

# Konsernets arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Referat møte nr. 3 - 2014

**Dato: 11. September**

**Tid: 13:00 – 15:00**

**Sted: Møterom, Gamle Kjemi, vest**

Rolle	Enhet	Medlem: (tilstede =x)	X	Vara (tilstede =x)	X
AMU Leder	SiT	Eva Irene Hansen (HVO)	x	Astrid Bøysen	
Adm.dir.	SiT	Knut Solberg	x		
Leder HMS-Forum	SiT Kafe	Kjell Erik Ronæss (Kafe-dir.)	x	Bjørn Hammer	
LHVO	SiT Kafe	Tove Antonsen	x		
Leder HMS-Forum	VIA Egencia	Tor Jakob Reitan (Adm. dir.)		Audun Hovland	X
LHVO	VIA Egencia	Merete Rishaug	x	Marit Opøien	
Leder HMS-Forum	SiT Bolig	Lisbeth Glørstad Aspås (Bolig-dir.)	x	Jan Håkon Bekkavik	
LHVO	SiT Bolig	Halvar Lindvåg	x	Gerd Sjørgård	
Leder HMS-Forum	SiT Velferd	Espen Munkvik (Velferds-dir.)	x	Kristin Færø	
LHVO	SiT Velferd	Ida Soltveit Mjøsund	x	Kristin Valen	
Leder HMS-Forum	SiT Fellestjenester	Rikke Sivertsen Dahl (HR-dir.)	x	Halvard Danielsen	
LHVO	SiT Fellestjenester	Astrid Bøysen	x	Ragnar M. Pedersen	
<b>Observatører:</b>					
Observatør	HMS-seksjonen NTNU	Tove Karin Gjelset (HMS-rådgiver)	x		
Observatør/ Sekretær	SiT Fellestjenester	Gunhild Hjelmseth (HMS/HR-Konsulent)	x		

Nr./år Tidst.	Saker til behandling	Saksbeh.
25/14 KL.13.00	<b>Godkjenning av møteinnkallelse, og <a href="#">referat fra forrige møte</a></b>  <i>Vedtak:</i> AMU godkjenner saksliste og referat fra forrige AMU.	Leder (HVO)
26/14 KL.13.05	<b>Godkjenning av <a href="#">Mål og Aktivitetsplan for IA-arbeidet 2014-2018</a></b>  <i>Vedtak:</i> AMU godkjenner mål og aktivitetsplan for IA-arbeidet 2014-2018.	HR (v/Rikke)
27/14 KL.13.10	<b>Godkjenning av oppdaterte retningslinjer og skjema <a href="#">for varsling av kritikkverdige forhold</a></b>  <i>Vedtak:</i> AMU godkjenner oppdateringene i retningslinjen.	HR (v/Gunhild)
28/14 KL.13.20	<b>Godkjenning av veileder for nye verneombud</b> - Veilederen: « <a href="#">Hvordan lykkes som verneombud i SiT</a> » - Forslagstekst til <a href="#">HMS-håndboken</a>  <i>Vedtak:</i> AMU godkjenner den nye veilederen. AMU påpeker at ledere og verneombud i SiT med dette vedtaket forplikter seg til og må ta i bruk rådene som veilederen gir.	Leder (HVO)
29/14 KL.13.25	<b>Godkjenning av anskaffelsesprosess på BHT fra 2015-2018</b> - <a href="#">Kvalifikasjonskrav, evaluering og tildeling</a>  <i>Vedtak:</i> AMU godkjenner anskaffelsesprosessen lagt frem av HR-avdelingen.	HR (v/Gunhild)

