

---

## Møtereferat

---

Tilstede: Frank Arntsen, Judith Rødsten, Janne Gjengaar (arbeidsgiverrepr.), Morten Mørch, Sturla Sørstad, Arild Reidar Bakke og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr.), Anne-Beth Holte, Ann Kristin Sjaastad (HMS), Camilla Rikardsen Solheim (Studentrepr), Eline Hoen(SINTEF), Ingrid Olsen (SiT)

---

Kopi til: Læringsmiljøutvalget

---

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

---

Møtetid: Tirsdag 05.06.2012 Møtested: Rom 201 Hovedbygget  
kl. 12.30 – 15.00.

---

Signatur:

### AMU-sak 11/12 Godkjenning av sakslista

**Vedtak:** Sakslista ble godkjent med noen endringer: O-sakene 11/12, 17/12 og 18/12 gjøres om til AMU-saker.

Runde rundt bordet

- Lokale hovedverneombudsområder ved hovedbygget er ikke avklart. Her bør ledelsen få uttale seg.

### AMU-sak 12/12 Arbeidsmiljøundersøkelsen v/Kirsti G. Undebakke

Kirsti gjennomgikk status for prosjektet i dag (se vedlegg)

AMU har følgende kommentarer:

- AMU bør ha en rolle i dette arbeidet, men kanskje ikke som referansegruppe. Det kan bli vanskelig for AMU å være referansegruppe med den fremdriftsplanen som er skissert. Hvis AMU skal ha en rolle så må det legges en arbeidsplan for dette før sommeren. Involvering av AMU vil gjøre det lettere å få ut info, og bedre forankring sentralt.
- Effektmålet på 60% deltakelse er for lav. Vi må jobbe for å få opp svarprosenten. Krav om oppfølging er et viktig tiltak.

---

**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 80 24

**Telefaks**

+ 47 73 59 80 10

**Sekretær**

Hilde Apneseth

Tlf: + 47 73 59 81 50

- Det bør ikke stå at man må ha master for å kunne følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen. Kravet til oppfølging bør være kompetanse om mennesker og ressurser, ikke at det skal være på masternivå. Enhetene må få vurdere dette selv.
- Viktig å få engasjert organisasjonene som ikke sitter i AMU.
- Sikring av anonymitet er viktig også med tanke på fremtidig forskningsdatabase.
- Savner deltakelse fra BHT i arbeidsgruppa, denne kompetansen er viktig.
- Utfordring ved forrige undersøkelse: ansatte visste ikke hvem som var leder, har flere ledere ved delte stillinger, ledere avhengig av hvilket område det dreier seg om. Hvordan håndterer vi dette? Kanskje bør det være mulighet for å svare flere ganger.
- Spørsmål: Er det tenkt på oppfølging etter faktainnhenting hos enhetene? Skal informasjonsavdelingen brukes i markedsføring? Hvem har eierskap til data?
- SINTEF gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelse i høst med en svarprosent på 93. Svarprosenten økte betraktelig når kravet til oppfølging var tydelig. De ansatte fikk en forståelse av at mitt svar er viktig for resultatet. På forsiden av undersøkelsen står det en del info om konfidensialitet.

Kirsti: Forskergruppa skal hjelpe til med å lage verktøy for oppfølging, dette gir også helt andre muligheter nå enn sist med tanke på utvikling av verktøyet. Bruk av data krever 3 samtykker for bruk. Databasen vil antakelig ligge ved SVT-fakultetet, dette må godkjennes av datatilsynet. Sektoren eier dataene. Det blir ikke spørsmål om din leder, men ledelsen ved din enhet. Infoavdelingen vil bli brukt i arbeidet.

**Vedtak:**

Amu støtter skissert prosjekt. Amu skal ikke være referansegruppe, men bør plottes inn i framdriftsplanen for å komme med innspill på riktig tidspunkt i prosessen.

**AMU-sak 13/12 Avviksrapportering v/ Anne Beth Holte**

Kommentarer fra AMU:

- Søylediagrammene må sendes ut på forhånd
- Det kan finnes feil i søylediagrammene og det ble vist til eksempler her.
- AMU ønsker en nærmere analyse av det som rapporteres. Hva

ligger bak søylene? Trender? Opphopning?  
Analysekompetansen i HMS-avdelingen bør økes.

- Alle i AMU bør få lesetilgang til alt i systemet.
- Erfaring har vist at det er nødvendig med en bedre informasjon om hvordan korrekt prosess kjøres etter personskade. HMS-avdelingen følger opp dette.

**Vedtak:** AMUs medlemmer gis lesetilgang til systemet. AMU ønsker en mer inngående analyse av meldte avvik. AMU støtter arbeidet som er gjort av BHT ved håndtering av stråleskade.

