
Referat

Til: Ida Munkeby, Albert Verhagen, Marianne Vinje og Arne Hestnes, (arbeidsgiverrepr.)
AMU-medlemmer: Linda Hald, Morten Mørch, Iver Johnsen, Anders Gimmetstad Gule og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr.)

Representanter og observatører: Hilde Apneseth, Margunn Losnegard Karlsen (HMS/BHT)

Forfall: Jostein Mårdalen (arbeidsgiverrepresentant)

Kopi til: Læringsmiljøutvalget, Lars Bjørnar Vist (Studentrepr), Mette Estenstad (SINTEF), Gunhild Hjelmseth (Sit)

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

Møtetid: 29.11. 1200-15.00 Møtested: Høgskoleringen 6B, PFI-bygget, rom1103

Signatur: ABH

AMU-sak 32/17 Godkjenning av sakliste

Vedtak

Sakslisten godkjennes

AMU-sak 33/17 HMS-årsrapport, inkl. miljørapport

- Status satsningsområder 2017/2018

- Det vises til notat om status for satsningsområder 2017/2018, utsendt sammen med møteinnkalling.

- HMS-årsrapport 2017
v/Arve Johansen (HMS) og Christian Solli (miljørådgiver)

HMS:

- HMS-årsrapport beskriver NTNUs systematiske HMS-arbeid, med det fokus en har hatt fra sentral ledelse og administrasjon.
- Arbeid med HMS-årsrapport har startet. HMS-årsrapport vil mest sannsynlig

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

- bli behandlet av styret i mars. Styret vedtar satsningsområder for 2 år.
- Ved gjennomgang av HMS-årsrapport 2016 ønsket styret en bedre tilbakemelding på status når det gjelder satsningsområder.
 - HMS-årsrapport har blitt noe forkortet siste år. Tilbakemeldingene har vært positive.
 - Flere av dataene som skal inn i årsrapporten er ikke tilgjengelig før i januar 2018.
 - Det er sendt ut notat til fakulteter og avdelinger, hvor det er bedt om innspill til satsningsområder. Noen innspill er kommet og det pekes spesielt på lederopplæring (HMS-ansvar, utøvelse, hvem kan hjelpe), konflikthåndtering, avvik, risikovurdering, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø samt arbeidsplassen – hvordan få gode arbeidsplasser?
 - Det foreslås å ta ut «Bedre sammen» og felles gjennomgang av lab. (NTNU – SINTEF) som satsingsområde. Dette er rullerende arbeid som ivaretas gjennom samordningsavtaler.

Miljø:

- En egen miljørapport vil bli vedlagte HMS-årsrapport, som tidligere år.
- Det er et økt antall henvendelser til miljøkoordinatoren.
- NTNUs miljøambisjon har 4 hovedområder med 15 konkrete miljømål. Det rapporteres på disse.
- Miljøambisjonen løper til 2020, ønskes revidert i 2018.
- Klimaregnskap/budsjett er ønskelig.
- Ønsker å få på plass en miljøpolitikk, miljøambisjonen er per i dag noe løselig forankret.

Kommentarer:

- Får vi nok info om status i virksomheten?
 - Rapporter hentes pr. i dag fra de systemene vi har tilgang til; Risk manager, stoffkartotek, Lydia, PAGA og NAV. Fakultetene gis mulighet for å gi innspill. I tillegg status satsningsområder, leveranse fra BHT, kurs/opplæring.
- Bør det vurderes å innhente rapporter fra fakultetene, Vitenskapsmuseet og fellsadm. på nytt; 4 – 5 indikatorer.
- Hvordan er tilgang til psykolog i Gjøvik og Ålesund?
 - Ivaretas gjennom ny rammeavtale med Bedriftshelsetjeneste for Gjøvik og Ålesund.
- Det etterlyses status på lederopplæring, må være noe annet det det

som ligger i læringsportalen (HMS-plattformen).

- Informasjonssikkerhet, vs. grunnleggende info – presentert på AMU-seminar i Gjøvik. Kan denne informasjonen gjøres tilgjengelig i form av e-læring – forelesning på nett?
- Foreslåtte satsningsområder for 2018/2019:
 - Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
 - Utvikle rapporten
 - Vurdere hva som skal rapporteres fra HMS-området i framtiden
 - Virksomhetsstyring, rapportering på flere felt?

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning og ber om at innspill som kom frem i møte tas med i det videre arbeidet.

AMU-sak 34/17

Lederprogram 2017 - 2021

Innledning v/Kari Rueslåttan

Se [presentasjon](#)

Verdibasert ledelse, grunnpilar for utvikling av ledelse ved NTNU.

