

Notat

Til:	Rektor
Kopi til:	Tore Haugen, Lars Aalberg, Kirsti Godal Undebakke
Fra:	Fakultet for arkitektur og billedkunst

Ressurser for forbedring av fakultetenes HMS-arbeid - uttalelse fra AB

Fakultet for arkitektur er et lite fakultet og har begrensede ressurser til HMS-arbeidet. Slik vi nå er organisert, har vi en oppgave som HMS-koordinator som er tillagt seksjonssjefen for personal ved AB og verneombud.

Hittil har vi ment at denne ordningen har fungert både for å ta tak i aktuelle situasjoner og i arbeidet med proaktivt forebyggende arbeid. Vi vil i denne forbindelse påpeke at det fra AB gjennom flere år har blitt foretatt innkjøp av utstyr og forbedringer i arbeidsmiljøet for både ansatte og studenter med formål å forebygge senskader relatert til arbeidsmiljøet.

Til de spørsmål som blir stilt:

- NTNU har i dag et godt system for rapportering av hendelser og uhell. I rapporten bør det vurderes om det foreligger brudd på lover og forskrifter. Imidlertid finnes det ingen systematikk for innberetning av tiltak som forbedrer arbeidsmiljøet. I den forbindelse bør det også kunne vises til hvilke lover og forskrifter som har gjort forbedringen/endringen i arbeidsmiljøet nødvendig.
- De lokale arbeidsmiljøutvalg møtes stort sett når det er saker som må drøftes på grunn av hendelser. Faste møtetider, med jevne mellomrom, vil kunne bedre det lokale utvalgets innflytelse på arbeidsmiljøet. Imidlertid vil kostnaden med forbedringer av arbeidsmiljøet alltid være en forsinkende faktor. I mange tilfeller bør man se at det urimelig at det er leier (fakultet eller institutt) i stedet for bygningseier (NTNU) som skal være ansvarlig for miljømessige forbedringer, selv om leier ikke har vært eller er den som har installert det utstyr som finnes i bygning eller rom.

Vi vil påpeke at det i arbeidet med arbeidsmiljøet er viktig å kunne støtte seg på den faglige kompetansen som finnes ved NTNUs HMS-avdeling. Vi finner det derfor rimelig og riktig at det er der nyttilsetninger av nødvendig miljøfaglig ekspertise vil bli foretatt. Det skal ikke være nødvendig at fakultetene får ansvar for å ha slik ekspertise.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: fak-adm@ab.ntnu.no	Alfred Getz vei 3	+47 73 55 02 75	Gaute Ovesen
	http://www.ntnu.no		Telefaks +47 73 59 50 94	Tlf: +47 73 59 50 97

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Det medisinske fakultet

Dato
12.10.2011Referanse
2011/12433/HIL

U.off. i hht: Offl. § 13, fvl. § 13,1 nr.1

Notat

Til:	HMS-avdelingen
Kopi til:	Kirsti Godal Undebakke
Fra:	Det medisinske fakultet

Svar på spørsmål 2 - organisering og ressurser HMS - oppfølging i etterkant av dekanseminar vedr HMS 05.09.11

Rektor har i notat av 06.09.11 (ePhorte sak 2011/12433) bedt DMF om å komme med forslag om konkrete tiltak ift organisering og ressurser for forbedring av fakultetets HMS-arbeid.

- Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?*
- Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?*

Det medisinske fakultet har hatt saken oppe til diskusjon på et instituttleder møte, og instituttene ble bedt om skriftlige innspill. Det har også vært informert om saken på DMFs fakultetsstyremøte i september og på møte i LOSAM (hvor også LHVO deltar).

DMF har forsøkt å oppsummere alle innspill fra instituttene i et tankekart (se s. 3), sortert på tiltak som instituttene mener skal kunne forbedre HMS-arbeidet på henholdsvis 1., 2. og 3. nivå. Det har kommet inn mange gode forslag/innspill. DMF må nå prioritere hva vi ønsker å jobbe videre med på kort og på lang sikt. (Alle innspill/svar fra DMFs institutt/enheter på spørsmål 2 er samlet i et vedlegg til dette dokumentet. Alle innspill finnes også i ePhorte på sak 2011/1158).

Noen av de tiltakene som allerede har vært diskutert, og som vi per i dag jobber videre med på DMF, er:

1. Organisering av 4.nivå - evaluering

DMF har invitert instituttlederne til en workshop i november hvor tema for dagen er evaluering av DMFs organisering av 4.nivå. 2008/3360 – 57: https://ephorte.ntnu.no/EphorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=443814&database=EPHORTE Organisering og ressurser til HMS-arbeidet vil bli en naturlig del av diskusjonen.

2. Evaluering av Videreutvikling av administrative støttefunksjoner (VAS)

VAS var et prosjekt DMF jobbet med i perioden 2006-2007 <http://www.medisin.ntnu.no/adm/Vidutadmstottepros/> med formål å kartlegge, videreutvikle og effektivisere de administrative støtteprosessene ved Det medisinske fakultet. Vi ser at et av tiltakene i forbindelse med tilsynet *Bedre Helse* vil være å evaluere hvordan vi har organisert oss. VAS-prosjektet vil derfor bli evaluert.

Postadresse Postboks 8905 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: dmf-post@medisin.ntnu.no http://www.ntnu.no	Besøksadresse Medisinsk teknisk forskningssenter, Olav Kyrres gt 9	Telefon +47 73 59 88 59 Telefaks +47 73 59 88 65	Saksbehandler Hilde Elise Strand Konradsen Tlf: +47 73 59 76 88
---	---	--	---	---

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

3. TekMed-prosjektet

Høsten 2010 startet DMF et prosjekt som har som målsetning å få til optimal utnyttelse av utstyr, areal og kompetanse ved fakultetet (TekMed-prosjektet) og det er nå vedtatt at vi oppretter kjernefasiliteter. Prosjektet har en også målsetning kvalitet i rekrutteringsprosessen og legge til rette for at kompetanse-kartlegging er en del av den årlige medarbeidersamtalen for alle ansatte ved DMF. Det skal bidra til at fakultetet får en oversikt over hvilken kompetanse den enkelte medarbeider i tekniske stillinger innehar (og hvordan disse kan videreutvikles), og legge til rette for en god organisering ved opprettelse av kjernefasiliteter. Vi er i ferd med å skaffe oss et elektronisk verktøy for utvikling av den enkelte medarbeider med fokus på ivaretagelse av ansatte og optimal bruk av dennes kompetanse. Kartleggingen av kompetanse settes dermed i sammenheng med prosessen for utviklings- og medarbeidersamtalen, og danner grunnlaget for strategisk personalplanlegging som er viktig i forbindelse med gjennomføring av fakultetets strategi.

