

---

## Møtereferat

---

Tilstede: Geir Ivar Soleng, Janne Gjengaar, Judith Rødsten, Are Skjelstad (arbeidsgiverrepr.), Svein Olav Antonsen, Morten Mørch, Sturla Sørpstad, Heidi Egseth (arbeidstakerrepr), Ann Kristin Sjaastad (HMS), Tove Gjerset (HMS), Camilla Rikardsen Solheim (Studentrepr).

Kopi til: Læringsmiljøutvalget

Om: Møte i Arbeidsmiljøutvalget

Møtetid: Onsdag 12.12.2012 Møtested: Rom 201 Hovedbygget  
kl. 8.30-11.30

---

Signatur:

### AMU-sak 28/12

#### Godkjenning av sakslista

Runde rundt bordet

- Målinger av allergener i luft ved forsøksdyravdelingene er gjennomført. Det ble referert til hovedtrender i måleresultatene, og planer for oppfølging.
- Endringer i byggarna: Hilde Apneseth går ut, Tina Hagen og Ann Kristin Sjaastad vil veksle på å delta fra bedriftshelsetjenesten
- Medvirkningsordninger ved instituttene ønskes behandlet i AMU. Hva gjør vi med denne saken? Vi har ikke noe AMU-møte før svarfristen. Skal behandles i styret 18.februar.
- Iver Johnsen blir ny vara for NTL i AMU.
- Det er gjennomført nytt valg i studenttinget. *Vegard Elde Vefring* blir ny representant for studentene i AMU i 2013.

### AMU-sak 29/12

#### Arbeidsmiljøundersøkelsen oppfølging v/ Kirsti Undebakke

Se vedlegg.

- Svarprosent 54,4%.
- 400 svar måtte tas bort fordi de ikke har trykt på «fullført». Disse har heller ikke fått purring.
- De som har små stillinger trekker svarprosenten veldig ned.
- Presentasjon på ledermøter ved fakultet og i sentraladministrasjonen gjennomføres i desember og

---

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

januar.

- For å bruke nivå 4 var det en forutsetning at lederansvaret her var definert.
- Tiltaksplan skal være ferdig innen 1.juni 2013
- 

Spørsmål/ kommentarer:

- Tilbakemelding fra vernelinja: enkelte har fått melding om at undersøkelsen var ugyldig. Det har vært en del forvirring rundt begrepet «daglig leder». Et av spørsmålene ble opplevd som at det forutsatte konflikt med leder – forvirrende når dette ikke var aktuelt.
- Presentasjonen for vitenskapelig ansatte må utføres av noen som kan undersøkelsen metodisk.
- LMU har hatt en liknende undersøkelse blant studentene. Resultatene er noe av det samme: De studentene med lengst studieløp svarer. Disse er også mest fornøyd. Jo lenger tid de er der jo mer forpliktelse føler de til organisasjonen.
- Det vil bli interessant å få noen å sammenligne seg med. Etter det som er opplyst skal UiO kjøre tilsvarende undersøkelse i vår.
- Veldig bra svarprosent på Vitenskapsmuseet (VM) med 91%!! Ville vært interessant å vite hva de har gjort for å få så mange til å svare. (lederfokus, oppfølging av tidligere undersøkelser, belønningssystem)
- For å få opp svarprosenten er det viktig at tiltaksplaner følges opp, og at tiltak faktisk gjennomføres.

#### AMU-sak 30/12

#### Lokale AMU v/ Ingvald Strømmen og Anne Rossvoll

Se vedlegg

Kommentarer:

- AMU er veldig fornøyd med at noen nå starter opp med Lokalt AMU!
- Viktig at IVT får prøve dette en periode før man evaluerer, og evt. utvider til andre fakultet.
- Problemstillinger som dukker opp må vi ta underveis, og kanskje endre mandatet deretter.
- HMS-ansvaret ligger fremdeles i lederlinjen
- Studentene bør være representert i LAMU ved FTR (fakultets tillits representant)
- Det må organiseres en rapportering fra LAMU til AMU