#### **AMU-sak 14/12 Lokale AMU**

Hilde Apneseth la frem saken

Det bør vurderes om f.eks. byggesaker skal behandles lokalt. Gå gjennom lovverket for å sortere hva som skal i AMU og hva som skal i Sesam. Kommunikasjon med Sesam kan gi muligheter ift. tilpasningsavtalen og her avtale særskilte løsninger til pilotfakultet innen enkelte områder.

**Vedtak:** AMU ønsker forslag fra arbeidsgruppen til grenseoppgang mellom Losam /Lamu og Lamu/ sentralt AMU.

#### **AMU-sak 15/12 Varmetekniske laboratorier**

Heidi Egseth presenterte saken.

Prosjektet omhandler flytting av aktivitet fra 1.etasje til kjeller ved Varmetekniske laboratorier. Samtidig vil gasslager flyttes til utvendig vegg. Det skal også etableres ny ventilasjon og i den sammenheng bygges et nytt teknisk rom.

**Vedtak:** AMU slutter seg til notatet fra AMUs byggearm med tilføyelsen i notatet om at adkomst for levering av gass må risikovurderes.

#### **AMU-sak 16/12 Tunglaboratoriet, Tyholt**

Heidi Egseth presenterte saken.

Prosjektet omfatter ombygging av ventilasjon i verkstedhall, mindre verkstedareal og kontorareal i Tunglabben på Tyholt. Det vil her bl.a.

bli ryddet opp i flere mindre ventilasjonsanlegg som forsyner arealet i dag. Forslag til ekstra krav knyttet til spesialventilasjon ble presentert i møtet.

**Vedtak:** AMU slutter seg til notatet fra AMUs byggearm.

- O-sak 12/12**      **Policy og Retningslinje. Trakassering og harde personkonflikter**
- O-sak 13/12**      **IA-handlingsplan**  
Blir tatt som AMU-sak på neste amu-møte. AMU har en del oppgaver i denne planen som bør diskuteres samt legges inn i framtidig arbeidsplan.
- O-sak 14/12**      **Ytre miljø – NTNUs miljøambisjon**  
NTNU bør ha fokus på bruk av tekniske hjelpemidler (konferansetelefon, videoutstyr, skype etc) som kan redusere reisevirksomhet. Notat fra kommende dekanmøte ble delt ut i møtet.
- O-sak 15/12**      **Veksthus på Ringve**  
Sak har vært behandlet som fullmaktssak til leder i AMU
- O-sak 16/12**      **Klostergata 46**  
Sak har vært behandlet som fullmaktssak til leder i AMU

## Konseptet

- Består av:
  - Et veiledningshefte som gir tydelige råd om hvordan undersøkelsen skal gjennomføres.
  - Kurs, veiledning og opplegg for erfaringsutveksling
  - Spørreskjema
  - Formular for faktainnhenting som skal besvares av leder og verneombud
  - Database
  - Kontrakt med konseptets administrator

## KIWEST – Knowledge Intensive Work Environment Survey Target

- **Jobbkrav:** Kvantitativ belastning, kompetansekrav, tydelige krav til oppgavegjennomføring, grenseløst arbeideliv, arbeid-hjem konflikt
- **Arbeidsorganisasjon og jobb innhold:** autonomi, klarhet i organisasjonens mål, effektivitet, mening i jobben, prosedural rettferdighet, medvirkning involvering, feedback prestasjon, investering i medarbeiderutvikling
- **Mellommenneskelig forhold:** sosialt fellesskap, rollekonflikt, innsats, arbeidsgruppe støtte, samarbeid, personkonflikter
- **Ledelse:** tillit til ledelsen, støtte fra ledelsen, anerkjennelse, bemyndigende ledelse, rettferdig leing
- **Forskning og innovasjon:** organisatoriske hinder, tilstrekkelige ressurser, innovasjon og fleksibilitet

## Organisering:

- Styringsgruppe
- Referansegruppe
- Arbeidsgruppe
- Fakultetsvis koordinering, prosessledelse og tilbakeføring av resultat.

## Gjennomføring ved NTNU:

- Oppbygging av prosjektorganisasjon
- Forankring, informasjon, motivasjon for deltakelse – på alle nivå i hele organisasjonen
- Iverksetting av undersøkelse:
  - Utfylling av faktaark I
  - Utsendelse av spørreskjema, puring, samling av data i SPSS
  - Utarbeidelse av rapporter
  - Forberede tilbakemelding sammen med ledere og verneombud
  - Tilbakeføring av resultat
  - Fasilitere ifm utarbeidelse av tiltak
  - Sikre utfylling av faktaark II
  - Evaluere