Se: <http://www.ntnu.no/dmf/adm/teknisk-metodiske-funksjoner>

4. Samordningsavtaler

St. Olavs Hospital og Det medisinske fakultetet jobber nå aktivt for å få på plass samordningsavtaler innen HMS området. Vi jobber med å identifisere aktuelle områder vi skal samordnes oss på, og med operasjonaliseringen av samordningen (beskriver områder, oppgaver, roller, prosesser, hvordan skal gjensidig varsling foregå ved hendelser, avvik, ulykker og uhell osv).

5. Tettere integrasjon mot sykehuset

Ledelsen ved St. Olavs Hospital HF og Det medisinske fakultet ønsker å sette fokus på tiltak som kan bidra til å realisere et best og mest mulig integrert universitetssykehus i Midt-Norge. Det er satt i gang en prosess for å realisere denne målsettingen gjennom en konkret tiltaksplan som er utarbeidet ved de to institusjonene. Målsetningen å peke på felles utfordringer og muligheter, samt å foreslå konkrete tiltak som skal styrke integrasjonen og bidra til at begge institusjoner utnytter sine muligheter.

<http://www.ntnu.no/dmf/fakultetstyret/styremote-05-2010>

6. HMS handlingsplan

Vi vil sette ned en arbeidsgruppe for å starte arbeidet med å få på plass en handlingsplan for HMS på DMF. Med en handlingsplan kan vi også få på plass et HMS-årshjul for fakultetet/instituttene.

7. HMS-roller

I forbindelse med tilsynet *Bedre helse* har vi satt ned en arbeidsgruppe som skal se på kontorsjefrollen. Vi ser også at ansatte i tekniske stillinger har mange oppgaver knyttet til HMS-oppgaver. I forbindelse med TekMed-prosjektet får vi kartlagt hvor mye ressurser som brukes til HMS.

Vi ser for oss at vi må jobbe videre med en tydeliggjøring av HMS-rollene både på 2. og 3.nivå for å få svar på for eksempel:

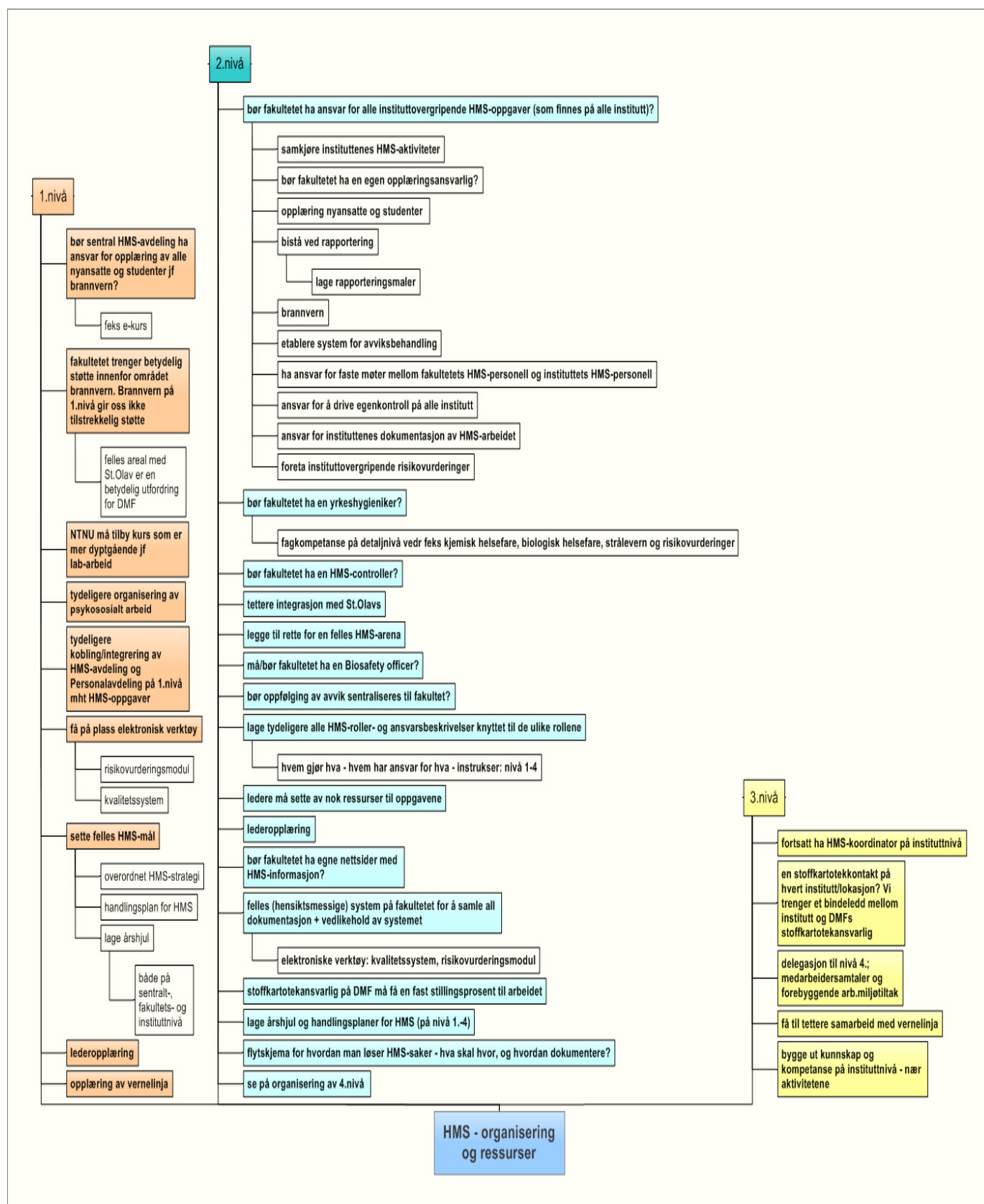
- Hvilke HMS-roller må finnes på instituttnivå for å løse DMFs HMS-oppgaver på en god måte?
- Hvilke HMS-roller må finnes på fakultetsnivå for å løse DMFs HMS-oppgaver på en god måte?
- Er rollebeskrivelsene våre gode nok? (Hvilke oppgaver og ansvar ligger til hvilke roller)
- Er det satt av nok ressurser på institutt og på fakultet for å løse oppgavene vi er pålagt på en forsvarlig måte?

8. Ekstra ressurser på fakultetsnivå

Dekanus ser at det er nødvendig å tilføre mer ressurser til fakultetets HMS-arbeid. Per i dag har fakultetet en HMS-koordinator (på nivå 2) i ca 50 % stilling. Denne stillingen vurderer vi å utvide til 100 % samt tilsette i en ekstra 100 % stilling som kan dekke HMS innenfor yrkeshygiene/Biosafety og stoffkartotek.

