
Referat

Til:	Ida Munkeby, Albert Verhagen, og Arne Hestnes og Janne Gjengaar (arbeidsgiverrepr.) Kristin Dæhli, Morten Mørch, Iver Johnsen, Anders Gimmestad Gule og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr)
AMU-medlemmer:	FRA GJØVIK LAMU: Lise Konow Linnerud, Gunn Rogstad, Torbjørn Skogsrud, Vebjørn Slyngstadli,
Representanter og observatører:	Hilde Apneseth, Ann Kristin Sjaastad (HMS).
Forfall	Marianne Vinje (Arbeidsgiver Solrun Valen (arbeidsgiverrepr), Vigdis Rønningen, Tove Strømman og Terje Gustavson (arbeidstakerrepr)
Kopi til:	Marianne Vinje, Gry Eva S. Alterskjær, Læringsmiljøutvalget, Lars Bjørnar Vist (Studentrepr), Mette Estenstad (SINTEF), Gunhild Hjelmseth (Sit)
Om:	Møte i Arbeidsmiljøutvalget – miniseminar Gjøvik
Møtetid:	18.10. – 8.30-15.00
Møtested:	NTNU Gjøvik

Signatur:

AMU-sak 22/17 Godkjenning av saksliste

AMU-sak 23/17

Etter innspill fra LAMU Gjøvik ble følgende tema diskutert

Arbeidsdeling, myndighet, ansvar og samhandling mellom LAMU og AMU

Hvor integrerte skal LAMU og AMU være?

Skal AMU'ene kommunisere via referater eller har NTNU høyere ambisjoner for sine arbeidsmiljøutvalg?

Det anbefales å legge til rette for å bygge opp et felles faglig ståsted slik at AMU og LAMU'ene fremstår samstemte i saker som har betydning for alle ansatte. Dialogen må styrkes og det bør legges til rette for noe mer fellestid. Er en utfordring mht lokale saker/stedlig dimensjon og saker som går i linjen.

Det ble uttrykt ønske om muligheter for å delta på Skype i viktige prinsipielle saker som AMU behandler.

Viktig at det kommer saker fra LAMU'ene til AMU

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 saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Likeverdig tilbud til ansatte

Skal velferdstilbud synkroniseres, eller er det ok at de er forskjellig?

Det vises til Innsida, LENKE

Eks; parkering – må harmonisere tilbudet mer i tråd med lokale forhold, involvere LAMU mer.

Det institusjonelle tilbudet er likt for alle, tas ut forskjellig. Gir ulike utslag. Unngå at forskjellene ikke blir for store. Fakultetene har bl.a. ulik økonomiske rammer. Det må være åpenhet om dette.

Hvordan sjekke ut at det som fungerer i Gjøvik/Ålesund kontra Trondheim Kommunikasjon mellom campusene, involvering!! Det skal være en likeverdighet samtidig som det er tre ulike geografiske steder.

Hvem tar avgjørelser på smått og stort. Ikke undervurder hvor viktig dette er.

En jobb som må gjøres, må settes i gang

Må oppleve at vi er på samme tog, i f.eks. Campusprosjektet er Gjøvik og Ålesund lite synlig. Beslutninger blir ikke tatt og ting blir ikke fulgt opp.

Bedre tilbakemeldinger, strukturen er klar, praksis? Hvordan forenkle?

Å sette ny organisasjon tar tid.

Det meste går kjempebra, vi må ta de tingene som ikke fungerer. Ledelse fra Trondheim bør være på et høyt nivå, legge mer gjennomføringsmyndighet lokalt i Gjøvik og Ålesund.

Arb.taker repr. får tilbakemeldinger på det som ikke fungerer, ikke nødvendigvis kritikk, men forbedringsforslag. Må ikke være redd for å ta opp dette.

Se på AMUs rolle, trekke frem erfaring -

HMS-informasjon på Innsida

Oppdateres så raskt som mulig!

Avviksoppfølging

Oppfølging av avvik i LAMU Gjøvik/Ålesund vs oppfølging linjen?