	<b>Saker til orientering</b>	
30/14 KL.13.35	<p><b>Kvartalsrapportering fra hovedverneområdene for siste kvartal</b></p> <p>- <a href="#">SiT Kafe</a> Ingen alvorlige skader eller avvik i 2. kvartal, og vernerunder er gjennomført. SiT Kafe har for tiden mange byggesaker, det skjer organisatoriske endringer, og det er økonomiske utfordringer. PTI har det blitt jobbet med, og tross mange store tema på agendaen, er det mange som ønsker å fokusere på de gode kundeopplevelsene i PTI-arbeidet. Enheten har utfordringer med sykefravær, så dette vil det jobbes tettere med utover høsten.</p> <p>- <a href="#">Via Travel Tvette</a> I ViA skjer det endringer som vil følges tett utover høsten. Blant annet er kontoret på Stjørdal lagt ned, hvor ansatte flyttet til Trondheim, Adm.dir går av i november, og det jobbes med nye systemer og verktøy. Vernerunde er gjennomført, ingen skader og avvik er meldt inn, og sykefraværet går ned. Stress og helse er et tema som det er planlagt å jobbe videre med.</p> <p>- <a href="#">SiT Bolig</a> Ingen skader og ingen avvik er meldt inn i dette kvartal. SiT Bolig har lavt sykefravær, og PTI-arbeidet er nesten i mål. Enheten jobber med planlegging av personalseminar. Det fremheves et godt psykososialt arbeidsmiljø som det jobbes kontinuerlig med gjennom både mange faste møtepunkter, og sosiale arenaer.</p> <p>- <a href="#">SiT Velferd</a> Psykososial helsetjenester har jobbet med PTI. Gløshaugen legesenter ombygges og i den sammenheng er det utfordrende å møte leveranser. SiT Råd har gjennomført vernerunder. De har mange kontorer spredt i byen, så det er en del arbeid som legges i arbeidsplassutforming. SiT Barn har gjennomført vernerunder, de har jobbet med PTI og har fokus på arbeidsglede. SiT barn har hatt tilsyn på både støy og miljørettet helsevern, og håndtering av avvik følges opp. SiT Idrett har forbedret ventilasjonsanlegg på Dragvoll. Portalen har jobbet med utbedringer på området støy, Gløshaugen har bygget om i sommer og jobber videre med utfordringer som ligger i at det er en gammel bygningsmasse.</p> <p>- <a href="#">SiT Fellestjenester</a> Ingen skader og avvik, lavt (men økt) sykefravær, arbeid med PTI er stort sett gjennomført, vernerunder ca. i mål, har vedtatt å gå felles brannvernunder fra nå av. Det er innført en ny rutine for orden, renhold og vedlikehold av fellesarealer. Det settes av mye ressurser i avdelingene til nye fagsystemer (HR/lønn og dokumenthåndtering) som gir oss anledning til å jobbe på tvers, og til å forbedre arbeidsprosesser. Flere nyansatte fører til et ekstra fokus på det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet i avdelingene.</p> <p><b>Vedtak:</b> AMU tar rapportene til orientering. AMU opplever at de har fått en godt oppsummert og helhetlig orientering om sakene det jobbes ned ute i enhetene.</p>	VO/leder for det enkelte område

	<b>Status på overordnet HMS-arbeid 2014</b>	
32/14 KL.13.55	<p><b><u>Sykefravær</u></b> (OS/DS)</p> <p><i>Kvartalstall: 7,0 % i 2. kv.2014 (6,1 % i 2.kv for 2013). Akkumulert: 7,8 % sykefravær så langt i år (6,7 % så langt i 2013).</i></p> <p><i>Store enhetsvise og avdelingsvise forskjeller. Vi ser fortsatt et lavt korttidsfravær, men har større utfordringer med langtidsfraværet.</i></p> <p><i>Runde rundt bordet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hva fungerer?</i></li> <li>• <i>Har vi noen ideer som spesielt gode ideer?</i></li> <li>• <i>Hva kan vi lære av hverandre?</i></li> <li>• <i>Hvilke tiltak jobbes det med i enhetene?</i></li> </ul> <p><b>ViA Egencia:</b> <i>Vi ser noe belastningsfravær og har en del pc-relatert arbeid, og setter derfor inn ekstra med ressurser på det. Vi er gjerne to som tenker sammen rundt hva som er gode tiltak, og alle kan komme med ønsker til utforming av arbeidsplassen. Vi bruker lade-BHT for veiledning og forsøk. Vi ønsker å jobbe tett på de som er syk.</i></p> <p><b>Fellestjenester:</b> <i>Vi jobber med bedre statistikker, sitter nær administrative rutiner og har kjennskap til hva vi kan bruke av ressurser internt og eksternt (HR, lade BHT, NAV). Ellers er vårt arbeidsmiljø preget av kontorlandskap og møteaktivitet så oppfordrer til «energipauser», til å delta på temadag for ledere i samspill med eksterne ressurser, og ikke minst si ifra dersom det dukker opp behov.</i></p> <p><b>SiT Kafe:</b> <i>Det er vanskelig å identifisere direkte årsak til sykefraværet, men har mange faktorer som bidrar til utfordringer. Vi har 10 som har vært helt borte over lang tid, og prøver å se om de kan være tilstede gradert. Vi ønsker å jobbe tettere med verneombudene, og vil også ta tak dette med holdninger rundt sykefravær.</i></p> <p><b>SiT Velferd:</b> <i>SiT barn har jobbet med sykefravær i mange år da dette er en bransje som bl.a. har et høyere smittepress. Har hatt en nedgang som vi tror er på grunn av kontinuerlig og tett oppfølging og for at vi prioriterer trivsel og service høyt. SiT Velferd ønsker bedre statistikker, og å vite mer om de viktigste risikofaktorer for å jobbe strategisk med nærvær og fravær.</i></p> <p><b>SiT Bolig:</b> <i>For oss handler det om å vite hva vi må bevare, hva som fungerer siden vi har lavt fravær. Hos oss er det viktig å bry seg, løse problemer fortløpende, ta vare på det sosiale og trivselen, ringe til de som er borte, og «jage hjem» de som er for syk til jobben.</i></p> <p><b>Vedtak:</b> <i>AMU ser med bekymring på økende sykefravær. AMU oppfordrer ledere og verneombud til å ta med seg innspillene og erfaringene i det videre systematiske og målrettede arbeidet i enhetene.</i></p>	HR (v/Gunhild)
33/14 KL.14.05	<p><b><u>Overtid</u></b> (OS)</p> <p>Rapporten viser oversikt over innmeldt overtidarbeid utover 7,5t pr dag, og 37,5t pr uke.</p> <p><b>Total OT pr. 1. halvår 2014:</b> 2288.6t (2512,8t i 2013) <b>Totalt OT/årsverk pr. 1.halvår 2014:</b> 7,9 t/årsverk (8,7 t/årsverk i 2013)</p>	HR (v/Gunhild)