9. HMS - del av styringsdialogen med instituttene

Dekanus er tydelig på at de valgte instituttlederene skal ta HMS på alvor og jobbe systematisk og forebyggende.

HMS - organisering
og ressurser

Ønsker fra DMF til 1.nivå**Organisering**

Vi ønsker oss en tydeligere/tettere kopling av HMS-avdelingen og Personalavdelingen. Informasjon og rutiner som ledere bruker i hverdagen er "unaturlig" delt på HR og HMS.

Bestillingskompetanse

Vi ønsker en tydelig retning for hva NTNU ønsker med HMS-arbeidet sitt og at 1.nivå skal være god på bestilling/rapportering innen HMS (HMS-strategi, årshjul, mal for rapportering osv).

Brannvern

Fakultetets ønsker at NTNU setter av mer ressurser til brannvern slik at 2.nivå kan få avlastning, hjelp og støtte. Vi har en betydelig utfordring knyttet til brannvern i et samlokalisert sykehus og vi ønsker at 1.nivå tar ansvar for opplæring av studenter og ansatte innen brannvern samt planlegger og gjennomfører brannøvelser.

Verktøy

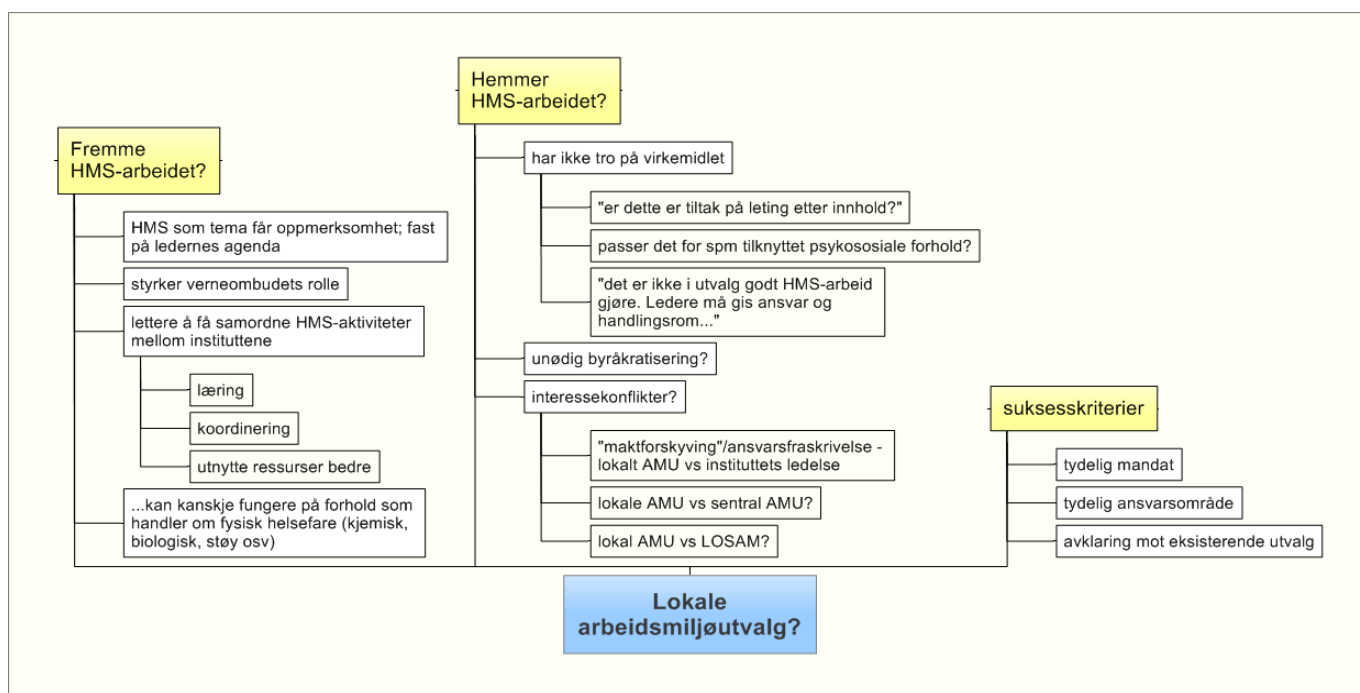
Videre ønsker oss flere "verktøy"; for eksempel modul for risikovurdering og kvalitetssystem i det nye elektroniske avvikssystemet.

Kurs/kompetanseheving

Vi ønsker oss også kompetanseheving/kurs for ansatt i tekniske stillinger som er *dyptgående* nok til at de faktisk er relevant for vårt HMS arbeid i laboratorier.

Lokale arbeidsmiljøutvalg?

Instituttene er delt i sitt syn på lokale arbeidsmiljøutvalg. Per i dag synes vi forslaget er vanskelig å ta stilling til. Om man skal gå for opprettelsen av lokale AMU er det i alle fall viktig å se på utvalgets sammensetning, mandat (myndighet), grenseoppganger mot andre utvalg og rapporteringslinjene.



Innspill fra **Institutt for kreftforskning og molekylær medisin (IKM)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 50:

https://ephorte.ntnu.no/ePhorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=622788&database=EPHORTE

Innspill fra **Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk (ISB)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 54:

https://ephorte.ntnu.no/EphorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=623399&database=EPHORTE

Innspill fra **Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer (LBK)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 53:

https://ephorte.ntnu.no/ePhorteWeb/locator/?SHOW=SA&SA_ID=151584&database=EPHORTE

Innspill fra **Institutt for nevromedisin (INM)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 56:

https://ephorte.ntnu.no/EphorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=623649&database=EPHORTE

Innspill fra **Institutt for samfunnsmedisin (ISM)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 49:

https://ephorte.ntnu.no/ePhorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=622705&database=EPHORTE

Innspill fra **Senter for hukommelsesbiologi/Centre for the Biology of Memory (CBM)** finner du som vedlegg til denne saken, eller i ePhorte på sak 2011/1158 JP 55:

https://ephorte.ntnu.no/ePhorteWeb/locator/?SHOW=JP&JP_ID=623597&database=EPHORTE

Notat

Til: HMS-avdelingen

Kopi til:

Fra: Det humanistiske fakultet

Svar til pkt 2 - HMS - bestilling fra rektor

Det humanistiske fakultet (HF) viser til HMS- bestilling fra rektor. Under pkt 2 i dokumentet bes fakultetene om å komme med forslag til konkrete tiltak i forhold til organisering og ressurser for forbedring av fakultetets HMS-arbeid. HF har valgt å gi tilbakemelding spesifisert i fire hovedpunkter.

Pkt a) Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?

