetjeneste

Se NTNU Innsida «psykososialt arbeidsmiljø»

Temaene fra arbeidsmiljøundersøkelsen er viktige i arbeidshverdagen

- Hvordan går det? Hva er ansatte og ledere opptatt av nå?
- Hva trenger vi? Hva skal vi ta tak i på kort og lengre sikt?

Jobbtilknytning:

- arbeidsavhengighet
- jobb-hjem konflikt

Jobbkrav:

- urettferdige oppgaver
- rollekonflikt
- tidspress
- personkonflikt



Organisatoriske rammer:

- målklarhet
- ledertillit

Kollegafellesskap:

- samarbeid
- sosialt ansvar

Individuelle oppgaver:

- selvstendighet
- lederstøtte
- kompetanseutvikling

Jobbtilknytning:

- mening i jobben
- jobbengasjement

Arbeidsmiljøundersøkelsens funksjon

1. Ta tempen på arbeidsmiljøet i egen enhet. Hvor langt har vi kommet i å bygge nye NTNU høsten 2017?
 - mål, oppgaver, roller
 - leder-medarbeider samspill
 - medarbeiderskap
2. Prioritere tiltak for organisasjonsutvikling og psykososialt arbeidsmiljø i 2018



Milepæler for arbeidsmiljøundersøkelsen i 2017-2018 (utkast til datoer)

Opplæring ledere/verneombud (per fakultet/f.adm)

Spørreundersøkelse 1.-19. november 2017

Enhetenes formøter

FaktaARK I 16.-27. oktober 2017



Resultatrapporter 10. januar 2018 (ephorte)

NTNU-resultat (Styret, AMU)

Fakultetsresultat (fak.styre, LOSAM)

Formøte leder og verneombud

Oppfølgingsmøter (januar-februar)

Tiltaksplaner før påske

Informere ledere, verneombud
tillitsvalgte

Opplæring koordinatore/lederstøtte

Kvalitetssikre ansattlister før 25. sept.
Resultatenheter avklart i august
(minst 40 % stilling per 1. september)

FaktaARK II 9.-25. april 2018

Lokal iverksetting

Evaluering i mai-juni (ledermøter, LOSAM)

Organisering av arbeidsmiljøundersøkelsen...?

- Videreføre tydelig lederansvar i linja - strategisk lederoppgave
- Mange nye ledere - behov for å styrke opplæring/lederstøtte
 - Lederopplæring per fakultet og fellesadministrative verneområder
 - Heve kompetanse og tilbud om lederstøtte til enhetsledere
 - Tilbud om bistand fra bedriftshelsetjeneste og eksterne rådgivere
- NTNUs arbeidsmiljøundersøkelsen er ny for Gjøvik og Ålesund
 - Stedlig opplæring av ledere, verneombud, lederstøtter, AMU...
- Sikre god forankring og framdrift gjennom hele året
 - Rektoratet går foran (adm.ledersamling, instituttledersamling, Oppdal)
 - Samarbeid med vernelinja og tillitsvalgte (SESAM, AMU, LHVO)
 - Administrative koordinatore per fakultet og fellesadministrative verneområder
 - Oppdaterte nettsider med verktøykasse for ledere, lederstøtter og verneombud

Organisering av arbeidsmiljøundersøkelsen...