#### AMU-sak 31/12

#### Nye verneområder : Fakultet for naturvitenskap og teknologi

**Vedtak:** AMU slutter seg til søknaden fra NT

**AMU-sak 32/12**      **Nye verneområder: IVT**

**Vedtak:** AMU slutter seg til søknaden fra IVT

**AMU-sak 33/12**      **Nye verneområder: LOSAM og verneområder rektors staber**  
**Vedtak:** AMU slutter seg til søknaden fra Organisasjonsdirektøren

Når det gjelder framtidige søknader ønsker AMU en presisering av hvem som er arbeidsgiver for de ulike verneområdene og nivåene.

**AMU-sak 34/12**      **Møteplan 2013:**

**06.02.2013 kl. 12.30-15.30**  
**06.03.2013 kl. 12.30-15.30**  
**10.04.2013 kl. 12.30-15.30**  
**22.05.2013 kl. 12.15-15.00**  
**04.09.2013 kl. 12.30-15.30**  
**16.10.2013 kl. 12.30-15.30**  
**13.11.2013 kl. 12.30-15.30**  
**11.12.2013 kl. 12.30-15.30**

**NB! Husk å sette møtene inn i kalenderen.**

- Merk tidspunkt på møtet 22.05: 12.15-15.00
- Diskuter på AMU-seminar om det skal være flere AMU-møter.

**AMU-sak 35 /12**      **Amu-seminar**

- Utfordringer rundt HMS-koordinatorer problematisk å diskutere på et AMU-seminar.
  - Medvirkning/ nye arbeidsmiljøforskrifter
  - Arbeidsmiljøundersøkelsen er det viktigste punktet!
  - IA burde være tema både på seminaret og i AMU-møter.
  - Det bør ikke være for mange tema, noe av hensikten må være å bruke tid på å gå i dybden på saker.
  - Det er ikke nødvendig å bruke mye tid på prosess og hvordan vi skal jobbe. Det ble gjort i fjor. Vi trenger ingen ekstern fasilitator!
  - Det burde vært noen fra personal i AMU. Dette vil også påvirke IA-arbeidet i AMU. Ida Munkeby, ny organisasjonsdirektør, skal inn i AMU fra 2013.
- Konklusjon seminar: ønsker få tema, og ingen ekstern fasilitator.