Campus Gjøvik er tilknyttet 18 org.enheter, - vanskeliggjør oppgaven med å følge opp avvikstrender og alvorlige avvik med lokale utfordringer.

Kultur for melding av avvik?

Det etterlyses muligheter for å ta ut rapport på avvik som gjelder Gjøvik. HMS-seksjonen følger opp dette.

Ansattlister for Ålesund og Gjøvik fra Paga

Det er ikke mulig å få ut oversikt over antall ansatte som jobber på ulike campus, fordi en god del tilhører org.enheter i Trondheim.

I en beredskapssituasjon kan en ikke kunne si hvem/ hvor mange som jobber hvor, og en får ikke sendt ut viktige meldinger til alle i en krisesituasjon. Ansattlister kjøres ut på K-sted.

Fra HR/HMS opplyses det at det går å gjøre det geografisk. Dette arbeidet må settes i gang så snart som mulig.

Ny HMS-ressurs i Gjøvik

Lise Konow Linnerud skal arbeide som HMS-rådgiver 50 % i Gjøvik. Hun er organisatorisk tilknyttet HMS-seksjonen, HR og HMS-avdelingen.

Bedriftshelsetjeneste Gjøvik – Ålesund

Bedriftshelsetjeneste (BHT) – alle ansatte ved NTNU skal ha et tilnærmet likt tilbud jfr Rektors vedtak av 10.11.2015.

Avtale om levering av BHT til NTNU Gjøvik og Ålesund inngås i disse dager med Stamina.

Vedtak

AMU tar innspillene fra LAMU i Gjøvik til etterretning og følger de opp i tråd med de innspill som fremkom i møtet.

AMU mener det er særlig viktig å følge opp intensjonen om felles faglig ståsted for AMU og LAMU'ene.

AMU mener også at det er alvorlig at NTNU ennå ikke har fått på plass et system som angir geografisk arbeidssted for den enkelte ansatte, og ber om at dette arbeidet prioriteres.

AMU-sak 24/17**Status HMS etter fusjon/omorganisering**

Viser til notat fra HMS v/Hilde Apneseth.

Kommentarer:

- HVO/TV har tidligere sendte bekymringsmeldinger til arbeidsgiver mht arbeidsmiljøbelastning og mottar fortsatt bekymringsmeldinger.
- NTNU må ikke bygge ned HMS-området.
- TV får henvendelser fra medlemmer om sykefravær som det sies har sin årsak i arbeidsforholdet, mange og ny oppgaver, tidspress – ansatte opplever å komme til kort.
- Bruk av eksterne konsulenter bringe ressurser og kunnskap ut av organisasjonen. Vanskelig å se hvordan en kan jobbe forebyggende når ressursene går ned.
- Ved tidligere tilsyn (AT) med flere pålegg, påpekte AMU at NTNU må jobbe mer forebyggende.
- NTNU har valgt en modell med liten HMS-seksjon.
- Operative og forebyggende HMS-arbeidet skal primært skje i linjen med støtte fra sentral HMS-seksjon/BHT.
- IA – forsømt, rapportering? Det oppleves en underkommunisering av at dette er bekymringsfullt
- Mange ledere jobber mye forebyggende, samlet sett jobbes det mye med å håndtere utfordringer.

- HMS handler om mye mer en psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø – eks campusprosjektet.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning og forutsetter at det settes av tilstrekkelig ressurser til det forebyggende arbeidet på alle nivå.

AMU-sak 25/17**Avvik 2. tertial og trafikksituasjonen Høgskoleringen**

Vises til notat v/Hilde Apneseth

Kommentarer:

Avvik 2. tertial; Brann, økt antall hendelser. Det stilles spørsmål om organiseringen av forebyggende brannvern? Er den tilstrekkelig robust? Høgskoleringen; HVO deltar i regelmessig møter sammen med en representant for Campusservice, fortsatt utfordringer Trondheim Kommune, som prosjekteier av pågående arbeid i Høgskoleringen, vurderer kontinuerlig trafikksituasjonen og om busstraseen gjennom campus skal opprettholdes.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning.