1. Økt fokus på rolle
2. Økt ressurs på HMS (systematikk, dokumentasjon)
3. Flere aktive møteplasser på fakultetet og med sentral HMS-avdeling
4. Bedre integrasjon av HMS-arbeidet i HR-funksjonen

Det humanistiske fakultet (HF) har fra høsten 2011 satt ekstra fokus på å bygge opp en styrket Helse, miljø og sikkerhets (HMS)-funksjon ved fakultetet. I det ligger at vi har dedikert HMS-oppgaver til en HMS-koordinator på fakultetsnivå som skal bidra til å ivareta både det systematiske HMS-arbeidet, så vel som dokumentasjon og nødvendig rapportering. Vi har i tillegg dedikert spesielt ansvar for dokumentasjon og systematikk til HR-konsulent. Denne ressursen, sammen med HMS-koordinator og ledelse for øvrig, skal ivareta fakultetets ansvar for helse, miljø og sikkerhet.

Alle våre 9 kontorsjefer har i stillingen sin fått rollen som HMS-koordinator på instituttnivå. I det ligger at de skal utføre HMS-oppgaver på vegne av leder. (Instituttleder).

Gjennom en slik organisering tar vi sikte på å ivareta arbeidsmiljøet på en best mulig måte, samt oppfylle de øvrige kravene til systematisk HMS-arbeid ved våre enheter.

For å kunne ha en velfungerende HMS-funksjon er vi opptatt av at de som innehar rollen som HMS-koordinator også har nødvendig kompetanse. For å sikre en viss kompetanse oppfordrer vi våre

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@hf.ntnu.no http://www.ntnu.no	Bygg 2, nivå 5, Dragvoll	+47 73 59 65 95 Telefaks +47 73 59 10 30	Karin Margrethe Hansen Tlf: +47 73 59 66 09

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

HMS-koordinatører, både på fakultets- og instituttnivå, å delta på den HMS-opplæringen som NTNU arrangerer. De fleste HMS-koordinatørene har deltatt på slik opplæring, og de som ikke har deltatt vil gjøre det innen rimelig tid. HF er opptatt av at det er viktig å vedlikeholde denne kompetansen. Slikt vedlikehold kan være både kurs og videre opplæring, men like viktig som dette er samarbeid om felles problemstillinger og utfordringer. Vi tenker da på samarbeid mellom instituttens HMS-koordinatører og med fakultetets HMS-koordinator, og samarbeid med den sentrale HMS-avdelingen. Det er viktig at HMS-koordinatørene tilhører et miljø ved NTNU. Det vil sikre et vedlikehold og en oppdatering av kompetanse innenfor HMS-området. Den sentrale HMS-avdelingen bør ha ansvaret for å innkalle til for eksempel to årlige møter.

Det er under planlegging et felles møte med alle HMS-koordinatørene og alle verneombudene ved HF. På den måten sørger vi for at verneombudene involveres i planlegging og gjennomføring av aktiviteter for ivaretagelse av arbeidsmiljø. HF tar sikte på å ha to slike møter hvert år.

HF vil knytte problemstillinger innenfor HMS-området nærmere opp mot vår personal/ HR-funksjon, særlig innenfor forebygging og utfordringer innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet. Slik vil HMS-arbeidet integreres bedre i HR-funksjonen ved fakultetet, og vi vil kunne utnytte våre ressurser på en bedre måte.

HF er bevisst betydningen av å ha en sentral HMS-avdeling med god kompetanse og profesjonalitet. Vi opplever at de ansatte der innehar tilstrekkelig kompetanse på de fleste områdene. Når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø ser vi at problemstillinger og utfordringer innenfor dette området ofte er tidkrevende og sammensatt av ulike faktorer. Det er derfor ønskelig at den sentrale HMS-avdelingen har en gjennomgang av hvorvidt de har tilstrekkelige ressurser til å bistå fakultetene på dette området. Spesielt hva gjelder særlig vanskelige og tid- og ressurskrevende saker.

Pkt b) Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?

Hvorvidt det vil være en god løsning å opprette lokale arbeidsmiljøutvalg som en utvidelse av de lokale samarbeidsutvalg, (LOSAM) og som skal være en pådriver i fakultetenes HMS-arbeid, vil HF holde åpent inntil vi ser resultat av det vi kaller en styrket HMS-funksjon ved fakultetet og ved våre institutt. HF har i utgangspunktet større tro på å videreutvikle LOSAM-arenaen, men vil slutte oss til en felles organisering for NTNU dersom opprettelse av lokale AMU blir vedtatt.

Notat

Til: Rektor

Kopi til:

Fra: IME-fakultetet

Signatur:

Svar på HMS-bestilling av 06.09.11, pkt. 2

Innspill til HMS-organisering og ressurser

Med henvisning til notat til NTNUs styre av 4/10-11 formulert slik:

“Fakultetene bes om å diskutere og komme med forslag om konkrete tiltak ift organisering og ressurser for forbedring av fakultetets HMS-arbeid. Fakultetene bes om å beskrive en ønsket ideell organisering ift å kunne drive proaktivt forebyggende og godt hms-arbeid på fakultetet. Dersom dette anses å avhenge av hva som fins på sentralt nivå bes dere om å beskrive hva dere da anser at er nødvendig der – i tillegg til det som fins i dag. Følgende spørsmål ønskes besvart som et minimum:

- Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?
- Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?”

I tillegg har vi trukket frem noen momenter som er resultater fra en arbeidsgruppe ved IME som har drøftet aktuelle HMS-problemstillinger ved vårt fakultet, som vi vurderer til å være aktuelle også for andre enheter ved NTNU.

Profesjonalisering og organisering av HMS-funksjonen

Et godt arbeidsmiljø vil være en av flere faktorer som bidrar til å oppfylle NTNUs strategi, profesjonalisering av HMS-arbeidet og tettere samarbeid med personalavdelingen vil virke i riktig

Postadresse Sem Sælandsvei 5 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: postmottak@ime.ntnu.no http://www.ime.ntnu.no	Besøksadresse Sem Sælandsvei 5 Gløshaugen	Telefon + 47 73 59 42 02 Telefaks + 47 73 59 36 28	Seniorkonsulent Anne Kristin Bratseth Tlf: + 47 73 59 67 15
--	--	--	---	--

retning. Med profesjonalisering av HMS-funksjonen mener vi at det må være fast ansatte, overveiende blant teknisk/administrativt ansatte, de vil utgjøre nødvendig kontinuitet og i praksis implementere det som vedtas i ledelsen ved NTNUs ulike nivå. Ledelse skiftes relativt ofte, tilnærmet uavhengig av valgt eller ansatt ledelse. HMS-ansvaret tillegges linjeledelsen mens den praktiske implementeringen effekteres og kontinuitet sikres via de fast ansatte i støttefunksjonen.