1. Arbeidsmiljøundersøkelsen. 2. IA.

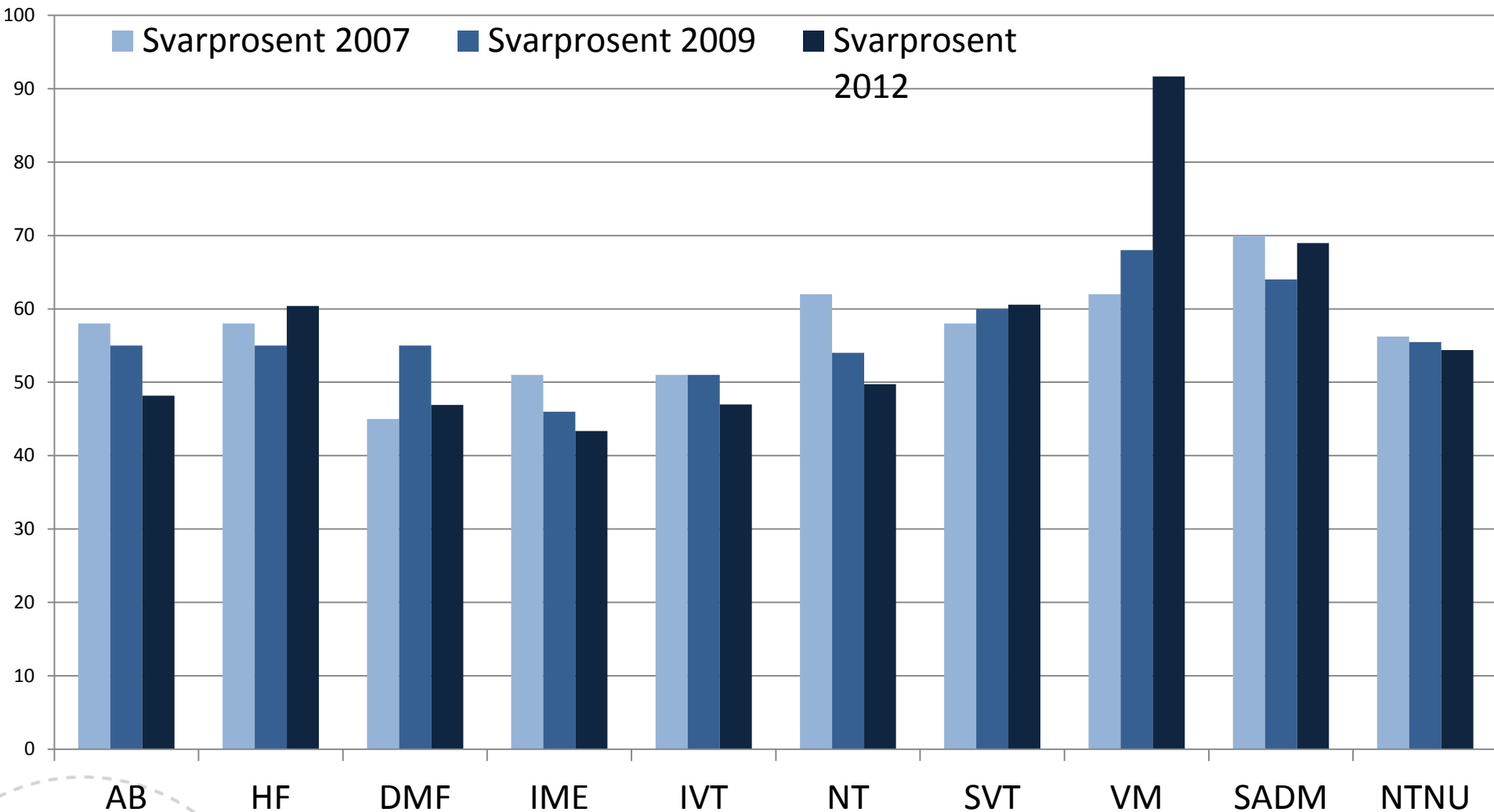
# ARK – et verktøy for arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse utviklet av og for U&H-sektoren

- Et verktøy for undersøkelse og utvikling av de viktigste aspektene i psykososiale arbeidsmiljø, belastninger og ressurser
- Teoretisk fundert
- Forskningsbasert – skal kunne brukes til forskning