Gode case gir en helt spesiell læring, holdninger, adferd

Kommentarer:

- Bygger på tidligere erfaringer
- E-læring som forberedelse, holder ikke bare med e-læring
- Fakultet for arkitektur og design har hatt eget HMS-kurs (2 dager) – kjempefornøyd
- Det etterlyses at leder må få opplæring
- HMS-opplæring for ledere, spesielt i fbm ny åremålsperiode. Må tilpasses fakultetet, ansvar, hvordan gjør vi det på NTNU – hvor får vi hjelp?
- Vo som deltar på samme arena som ledere, verdifullt
- Innspill fra opplæringsdag for lhvo / HMS-koordinatorer tidligere i høst; leder er ikke så godt kjent med HMS, gir noen merkelige utslag
- Lokalt tilpasset opplegg er en forutsetning
- Skjønner enhetene hva de skal bestille hvis HMS-kunnskapen allerede er mangelfull? Hva er minimum?
- Får ledere den kunnskapen de faktisk trenger for å utøve sin ledelse?
- Mye psykososialt, lite fysisk? Tilstrekkelig?
- NTNU ønsker en felles kunnskapsplattform som alle ledere skal ha
- Enhetlig ledelse, ledere kan ikke abdisere fra ansvar. Opplæring må på plass tidlig i perioden

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning med de innspill som fremkom i møte.

AMU-sak 35/17**Brannvern ved NTNU - oppfølging av AMU-sak 37/16**

Muntlig orientering v/Jørn-Wiggo Bergqvist

Saken utsettes til neste AMU-møte.

AMU-sak 36/17**Campusprosjektet**

v/Merete Kvidal og Didrik Tårnesvik

Det vises til saksgrunnlag

Plan legges ut på nyåret, konseptutvalget.

Levert beslutningsgrunnlag, alt er uttatt offentlighet inntil regjeringen har fattet sin beslutning.

Kartlegging og konseptutvikling er grunnlag for å kunne følge opp bestilling fra eier.

Vi må gjøre et solid og kunnskapsbasert forprosjekt, sikre god nok rammer.

Det skal gjøres registreringer, hvilke arealer brukes når.

Det skal gjennomføres «gåturer» for å diskutere aktuelle spørsmål fra spørreundersøkelsen tidligere i høst.

OBS info – hva skal ansatte informeres opp.

Kommentarer:

- VO medvirkning i forbindelse med gåturer er ikke synlig i notatet.
- I forbindelse med kartlegging på enheter må ansatte informeres på forhånd.
- Begrepet LMI må forklares.
- Det finnes allerede oversikt som enkelt forklarer ansatte hva som skjer i de ulike fasene i et byggeprosjekt. Kan dette benyttes i dette prosjektet?
Ikke nødvendig da program for brukerinvolvering dekker dette.
- Fem personer er nå ansatt i prosjektet innen områdene kommunikasjon, brukerinvolvering, kvalitetsledelse bygg, offentlig plan og byggesak, fremdriftsordinator.

Didrik Tårnesvik (medlem av styringsgruppe for Campus prosjektet).

Fokus; medvirkning. Info til aktuelle enheter avdelingen vedr «gåturer»

Viktig å kartlegge prosesser der vi kan trekke på intern kompetanse.

Kommentarer:

- Hvordan skal saken tas i LOSAM – SESAM?

- Hvordan komme tidlig nok inn?
- Hva vet ansatte om Campusprosjektet?
- Når besluttes hva?

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning.

AMU-sak 37/17**Samlokalisering etter fusjon, statusrapport – november**

v/Jens Petter Nygård

Det vises til vedlagte [presentasjon](#).

O-sak, slik det fremgår i saksdokumentet er endret noe.

Finansieringsbehovet gjelder for hele perioden 2017 – 2020.

Må ses i sammenheng med vedlikeholdsbudsjettet, i realiteten blir vedlikeholdsbudsjettet brukt til samlokalisering

Fremdriftsplanen er tatt noe ned. Får noen konsekvenser, venter på utredningen fra «labutvalget» før en kan si noe mer

Medvirkningsprosesser viktig – innspill fra brukere, LOSAM

Forventer at det kan bli «følgefeil», bra for noen – uheldig for andre

Kommentarer:

- Vedr sambruk av labber, viktig at de rette personene deltar slik at flest mulig hensyn blir tatt.
- Flytting – samlet, ikke ønskelig at det er delt opp.
- Vo-linjen ved et fakultet opplever stadig endringer på alternativer som skal vurderes – situasjonen gjør det krevende å være bruker.
- Ofte etterspurt bruk av BHT i byggeprosjekter. Positivt at prosjektet nå bruker HMS-faglig kompetanse.
- Risikovurdering avgjørende for å få gjennomført prosessene tilfredsstillende.
- Hva skjer i Hovedbygget (HB)? Intern rokkering, forventes ferdig 2020. HB – Østfløy er pt udisponert.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning.