På sentralnivået bør det være høy kompetanse og nok kapasitet både til å fungere som rådgivere angående felles standarder, systematikk, lover og forskrifter i arbeidet ved underliggende enheter samt påse at nødvendig dokumentasjon og rapportering utføres. For å oppnå et stort nok miljø til at HMS-faget utvikles må det være tilstrekkelig mange samlet på sentralnivået. Kritisk masse kan "legitimeres" ved at HMS-problemstillinger som er generelle, dvs tilnærmet allmenngyldige for alle underliggende enheter behandles sentralt.

Godt arbeidsmiljø er et sikkert og "sunt" arbeidsmiljø der man systematisk arbeider for å redusere eller eliminere risikoer forbundet med selve arbeidet og utførelsen av dette. I tillegg må det fokuseres på psykososiale aspekter ved arbeidsmiljøet. Her vil et godt og nært samarbeid mellom HMS-avdelingen og personalavdelingen samlet kunne gi bedre effekt enn summen av det de gjør hver for seg da problemstillingene i mange tilfeller vil være felles eller sterkt relaterte for begge enhetene.

På mange felt fungerer NTNU som en prosessorganisasjon, f eks har både personal- og økonomiavdelingen arenaer der sentralnivå, fakultetsnivå og instituttnivå møtes for behandling av sine "fag". Tilsvarende arenaer kan etableres for HMS-saker, og da må også nivå fire, faggruppene, inkluderes. På faggruppenivå vil man naturlig nok finne de største ulikhetene angående fysisk arbeidsmiljø, da de i stor grad vil være spesifikke for faggruppens aktiviteter. Sett fra faggruppenivå vil kontakten opp i systemet være hensiktsmessig; på dette nivået vil det stort sett være få personer i hver gruppe som har HMS-oppgaver og ansvar mens gjennomstrømming av studenter og phd-kandidater være stor, og for å ivareta kontinuitet og kompetanse må faggrupperepresentantene kunne trekke på kapasitet og kompetanse fra større enheter, dvs på nivåene over.

Det er flere måter man kan profesjonalisere og organisere HMS-funksjonen ved ulike organisasjonsnivå ved NTNU. Sentralt har man arbeidsmiljøutvalget med sitt mandat og med representasjon fra arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, AMU, og tilsvarende har man sentralt samarbeidsutvalg med eget mandat og tilsvarende partsrepresentasjon, SESAM. På fakultetsnivå kan man opprette lokalt arbeidsmiljøutvalg, LAMU, men vi ser mulighet for at man ser på mandat for dette i sammenheng med lokalt samarbeidsutvalg, LOSAM, kanskje til og med at disse utvalgene integreres på lokalt nivå, både av hensyn til i praksis å stille representanter til utvalgene og kommunikasjon med dekanus.

HMS har fått bredere fokus på NTNU, og er et kontinuerlig arbeid som krever stadig mer plass i hverdagen. En HMS-rådgiver på fakultetsnivå, nødvendigvis ikke i full stilling, men gjerne kombinert med oppgaver innen personalområdet, som har kompetanse og ikke minst tid til å være

støtteperson for ledere bør vurderes. Oppgaver kan være å ta initiativ til å arrangere nødvendige kurs som førstehjelp og brannvern, og være rådgiver for instituttledere og HMS-koordinatorer på instituttnivå i forbindelse med risikovurderinger, ved HMS-runder og ved annet HMS-arbeid. Av og til kan det kan være store utfordringer i det psykososiale arbeidsmiljøet, en rådgiver med adekvat kompetanse vil kunne bidra til at man finner gode løsninger også i slike sammenhenger.

Et ytterligere bidrag til profesjonalisering av HMS-funksjonen kan være å tydeliggjøre innhold og omfang i HMS-koordinatorfunksjonen. I praksis i dag er dette for mange en bioppgave de enkelte har ved siden av andre hovedarbeidsoppgaver, og med et uklart mandat. Det kan i praksis være vanskelig å håndtere og prioritere HMS-oppgaver godt nok i forhold til krav og mengde. En større stillingsandel for HMS-koordinatorer kan bidra til forbedret HMS-arbeid ved NTNU.

Konkrete innspill til HMS-arbeidet ved IME

En arbeidsgruppe med representanter fra enhetene ved IME har kommet med konkrete forslag til HMS-tiltak:

- Det må tilbys en generell HMS-innføring for alle studenter i 1.klasse av samme type som NT-fakultetet benytter. Praktisk førstehjelpskurs og brannvernkurs bør innføres slik at alle studenter får en viss kjennskap til bruk av standard utstyr og teknikker. Dette kan organiseres på fakultetsnivå, men bør tilbys alle studenter ved NTNU.
- Flere hjertestartere ved instituttene og andre arealer der mange ferdes. Bruk av hjertestartere kan kombineres med førstehjelpskurs slik at terskelen for å bruke de blir lavere. Da de hjertestarterne vi har i dag ble kjøpt inn, var det nødvendig med spesiell opplæring i bruk. Dagens hjertestartere er mer selvinformerende, i det man slår de på blir instruksjonen tilgjengelig, men noe opplæring må fortsatt påregnes.
- Det er ønskelig med flere brannteppe rundt omkring i korridorene i bygningene. Mange steder er det slukkeapparater, men disse kan fort gjøre mer skade enn nytte. Brannteppe er raske og bruke, og gir minst skade på rom og apparatur. De er særlig effektive ved branntilløp og små lokaliserte branner, som for eksempel i laborieutstyr eller kaffetraktere. Det burde være et brannteppe plassert på alle kjøkkenkroker rundt i byggene.
- Det er en målsetting å få bedre kontroll med tilgang til laboratorier. I dag har ikke romansvarlige mulighet til å bestemme hvem som har tilgang til laboratoriet, fordi det stort sett blir gitt gruppetilgang til våre laboratorier. Ved forespørsel til Driftsavdelingen om å endre dette har vi fått beskjed om at det eksisterende systemet har for dårlig kapasitet til å operere med forskjellige tilgangslistene på alle rom. Her ønsker vi en oppgradering av systemene slik at de romansvarlige faktisk kan ta ansvaret for sine rom.

2011/12433

Fra: Anne Rossvoll

Sendt: 17. oktober 2011 17:24

Til: 'kirsti.underbakke@ntnu.no'

Kopi: Ingvald Strømmen (ingvald.strommen@ntnu.no)

Emne: HMS bestiling

Hei

Her kommer tilbakemelding fra IVT-fak når det gjelder HMS-bestillingen datert 06.09.11 (ePhorte 2011/12433)

a) Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter ?

