
Møtereferat

Til stede:

AMU-medlemmer: Geir Ivar Soleng, Judith Rødsten (arbeidsgiverrepr.) Svein Olav Antonsen, og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr)

Representanter og observatører: Anne-Beth Holte, Ann Kristin Sjaastad (HMS), Ingrid Olsen (SiT), Camilla R.Solheim (studentrepr)

Vararepresentanter:
Per Kjøl (arbeidsgiverrepr), Vigdis Rønningen

Kopi til: Læringsmiljøutvalget

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

Møtetid: Onsdag 14.03.2012 Møtested: Hovedbygningen Gløshaugen
kl. 12.30 – 15.30. Møterom 101

Signatur:

AMU-sak 7/12 Godkjenning av sakslista

Vedtak: Saklista ble godkjent

Runde rundt bordet

- Heidi Egseth: Informerer om arbeid i forbindelse med inneslutningsnivå 2 lab i 6. et. Kunnskapssenteret. Yrkeshygieniker og hovedverneombud bistår i arbeid med å få gjennomført en risikovurdering av labben.
- Ann Kristin: informerer om tilsyn fra Statens Strålevern. Tilsynet så på fysiske forhold, gikk gjennom dokumentasjon, snakket med lokale strålevernskoordinatører. Konklusjon: vi får ingen pålegg, noen få forbedringsområder. Mye skryt. NTNU får tilsendt rapport etter tilsynet
- Judith: det jobbes med samordningsavtaler med St.Olav. Noe er på plass, andre er på gli.

Postadresse
7491 Trondheim

Org.nr. 974 767 880
E-post:
<http://www.ntnu.no/hms>

Besøksadresse
Høgskoleringen 6
Geologibyget
7034 Trondheim

Telefon
+ 47 73 59 81 50
Telefaks
+ 47 73 59 80 10

Sekretær
Hilde Apneseth
Tlf: + 47 73 59 81 50

AMU-sak 8/12**Arbeidsmiljøindikatorer, Unni Rohnes**

- Må forholde oss til KDs sektormål og NTNUs strategiske mål
- Ledelsesinformasjon
- Vi kan ikke ha for mange indikatorer, rektor ønsker færrest mulig
- Bred involvering (institutt, fakultet, dekaner) Forslag og kommentarer.
- KD-indikatoren innenfor området går på likestilling og likestilling i toppstillinger, og midlertidige stillinger
- NTNU indikatorer:
 - Medarbeidersamtaler. Antall tilbudte kan måles, effekten av medarbeidersamtaler kan kanskje måles ved hjelp av arbeidsmiljøundersøkelsen?
 - Godt arbeidsmiljø, fysisk og psykososialt (arbeidsmiljøundersøkelsen)
 - HMS, eks. risikovurderinger, kartlegginger, avviksbehandling. Er dette gjennomført? (dette er en mulighet for å rapportere disse tingene til styret, gjennom tertialrapportene)
 - Raust og sikkert arbeidsmiljø. utfordring å finne gode måter å rapportere på dette.
 - Miljøforsvarlig virksomhet. NTNU som grønt universitet.
 - Støttefunksjoner og administrasjonssystem. Viktig at ansatte er fornøyde med disse, for å få bruke mer tid på kjernevirksomhet.(brukerundersøkelser, dette er en utviklingsindikator. Hvordan skal det jobbes med dette?)
- Spørsmål/diskusjon:
 - Lener man seg for mye på arbeidsmiljøundersøkelsen ift. evaluering av medarbeidersamtalen? Hvordan sørge for at det blir gjort overalt, sørge for at alle møter? Viktig å fokusere på at dette handler om mye mer enn tall. Hvordan få fram denne informasjonen? Kvaliteten på medarbeidersamtalen er viktig. Må kunne tilpasses den enkelte. Malen må ikke være for stram, men samtidig bruke en mal for å være innom de aktuelle temaene. Det kan være en utfordring å få NTNU-spørsmål inn i arbeidsmiljøundersøkelsen ettersom det er et samarbeid med de andre universitetene.
 - Arbeidsmiljøundersøkelsen kan si noe om ting fungerer, men ingen konkrete svar. Indikatorer kan si noe om utvikling over tid.