	<p>Enkelte arbeidstakere har mer enn 100 OT registrert pr. 1. halvår, og flere har over 25t OT registrert i enkelte måneder.</p> <p><b>Vedtak:</b> AMU tar rapportene til orientering, og ber om at ledere følger opp sine avdelinger og arbeidstakere for å bevare fleksibilitet, robusthet og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.</p>	
34/14 KL.14.10	<p><b>Evaluerings og oppfølging av <a href="#">HMS-konferansen 2014</a></b></p> <p>Orienterende om tilbakemeldingene fra deltakerne og hvordan temaene følges opp.</p> <p><b>Vedtak:</b> AMU tar evaluering til orientering, og er fornøyd med tiltakene som brukes for å følge opp konferansen.</p>	HR (v/Gunhild)
35/14 KL.14.15	<p><b>Beredskap (status)</b></p> <p>Viste film fra øvelsen, orienterte om evaluering og arbeid etter øvelsen.</p> <p>Oppfølging: ROS-analyse, lærepunkter inn i beredskapsplan, opplæring i beredskap i november (roller, verktøy, hva er nytt, hvordan bli god på dette).</p> <p>Mye arbeid med det sentrale arbeidet, men vi må også ha gode rutiner lokalt. Dette er ikke et arbeid som vil gå over, så dette er noe som vi må jobbe systematisk med for å bli gode og robuste.</p> <p><b>Vedtak:</b> Det forutsettes at beredskapsarbeid har høyt fokus ute i enhetene. AMU ber om å holdes oppdatert på videre arbeid sentralt så vel som lokalt.</p>	HR (v/Rikke)
36/14 KL.14.30	<p><b>Verneombudsforum 2014</b></p> <p><b>Vedtak:</b> AMU er orientert om status for årets forum for verneombud. AMU ber om at ledere legger til rette for at verneombud fra hver enhet har anledning til å delta.</p>	Leder (HVO)
37/14 KL.14.35	<p><b>Høstfest og priser 2014</b></p> <p><b>Vedtak:</b> AMU ber enhetene rekruttere til deltakelse på årets høstfest, og til å sende inn forslag til Sporprisen, Knutsenprisen og Kreativitetsprisen.</p>	HR (v/Gunhild)
38/14 KL.14.40	<p><b>Fremdrift <a href="#">overordnet handlingsplan for HMS-arbeid</a></b></p> <p><b>Vedtak:</b> AMU er orientert om fremdriften på årets handlingsplan.</p>	HR (v/Gunhild)
	<b>Innmeldte Saker til AMU</b>	
39/14 KL.14.55	<p><b>Orientering om <a href="#">overgang til EDAG</a></b> (elektronisk dialog med arbeidsgiver)</p> <p><b>Vedtak:</b> AMU støtter framlagt skisse for overgang til EDAG.</p>	LHVO Fellestj.
	<b>Eventuelt</b>	Alle

Eva Hansen  
Leder

Gunhild Hjelmseth  
Sekretær