Strategi og planer

IVT-fakultet har styrket HMS -arbeidet den siste tiden. I handlingsplanen for 2011 er det flere tiltak som skal bidra til det. Et sentralt punkt er jevnlig oppfølging av instituttens "selvangivelser" og utarbeidelse av instituttvise handlingsplaner for HMS . Det har bidratt til å øke oppmerksomheten på HMS blant lederne, noe som er svært sentralt. Et av hovedmålene IVT's nye strategi 2011-15 er å: «Utvikle en organisasjon som fremmer godt arbeidsmiljø og læring».

Org,kapasitet og kompetanse

For å lykkes innenfor HMS-arbeidet må det være en sammenheng mellom ambisjonene og ressurser, både kompetanse og kapasitet.

Ansvar for HMS-arbeidet ligger i lederlinja på fakultetet. I dag har vi definerte roller som HMS-koordinatorer på institutt og fakultet.

Det er også oppnevnt egne personer med dedikert ansvar for eks. knyttet til stoffkartotek. Det er også valgt verneombud på institutt og fakultetsnivå.

I tillegg er det oppnevnt et eget ressursutvalg for HMS-arbeid på IVT, hvor bla en professor med fagkompetanse innenfor HMS-området deltar.

Vi har som nevnt innført « selvangivelse» for HMS-arbeidet som et virkemiddel i å sette HMS-arbeidet høyt på dagsorden i organisasjonen, noe vi har gode erfaringer med..

Har vi tilstrekkelig kapasitet og kompetanse ? På fakultetet har vi i dag ca 25% av et årsverk til HMS-arbeid. Ved en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved fakultetet vil en nok kunne bidra til økt dokumentasjon/systematikk i HMS arbeidet (f.eks internkontroll) og legge til rette for kompetanseheving blant aktørene. Vi har mer å hente når det gjelder å legge til rette for et forum for HMS-koordinatoren ,slik at de kan få erfaringsdeling/ kompetanseheving på tvers av fakultetet.

Vi mener at en må se fakultetsnivået og instituttnivået i en helhet, slik at en eventuell styrking av kapasitet og kompetanse må skje på begge nivåene.

Når det gjelder instituttene er det ulike løsninger når det gjelder kapasitet. Vi ser at det de ulike instituttene har ulike utfordringer når det gjelder å ivareta HMS. Vi har eksempel på at institutt med stor og krevende lab. virksomhet har 2 HMS-koordinatorer, mens på flere institutt er det kontorsjef som ivaretar HMS-koordinator rollen. Kontorsjefrollen er krevende i seg selv, så vi kan vurdere om det er riktig å la de ivareta rollen som HMS-koordinator.

Fordelen er selvsagt at de har tett kontakt mot linjeleder. Dette viser at kapasitet og kompetanse varierer også på instituttnivået.

På IVT er det altså innført en del nye grep i HMS-arbeidet den senere tid, så vi mener at vi må høste erfaringer fra dette over litt lenger tid før vi konkluderer på om vi har tilstrekkelig kompetanse og kapasitet.

b) Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetets arbeid

Et lokalt AMU vil være positivt. Det vil kunne bringe problemstillingene og løsningen nærmere de det gjelder, medarbeidere og ledere. Gjennom det vil en kunne øke engasjementet rundt arbeidsmiljøet lokalt. Det tyder bla de foreløpige erfaringene med innføring av lokale LOSAM i sentraladministrasjonen på.

Hilsen Anne

Notat

Til: HMS-avdelingen

Kopi til:

Fra: NT-fakultetet

Signatur:

Viser til referat fra dekanseminar samt styrenotat, der fakultetene bes gi en tilbakemelding på følgende spørsmål:

Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter ?

Generelt:

NT-fakultetet er opptatt av at vi må koordinere HMS-arbeidet på tvers av hele NTNU. Det bør ikke etableres spesialkompetanse på hver enkelt enhet, men heller sørge for at spesialkompetansen finnes som en felles ressurs for hele NTNU. Viktig blir da at det finnes riktig kompetanse som ivaretar de behov enhetene har samt at det er tilstrekkelig med kapasitet innenfor hvert spesialområdet. Kan nevne spesialistkompetanse innenfor strålevern og kjemikalier (yrkeshygenikker) som eksempler. NTNU bør ha gode koordinerte prosesser, maler, rutiner og retningslinjer slik at vi unngår en situasjon der alle enheter utvikler sine egne HMS-systemer.

For den enkelte enhet er det viktig at det finnes tilstrekkelig med kompetanse og ressurser for å ivareta den daglige HMS-oppfølgningen i samarbeid med den enkelte leder.

NTs organisering

NT-fakultetet mener vi har funnet en god løsning på en optimal HMS-funksjon så fremt spesialoppgavene/-kompetansen forefinnes som en sentral ressurs.

Alle institutter inkl administrasjon har en definert funksjon som HMS-koordinator i en 50% stillingsandel. Denne funksjonen er en del av en fast teknisk stilling (ingeniør, avdelingsingeniør, eller overingeniørstilling). Det er utarbeidet en HMS-struktur som definerer ansvar/myndighet og

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seksjonsleder
Realfagbygget 7491 Trondheim	E-post: postmottak@nt.ntnu.no http://www.nt.ntnu.no	Realfagbygget D1 Høgskoleringen 5 7034 Trondheim	+ 47 73 59 41 97 Telefaks + 47 73 59 14 10	Heidi Hugdal Tlf: + 47 73596714

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

oppgaver til de ulike aktørene innenfor HMS pr enhet. Dette gir en forutsigbarhet for den enkelte som skal inneha HMS-koordinatorrollen og vi får bygd opp og rekruttert inn HMS kompetanse over tid.

I tillegg er det definerte personer som har rollen som stoffkartotekansvarlig pr enhet. Disse har i likehet med HMS-koordinatorne, rollen som en del av en fast teknisk stilling.

NT har nylig etablert en 100% stilling som HMS-rådgiver ved fakultetet som ivaretar rådgiverfunksjon på overordnet nivå for dekanus og instituttlederne. HMS-rådgiveren vil ha ansvar for å koordinere og etablere gode samarbeidsrelasjoner og –rutiner mot alle HMS-koordinatorne ved fakultetet. HMS-rådgiverne vil også inneha en operativ koordinatorrolle for administrasjon inkl verksteder. Denne stillingen er som nevnt nyetablert og bidrar til at NT får inn ny kompetanse og får økt ressursene på HMS totalt.

Oppfølgingen og ivaretagelse av oppgaver og prosesser innen helse og deler av miljø blir ivaretatt av HR-konsulentene vedde ulike enhetene.