Vedtak: AMU tar informasjonen til etterretning.

AMU-sak 9/12**Status lokale AMU, framdriftsplan**

Det ble informert om et gjennomført møte med de to aktuelle fakultetene hvor man vurderer oppstart av lokale AMU (LAMU). SVT- og IVT-fakultetet blir piloter for videre arbeid med oppstart av LAMU ved NTNU. Sykefravær og byggeprosjekter ble nevnt som eksempler på saker som kan legges ut til LAMU. AMUs byggearm vil i så fall måtte bistå LAMUer med saksframlegg.

Vedtak: AMU støtter framdriftsplanen for videre arbeid med lokale AMU

AMU-sak 10/12**Ombygging/påbygg Klostergt. 46, fullmaktsak**

- Heidi informerer om saken. Tungrodd å få inn informasjon fra St.Olav, mange runder fram og tilbake.
- Ønsker AMUs syn på løsning med ventilasjonsaggregat på tak med adkomst kun via leider, samt manglende sikring på tak.

Vedtak: AMUs leder gis fullmakt til å behandle saken. Det må i tillegg presiseres at adkomst tak må sikres bedre.

O-sak 7/12**Tilsyn byggeplass, Kjemihall C****ABH informerer**

- Uvarslet tilsyn fra Arbeidstilsynet. Geir Nilsen har gitt tilbakemelding til tilsynet. Det ble varslet 3 pålegg. To av disse er lukket, det siste pålegget er også besvart.
- Det er greit at man håndterer uanmeldte tilsyn på lokalt nivå, men vernelinja og HMS-avdelingen skal informeres om alle tilsyn.
- AMU etterspurte kopi av brev fra Arbeidstilsynet som del av saksframlegget ved tilsvarende tilsyn.

O-sak 8/12**Status tilsyn, lukkede pålegg ifm "arbeid for helse"**

- Pålegg 3, frist 01.05.2012. Det blir en utfordring for oss å svare ut dette innen fristen. Vi tenker å ta et møte med tilsynet for å få vite hva de tenker om dette. Hva legger de i "avdelinger, fakultet, institutt"?
- Pålegg 1, ny frist 10.01.2013.
- Viktig at vi følger opp HMS-arbeidet etter at tilsynene er lukket. Vi har en tendens til at vi lener oss tilbake når det blir stille.

O-sak 9/12**Informasjon vedr samordning av HMS/HR, v/Trond Singaas**

- Alle medarbeidere har vært på 2-dagers seminar. Målet var å bli kjent med hverandres arbeidsområder. Resultatet av dette er at vi har funnet ut hva vi skal bruke ressurser på.
- Det vil gå ut en felles utlysning av 2 stillinger. HMS-avdelingen: systematisk HMS-arbeid, Personal: Rådgiver innen psykososialt arbeidsmiljø, evt. organisasjonspsykolog
- Har et mål om å bygge opp team på tvers av disse to avdelingene (innenfor psykososialt område)
- HMS-avdelingen skal lokaliseres i hovedbygget, i tilknytning til personalavdelingen. Dette for å styrke samarbeidet på tvers. Man ser for seg en organisering av team ift. arbeidsoppgaver.
- Bedriftshelsetjenesten skal styrkes med tanke på fysisk arbeidsmiljø.

Spørsmål/kommentarer:

-viktig å vite hvem som er leder for medarbeiderne i teamene, slik at ikke oppgavene kommer fra flere ledere.

-høres veldig positivt ut, et skritt i retning av det organisasjonen ønsker. At teammedlemmene har ulike ledere er ikke noe stort problem. Dette fungerer allerede på enkelte fakulteter.

O-sak 10/12

Status vedr luktproblematikk i Realfagbygget

- Avvik 195 meldt i 2011, kom samme dag som det skjedde en stor opprydding i kjemiblokk 3
- NT trenger mer tid til å få svart på de øvrige avvikene, også meldt samme dag.
- Lokalt hovedverneombud har ikke vært involvert i det senere arbeidet i saken.