AMU-sak 38/17**Trafikksituasjonen Høyskoleringen**

Muntlig orientering v/HVO

NTNU fortsetter med deltakelse i møter med prosjektet hver 14. dag. Kulvert under Strindveien vil bli stengt i perioder, NTNU varsles.

Hendelsene følges opp fortløpende
Belysning har vært et av punktene som har vært fulgt opp.
Enkelte bygg har opplevd rystelser. Det er varslet fra prosjektet at det blir mer omfattende rystelser rundt påsketider i fbm komprimering av vei.
NTNU har varslet at eksamensperioden er sårbare tidspunkt og at det må avklares om enkelte bygg kan være spesielt utsatt.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning med de innspill som fremkom i møtet.

AMU-sak 39/17**Fullmaktsak; ZEB flexible lab – nytt kontor- og undervisningsbygg, Gløshaugen, Trondheim**

Kort innledning v/Heidi Egseth

Det planlegges et forskningsbygg ved Byggetekniske laboratorier på Gløshaugen hvor e skal prøve ut ulike lokaler og materialer for fremtidige arbeidsplasser og undervisningslokaler. Byggarma har ennå ikke gjennomført møte med prosjekteierne, men en ser allerede nå at det er viktig å se nærmere på noen planlagte løsninger ut i fra den kunnskap og erfaring Byggarma allerede har.

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

AMU-sak 40/17**Fullmaktsak; Ombygging av Magasin, Kalvskinnet, Trondheim til undervisningslokaler**

Kort innledning v/Heidi Egseth

Trondheim kommune har gitt tilbakemelding om at byggesaken skal sendes Arbeidstilsynet. Det utløser behandling i AMU, inkludert AMUs byggearm.
Følges opp av AMUs byggearm.
Omfatter undervisningslokaler for bygningsmessig arbeid hvor det ikke skal benyttes elektrisk verktøy, men tradisjonelle håndverktøy.

Vedtak

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

O-sak-sak 17/17**Arbeidsmiljøundersøkelsen**

Muntlig orientering v/Kristin Wergeland Brekke

Se [presentasjon](#).

Faktaark 1 rapportene er klare i første halvdel av januar og tiltaksplanene skal være på plass før påske.

Det vises til vedlagte presentasjon.

Dette er smakebiter fra arbeidsmiljøundersøkelsen/ARK, systematiseres for hvert LOSAM-området. Fange opp felles problemstillinger.

5 hovedtema, brukes i oppfølgingen.

Kommentarer:

Struktur, rutiner og holdning – VO-linjen viktig i dialogen.

God svarprosent, gir resultater som kan omtales med tyngde.

Alle har gjort en god jobb!

ARK må vurdere om trakassering skal tas inn, faglig vurdering?

Hva vil NTNU, vi vil ha et faglig råd.

Viktig nå; resultatrapportene kommer i januar. Avdekker ikke alle utfordringer, gir indikasjoner som en kan arbeide videre med!

Arbeidsflyt mellom campusene?

Arbeidsmiljøundersøkelsen er en generell undersøkelse, arbeidsflyt naturlig å snakke om - å ta opp i forlengelsen av us.

Kartlegging av administrative tjenester planlegges i 2018.

Eventuelt

AMU-sak 41/17

Det vises til sak innsendt fra LAMU Ålesund, [LAMU-sak 23/2017](#)

- Berører arbeidsmiljøet for øvrig
- Litt vanskelig å ta stilling, mange ubesvarte spørsmål
- Temperatur i både Gjøvik og Ålesund
- HVO får mange henvendelser
- Det oppleves at det gjøres vedtak som gjelder for alle byer uten at ulike forutsetninger blir tatt hensyn til
- Må være mer konkret, en antakelse?
- Vi må sjekke ut hva dette mer konkret dreier seg om, at saken blir tatt hånd om.
- Campusservice i Trondheim fungerer annerledes enn ved de tidligere høgskolene. NTNUs regime er mer firkantet enn det de er vant med.
- Campusservice har også gjennomgått en omorganisering, kanskje handler det om mer enn geografi

Vedtak

LAMU i Ålesund kontaktes for mer detaljer i saken. Det avklares samtidig med LAMU i Gjøvik om status der. AMU forutsetter at saken følges opp i linjen. Saken følges opp i AMU.

Metoo

Mange funnet seg i for mye

Spekter av ulike forhold - sammensatt?

Ledere må være gode rollemodeller og være tydelige.

Hvordan behandler vi hverandre? Dette omhandler kultur og maktforhold.

Informasjonsmateriell og rutiner gjennomgå. Det vurderes om det skal gjøres mer.

Enkelthendelser – systematisk over tid?

Definere hva kan vi gjøre noe med, kulturutfordring.

Rektors tilnærming bra, trygghet for hele organisasjonen.

Hva kan vi gjøre noe med og hvordan agerer vi i forhold til dette?

Selbuseminar

Innspill til tema ønskes 😊