For å ivareta koordineringen og samhandlingen mellom HR-/HMS-oppgaver og prosesser innen for alle aspekter av HMS, er funksjonene lagt under en og samme seksjon. Erfaringen vi har fra den delte sentral HMS/HR –modellen er at det ikke er klart og tydelig hvem som har ansvar for hva og for å unngå dette har valgt å ha en seksjon som ivaretar koordineringen mellom funksjonene. Vi har til nå positiv erfaring med denne løsningen.

Kontaktpunkter ved NT

For å få en god og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet mener vi at det er viktig med faste møtepunkt for de ulike aktørene innenfor HMS, der tema som konkrete dagligdagse utfordringer, koordinering av prosesser inkl rapportering, utvikling av tiltak, gjennomgang av nye retningslinjer, rolleforståelse osv blir tatt opp.

Ved NT har vi etablert følgende møtearena:

- HMS-forum (1 gang pr mnd, deltakere HMS-koordinatorne, hovedverneombud og HMS-sjef Sintef kjemi og materialer)
- HMS på ledermøtene (1 gang pr mnd, deltakere ledergruppa)
- I gang med å etablere HMS på instituttnivå (1 gang pr mnd, deltakere instituttleder, HMS-koordinator, verneombud)
- Seksjonsmøte HR (1 gang pr uke, HR-konsulentene)

Hovedutfordringene for NT og for NTNU slik NT ser det

- En utfordring er god koordinering mellom sentral HMS-avdeling og fakultets-/instituttnivå. Forventningen til hverandre samt forskjellig fokus ser vi er en kilde til dårlig koordinering. Et tiltak for å bedre dette kan være å etablere tematiske mikronettverk etter samme modell som HR . Eksempel kan være mikronettverk for de som har mye eksperimentell labvirksomhet.
- En annen sak som går på forventning er at NT opplever HMS-avdelingens rolle som uklar, spesielt i konflikt-/IASaker der avdelingen både ivaretar lederstøttefunksjon og bedriftshelsefunksjon. I en del tilfeller er det uklart hvilke av de to rollene HMS-avdelingen tar/har. Som ledere forventer en å få råd og veiledning men opplever at det ikke er det som er rollen til HMS-avdelingen. Dette skaper forvirring og NT opplever at vi ikke får den bistand som vi etterspørs.
Ved NT har vi valgt å bruke HR-avdelingen i større grad i slike saker for der er rollen avklart.
- Riktig spesialkompetanse og tilstrekkelig ressurser er en utfordring ift sentralt HMS avdeling i dag. Vi observerer at når vi gir innspill på feil eller mangler, så tar det lang tid før ting blir justert/opdatert.
- En annen utfordring er at NTNU må ha systemer som er brukervennlige og som kommuniserer med andre systemer. Det tar for lang tid å etablere systemene (avvikssystemet) og vi opplever at systemene ikke er koordinert med andre systemer.
- Den største utfordringen både NT og NTNU har en å holde fokus og prioriterer HMS i arbeidshverdagen. Her må vi jobbe i felleskap og bygge en god HMS-kultur på tvers av NTNU. Det må være en god balanse mellom krav/pålegg og tillit/samarbeid. Viktig at de små stegene vi alle tar i riktig retning blir synliggjort, slik at fokuset ikke bare blir på de negative sidene.

Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetets arbeid ?

NT mener at det ikke skal etableres lokale AMU. På NTNU har vi et uttall av utvalg som fungerer i varierende grad. Vi bør heller fokusere på å få de allerede etablerte utvalgene til å fungere og heller foreta en utvidelse i bestemte saker, såfremt vi ikke oppfyller Arbeidsmiljølovens krav ift arbeidsmiljøutvalg.

NT har tro på at det å etablere lokale møtearena på laveste nivå, der enhetsleder, HMS/HR-koordinator og verneombud diskuterer utfordringer og planlegger HMS arbeidet er en bedre løsning enn å etablere overordnede AMU på hvert fakultet.

Notat

Til: HMS-avdelingen

Kopi til:

Fra: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Svar på HMS bestilling - ressurser og arbeidsoppgaver

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse har tatt opp tema angående ressurser og arbeidsoppgaver til diskusjon internt og videre hatt en drøfting av spørsmålene i LOSAM den 12.oktober 2011. Fakultetet vil legge frem notat som følger nedenunder til vårt fakultetsstyremøte den 18.oktober 2011 som grunnlag for et videre arbeid. Her er det sentrale spørsmål om organisering og ressursbruk som fakultetet må jobbe videre med i denne sammenheng. Fakultetet har etablert et grunnlag for videre arbeid med disse temaene. I tillegg er det en plan for hvordan fakultetet skal få dette inn som en del av vår virksomhetsstyring og i så måte kunne bidra til å oppfylle kravene til at nødvendig systematisk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter.

HMS-utfordringer ved SVT-fakultetet

HMS-utfordringer har vært et tema og satt på dagsorden på flere nivåer i organisasjonen denne høsten. Dekanene ble utfordret i forhold til å drøfte problemstillingene i et eget seminar 5/9 2011. I en oppsummering av seminaret konkluderte Rektor med at behovet for økt profesjonalitet og kapasitet ift HMS erkjennes. I seminaret kom det også tydelig fram at det var ønskelig å ha den tyngste profesjonaliteten sentralt, for rådgivning, og for å kunne sikre ivaretagelse av et ensartet system. Det ble også tydeliggjort at alle fakultetene må ha en viss kompetanse for å sikre at HMS ivaretas som en del av linjelederansvaret. Fakultetene er forskjellige så det vil være behov for ulik kompetanse og i ulikt omfang. I etterkant av seminaret har fakultetet fått følgende oppgave fra Rektor (se brev av 6.9.11):

“Fakultetene bes om å diskutere og komme med forslag om konkrete tiltak ift organisering og ressurser for forbedring av fakultetets HMS-arbeid. Fakultetene bes om å beskrive en ønsket ideell organisering ift å kunne drive proaktivt forebyggende og godt hms-arbeid på fakultetet. Dersom dette anses å avhenge av hva som fins på sentralt nivå bes dere om å beskrive hva dere da anser at er nødvendig der – i tillegg til det som fins i dag. Følgende spørsmål ønskes besvart som et minimum:

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@svt.ntnu.no http://www.ntnu.no	Bygg 1, nivå 4, NTNU Dragvoll	+47 73 59 19 00 Telefaks +47 73 59 19 01	Tone Aune Tlf: +47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

- *Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?*
- *Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?"*

Fakultetene skal levere svar på disse spørsmålene innen 14/10 2011. Svarene kommer til å danne grunnlag for forslag til en fremtidig organisering og ressursbruk som legges frem som sak for Styret i november.