Med bakgrunn i utvikling av brannnett og ny organisering av brannvern ved NTNU ønsker AMU informasjon om NTNUs forebyggende brannvernarbeid med tanke på å redusere antall brannnett.

AMU ønsker fortsatt å følge opp utviklingen med trafikksituasjonen i Høgskoleringen.

AMU-sak 26/17**Rapportering til Styret fra HR/HMS-avdelingen 2. tertial**

Vises til notat fra HR/HMS-avdelingen v/Arne Hestnes

Rapporten er skrevet med tanke på en bredere og mer generell rapportering på arbeidsmiljø etter ønske fra Rektor. Selve rapporten er i utvikling, tidligere økonomifokus.

HMS-årsrapport vil bli som tidligere.

Kommentarer:

- Vi må passe på å ikke bevege oss bort fra HMS
- Bra at Rektor og Styreleder gir bestillinger til HMS-rapportering.
- Hvor viktig er HMS på NTNU? Er HMS på dagsorden – i Dekanmøte, Ledermøter ol? HMS på dagorden er mer enn sykefravær/avvik.
- I hvilken grad setter vi ledere i stand til å forvalte sitt HMS-ansvar?
- HMS lite synlig i opplæringsprogrammet for ledere.
- Prioritering lederutviklingsprogrammet er gjort ut fra en samlet

vurdering. NTNU tilbyr HMS-kurs med ulike tema - ikke mangel på tilbud, mer krevende å få ledere til å delta.

- AML stiller krav om lederopplæring HMS.
- HMS-seksjonen er i dialog med de som har ansvar for lederutviklingsprogrammet.
- Rapporten tar for seg «ytterpunkter» i fht HMS.
- Status satsningsområder HMS mangler, rapportering preget av tall, kvalitative vurderingen er viktig. Ikke alt som kan telles.

HR/HMS jobber videre med struktur på rapporten.

Rapporten er sendt inn, styrebehandles 25.10.

AMU's årlige rapportering er bakt inn i HMS-årsrapporten.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning og forutsetter at AMU fremover får rapporten til behandling i god tid før styrebehandlingen.

AMU-sak 27/17

Arbeidsmiljøundersøkelsen

Muntlig orientering v/Hilde Apneseth

Vises til LENKE på Innsida

3 viktige råd mht opplæring lederstøtte

1. Vær personlig. Dette er viktig for deg som leder. Det gir deg oversikt over arbeidsmiljøsituasjonen på din enhet slik at du kan bidra til å skape gode rammer for de ansatte og for virksomheten hos dere.
2. Vær konkret. Vi gjør dette fordi det gir oss et felles grunnlag for å forbedre arbeidsmiljøet, arbeidsprosessene og organiseringen av arbeidet på enheten.
3. Vær lokal. Det handler om hvordan vi vil ha det hos oss – verdier og kultur.

Opplæring på lederstøtter, resultatenheter er avklart. De fleste institutt velger å få resultatet på instituttnivå, noen enkelte på faggrupper.

I fellesadm bare på avd og der det er seksjoner

Tidligere evaluering av arbeidsmiljøundersøkelsen tilsier at tett oppfølging er vesentlig for å lykkes.

Kommentarer:

- Hva med geografiske hensyn? Blitt mulig å «hake av» for by og dermed få ut en geografisk rapport.
- Hvem følger den opp lokalt - LAMU?

Forslag til vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning

AMU-sak 28/17**Campusprosjektet**

v/Merete Kvidal

Det vises til notat fra Campusprosjektet.

Kommentarer:

NTNU norm for antall m2 mht ulike areal er knyttet opp mot et styrevedtak i 2012 vedr. husleienorm.

Gode areal – mindre gode areal – hva er det - felles begrepsforståelse.?

Svarprosent på spørreundersøkelsen ble etterspurt.

Med forbehold; 40 – 50 %? I hvilken grad er den representativ?

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning

AMU-sak 29/17**Samlokalisering etter fusjon, statusrapport**

v/Trond Singsaas og Jens Petter Nygård

Det vises til vedlagte saksnotat som er drøftet i rektoratet, legges frem for SESAM 20.10. Styringsgruppemøte 1.11.