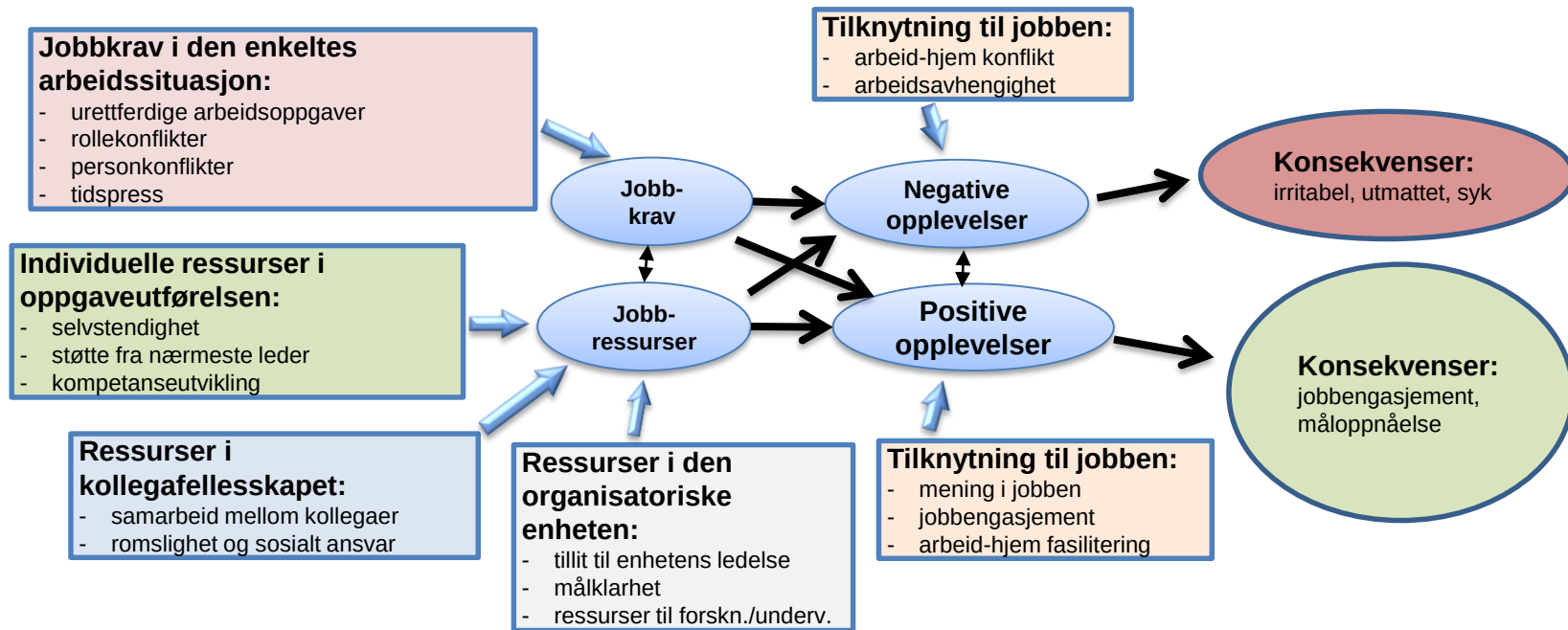
Avgjøre hvilke resultatenheter og rapporter vi skal bestille:

- Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomføres i linja
 - Oppfølging på hver organisatoriske enhet (nivå 1, 2, 3, evnt. 4,5)
- Spørsmål å stille ved valg av resultatenhet/tilleggsrapport?
 - Hvordan vil vi jobbe med oppfølgingen av undersøkelsen?
 - Passer spørsmålene om ledelse til valgt gruppeinndeling (ledelsen ved egen enhet, ledelsen ved overliggende enhet, den du har medarbeidersamtale med)?
 - Er det mange nok til at gruppen kan få resultatrapport?
 - Er det ønske om lokalt oppfølgingsmøte i Gjøvik og Ålesund som supplement til organisatorisk oppfølging?

Bakgrunnsstoff

- Jobbkrav-ressursmodellen med ARK-indikatorene
- ARK resultatstjerna (spindelvev diagram)

Jobbkrav-ressursmodellen viser hvordan faktorene i arbeidsmiljøundersøkelsen påvirker oss. Målet er å fremme et helsefremmende arbeidsmiljø, jobbengasjement og måloppnåelse.



NTNU resultatrapport

2014 —

2012 ◆

Tilknytning til jobben:

- arbeid-hjem konflikt
- arbeidsavhengighet
- + mening i jobben
- + jobbengasjement
- + arbeid-hjem fasilitering

Jobbkrev i den enkeltes arbeidssituasjon:

- urettferdige arbeidsoppgaver
- rollekonflikter
- personkonflikter
- /+ tidspress

Individuelle ressurser i oppgaveutførelsen:

- + selvstendighet
- + støtte fra nærmeste leder
- + kompetanseutvikling

Ressurser i kollegafellesskapet:

- samarbeid mellom kollegaer
- romslighet og sosialt ansvar

Ressurser i den organisatoriske enheten:

- + tillit til enhetens ledelse
- + målklarhet
- + ressurser til forskning og undervisning