## Spørreskjemaundersøkelse:

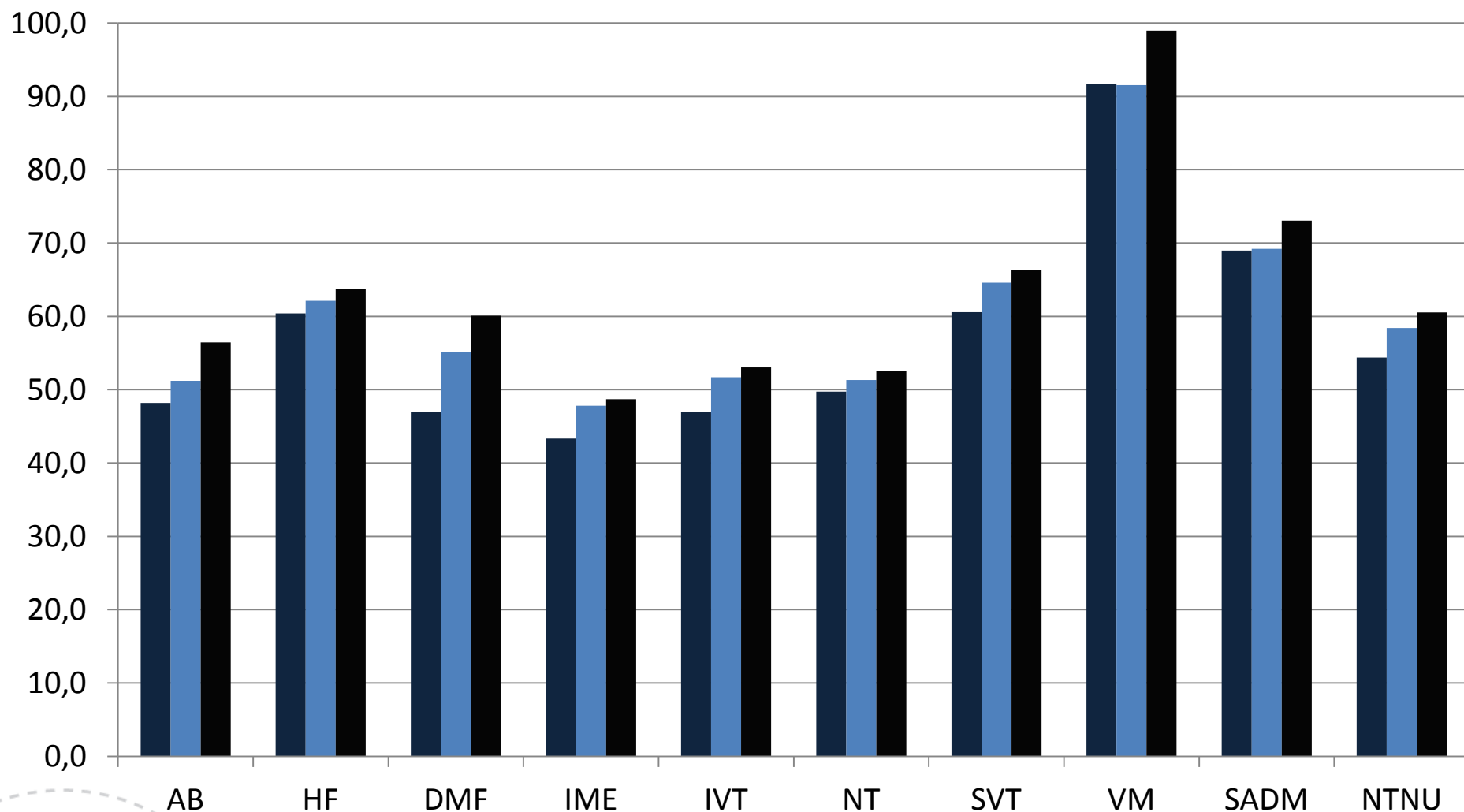
- 30/10 2012 fikk 5637 ansatte (2009: 5407, 2007: 5355) e-post med lenke til web-skjema.
- Purring ble sendt til alle som ikke hadde svart 8/11 og 15/11.
- Alle data fra besvarte spørreskjema ble overført til spss-fil 21/11.
- Registrerte svar pr. 21/11: 3438, dvs 61% av utsendte skjema.
- Registrerte svar etter gjennomgang av svar: 3066, dvs 54,4% av utsendte skjema.

# Svarprosent



# Svarprosent ulike stillingsstørrelser

■ Svarprosent 2012    ■ Svarprosent 50% stilling eller mer    ■ Svarprosent 100% stilling





## **Hovedfunn:**

### **De aller fleste svarer at de opplever**

- Å ha et meningsfylt arbeid
- At deres nærmeste ledelse er rettferdig
- Et romslig og inkluderende arbeidsmiljø

### **En betydelig andel svarer at de opplever**

- Å ha for mye å gjøre på for liten tid

# Presentasjon av fakultetsresultat :

- 17.12: Personallederforum SADM
- 17.12: Dekanmøte
- 18.12: VM
- 18.12: IME
- 18.12: AB
- 
- 08.01: HF
- 10.01: NT
- 14.01 el 28.01: IVT
- 15.01: SVT
- 22.01:DMF
-

## Oppfølging:

- Resultat skal meldes tilbake av personer som har fått opplæring ved alle enheter
  - Kurs og trening 14/12
  - Opplegg for kollegaveiledning
- Felles mal for resultatpresentasjon og prosess
- Planlegging sammen med leder og verneombud
- Alle medarbeidere skal inviteres til resultatpresentasjonen
- Ledere får ansvar for at tiltak utarbeides og iverksettes
- Planlagte og gjennomførte tiltak skal rapporteres ila 2013.