Annonserer her hva som legges frem, ikke konkrete forslag.

Det blir ikke samlet flytting fra Kalvskinnet, må gjøres etappevis.

Trenger å kvalitetssikre logistikken, beregne om dette lar seg gjennomføre.

Flytting vil ta lengre tid enn tidligere planlagt. Enheter flyttes «instituttvis» bl.a . for å redusere belastningen på arbeidsmiljøet.

Det blir ikke flytting midt i semesteret. Utvidet tidsbruk gir mulighet for bedre tid til involvering.

COWI benyttes for å kvalitetssikre en realistisk framdriftsplan.

Kommentarer:

- Spm vedr byggesaksbehandling, AMUs rolle, - HMS-perspektivet, ansattes arbeidsmiljø, savnes i notatet.
- AMUs ordinære timeplan må justeres. AMU må være forberedt på økt behov for møter i det nærmeste året.
- Forventes full produksjon fra ansatte i en stor flyttekabal?
- Spes. behov?
- Høy utnyttelse av fellesareal.
- Rigid tidsplan, hva betyr det for arbeidsmiljø.
- AMU ønsker å bidra med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Prosjektet må reorganiseres og forsterkes, et organisasjonsprosjekt som ser mer på forhold ut over det bygningstekniske, styrkes med HMS-faglig og kommunikasjonskompetanse, læringsmiljø (ikke bare arealfokus).

Hva trengs av HMS- kompetanse i prosjektet. HMS-sjefen vil bli kontaktet for nærmere vurdering av behov.

Positivt at en ser sammenheng mellom flytting og organisasjonsutvikling, tekniske løsninger må på plass for å få bedre samspill mellom campusene!

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning og støtter videre arbeid.
AMU ser positivt på at prosjektet ber om HMS-faglig kompetanse.

AMU-sak 30/17**Ombygging Hovedbygget**

Notat fra AMUs byggarm
Enkelte tilbakemeldinger fra Byggarma har ført til noen justeringer av tegninger.
Synspunkter fra Avdeling for utdanningskvalitet ble lagt frem i møtet.

Vedtak

AMU støtter det fremlagte notat fra AMUs byggarm.

AMU-sak 31/17**Møteplan 2018**

Se vedlagte notat, AMU møter 2018.

Kommentarer:

En ser på muligheter for felles seminar for AMU –LAMU'er..

Vedtak:

AMUs møteplan for 2018 vedtas.

O-sak 16/17**Status IA**

Muntlig orientering fra HMS
IA har i fbm ressursituasjonen i HMS-seksjonen ikke blitt fulgt opp slik som ønskelig. NTNUs mål og handlingsplan for IA er ikke oppdatert etter fusjon og omorganisering.
IA-matrisen er reetablert, men har ikke vært aktiv i 2017.
NTNU er i dialog med NAV arbeidslivssenter og har diskutert hva som må prioriteres.
I første omgang er det avtalt et møte med NAV Arbeidslivssenter, TV, HVO og HMS-seksjonen 14. desember.
Fokus «Mål og handlingsplan IA», status.

Kommentar:

Minner om at IA også skal være tema i LOSAM.

Eventuelt

Ingen saker

MINISEMINSAR

**Informasjonssikkerhet vs HMS
v/ Seksjon for digital sikkerhet Gjøvik – Vebjørn Slyngstadli**

Viser til [presentasjon](#).

Det vil bli økt krav til personvern. NTNU mangler rutiner på noen områder, det arbeides med å etablere temasider - rutiner ala HMS.

Senere tids endringer i lovverket vil kunne ha store konsekvenser for NTNU. Det arbeides med opplæringsmoduler, økt bevissthet – brukernære begrep, kampanjer.

Oppsummering

Nyttig å møtes, viktige innspill fra Gjøvik og et travelt møte!

Ref.sak

Ombygging av areal for forskningsposten ved Akutt-hjerte lungesenteret (AHL)