Tidsforbruk min	Tema	Ansvarlig
5 min	Ønske velkommen	Enhetsleder
10 min	Mål for dagen ARK Litt om JD-R	Tilbakemelder
10 min	Summeoppgave: <ul style="list-style-type: none"> <li>Hva er viktigste fremmere og hemmere hos oss?</li> </ul>	
15 min	Oppsummering i plenum, design ut fra enhetens størrelse, og slik at det kommer noe fram fra alle gruppene	
45 min	Presentere alle resultat. Dele ut på papir, ha med spørsmålene fra spørreskjemaet i det materialet som deles ut.	
15 min	kaffepause	
	Gruppeoppgave: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjør en totalvurdering av resultatene – diskuter – er de som forventet? Ja eller nei – begrunn</li> <li>Trekk frem tre punkt som er positive og viktige og videreføre.</li> <li>Trekk frem tre områder som kan forbedres.</li> </ul> Presentasjon av gruppearbeid i plenum - ulike modeller for deling i plenum. Alle gruppestemmene skal høres, flip eller gule lapper. Unngå gjentakelser.	
3 min	Oppsummering av det viktigste og skisse av veien videre. Takke for engasjement og innspill. Gjerne refleksjon rundt egen opplevelse	Enhetsleder



# NTNU

Det skapende universitet

## **LOKALT ARBEIDMILJØUTVALG IVT-fak**

-

# Bakgrunn:

- Forbedre det systematiske HMS-arbeidet lokalt
- Nærhet til LAMU ( lettere å ta opp lokale utfordringer i LAMU)
- Se på muligheten for tettere samarbeid mellom LOSAM og LAMU
  - tidsbruk
  - større bevissthet rundt arbeidsmiljøspørsmål

# Sammensetning av LAMU

- Like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden
- Arbeidsgiver peker ut sine representanter. Representant fra øverste ledelse (fakultetet)
- Hovedverneombudet (LHVO) skal være en av arbeidstakerrepr.
- Bedriftshelsetjenesten skal være representert uten stemmerett
- Medlemmene skal ha stedfortreder
- Velges for 2 år av gangen

# Sammensetning av LAMU IVT

Arb.giver repr	Arb.taker repr
Dekanus Ingvald Strømmen	Tekna, Arild Claussen
Avd.dir Anne Rossvoll	NTL, Iver Johnsen
HR seksjonssjef Kristin Dæhli	Parat, Kristin Mørkved Johansen
Fra HMS ressurs utvalg Kontorsjef Kjell Ove Slutås	Lokalt hovedverneombud Martin Bustadmo
Andre repr. uten stemmerett	HMS-avd/ bedriftshelsetjenesten

IVT 11.04.2012



# AMUs oppgaver :

- AML § 7-2 (5)

«Hvis arb.miljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv og helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt av denne lov.»

# Aktuelle LAMU oppgaver:

- Virke for gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på IVT. Delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.
- Skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsak og se til at arbeidsgiver treffer tiltak.
- Kan behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- Rapportere om sin virksomhet til fakultet styret, ledermøte og LOSAM.

# Kommunikasjon / avklaringer mot AMU :

I en prøveperiode har vi sekretær fra AMU som vil være sekretær i LAMU. Det er et avgjørende suksessfaktor for god samhandling mellom LAMU og AMU.

# Aktuelle saker vi vil prioritere på lokalt nivå i 2013:

- Arbeidsmiljøundersøkelsen
- Systematisk HMS-arbeid
  - HMS-runder
  - risikovurderinger
- Avvik
- IA-arbeid på IVT

IVT 11.04.2012

# Fremdriftsplan 2013

Januar	Informasjon i organisasjonen	
09.februar	LAMU møte	
03.april	LAMU møte	
05.juni	LAMU møte	m/ evaluering

IVT 11.04.2012