SVT-fakultetets gjennomgang av HMS – organisering og ressurser i forhold til oppgave:

Saken er vurdert av HMS-koordinator og gjennomgått i HR-seksjonen, som laget et utkast til en gjennomgang i fakultetets LOSAM den 12.10.2011. Etter denne gjennomgangen er vi i stikkords form kommet frem til følgende status som vil være grunnlag for vår tilbakemelding på de spørsmål som ønskes besvart:

Dagens situasjon:

- Mangel på tid/avsatt ressurs til HMS-oppgaver på fakultetsnivået.
- Behov for konkretisering av HMS-koordinatorrollen.
- Gjennomfører kartlegginger som arbeidsmiljøundersøkelse og verneunder, men ikke hatt ressurser til å følge opp tiltak i stor nok grad.
- Verneombud får tilbud om opplæring og samlinger med fokus på verneombudsrollen. HMS-koordinatorer kan også delta på HMS-plattformen sine kurstilbud, men det er ikke noe krav i HMS-koordinators sine oppgaver. HMS-opplæring er et personlig ansvar og ikke et krav i dag.
- Usikkert i hvilken grad HMS er tema i medarbeidersamtalene (MAS), og i hvilken grad HMS-status oppsummeres etter gjennomført runde med MAS.
- Både fakultet og institutt bruker en del tid på ”brannslukking” og enkeltsaker (arbeidsmiljø saker), men lite på systematisk og forebyggende HMS-arbeid.
- Areal: Store utfordringer på flere enheter (Eks. PLU, ISH, Fak.adm.).
- Studenters situasjon mht til vernelinjen og HMS-linjen er ikke tydeliggjort.
- Brannsikkerhet – uklart hvem som skal varsles i linjen bortsett fra oppgaver til områdeansvarlige og bygningsansvarlig. Står ikke at instituttledelse eller fakultetsledelse skal varsles når det oppstår brann.
- Ofte svikt på ansvarsområder som eksempelvis teknisk avdeling har ansvar for.
- HMS-avdelingen sentralt fungerer godt på mange områder, men har ikke ressurser nok til å dekke alle fakultetenes ulike behov.

Forslag til mulige tiltak:

- HMS som eget punkt i SVTs årlige handlingsplaner (utvalgte fokusområdet), jfr. fakultetets strategiplan *Kvalitet-Bredde-Samspill 2015* under *Ressurser og virksomhetsstyring*.
- HMS som fast punkt i MAS – oppsummering etter MAS på enhetene kan sammen med arbeidsmiljøundersøkelsen og vernerunde gi grunnlag for HMS handlingsplan på enheten?
- HMS som eget punkt i styringsdialogen (både med enhetene og i SVTs styringsdialog med Rektor).
- Konkretisere HMS-koordinatorrollen både for fakultetsnivået og for enhetene (avklare rolle og oppgaver, behov for opplæringsprogram?).
- Opprette AMU for fakultetsnivået, evt som del av LOSAM.
- Eget årshjul for HMS.
- Skjerme/tidfeste systemrettede HMS-oppgaver slik at de ikke blir nedprioritert pga stort press på enkeltsaker? Dekanus og HR-sjef er i ferd med å gjennomgå HR-seksjonens arbeidsoppgaver og fordeling av disse. Ut fra denne gjennomgangen må vi også se på ressursbehovet for HMS i HR-seksjonen.
- Organisering: Gjennomgang og fastlegging av tydelig ansvar, roller og kompetanse for HMS mellom sentralnivået, fakultetsnivå og enhetsnivå. Her må vi også ha en bevisstgjøring på HMS-ansvar for studenter og prosjektledere. Ha en tydelig gjennomgang på hvem-gjør-hva. Dette må også inn i lederopplæringen, spesielt viktig med tanke på skifte av ledere hvert 4. år. I tillegg må det være en bevisstgjøring på ansvar i forhold til studenters psykososiale aspekt. Veiledning til både ansatte og studenter på dette området.
- Et lokalt AMU vil få et sterkere fokus på oppgaver til fakultetet. Altså et godt supplement til å kunne styrke det sentrale AMU. Her vil det være viktig med et tydelig og klart mandat til et lokalt AMU.
- Viktig at fakultetet har kompetanse til å bistå instituttene med ulike saker, har må vi også dra inn kompetanse fra sentral HMS-avdeling.
- Det er viktig at HMS-avdelingen leder arbeidet med å utvikle et gjennomgående system for HMS i samarbeid med fakultetene og enhetene. Dette systemet må utformes slik at fakultetene kan lage lokale tilpasninger innenfor dette. Det samme må også gjelde for nivå 3, eventuelt også nivå 4 hvis slikt nivå er etablert.

Eksempler på HMS-oppgaver for fakultetsnivået:

- Påse at vernerunder gjennomføres og følges opp
- Gjennomføring og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
- Faste IA-møter (med NAV ALS og NTNUs IA-kontakt?)
- Bidra i arbeidet med handlingsplan IA og oppfølging av denne
- Forberede og følge opp saker i lokalt AMU
- Kontaktpunkt for enhetenes HMS-koordinatorer
- Ansvar for opplæringsprogram for HMS-koordinatorer
- Årshjul for HMS-arbeidet
- Bidra til utvikling og ”implementering” av lokale beredskapsplaner

Fakultetets svar på Rektors spørsmål (jfr brev av 6.9.11)

a. *Hvordan kan en utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon ved hvert fakultet kunne bidra til at nødvendig systematikk, dokumentasjon og rapportering ivaretas i tråd med lover og forskrifter?*

- Større sannsynlighet for tilstrekkelig tid og ressurs til å følge opp lovpålagt HMS-arbeid.
- Utvidet og profesjonalisert HMS-funksjon vil kunne tiltrekke ønsket kompetanse på HMS.
- HMS-avdelingen sentralt kan oppleves som ”langt borte” og har mindre kjennskap til lokale forhold: En styrket HMS-funksjon på fakultetsnivå vil motvirke dette.
- Fakultetsvis HMS-funksjon vil kunne bidra til å holde HMS-fokuset oppe på alle fakultet, slik at en ikke risikerer at ressursen kun brukes på for eksempel de ”lab-tunge” fakultetene.

b. *Hvordan kan lokale arbeidsmiljøutvalg kunne bli viktige aktører og pådrivere i fakultetenes arbeid?*

- Lokalt AMU vil kunne kjenne til både enkeltsaker og generelle arbeidsmiljøforhold ved fakultetet, og vil slik kunne bidra med viktig kunnskap og erfaring.
- Sikre ”medvirkningsaspektet” i HMS-arbeidet. Ansatte har mulighet til å påvirke HMS-arbeidet gjennom sine AMU-representanter i tillegg til direkte medvirkning på sin arbeidsplass. Lokalt AMU kan bidra til at ansatte ser viktigheten av HMS-arbeidet og blir bevisst eget ansvar ifht arbeidsmiljøspørsmål.
- Lokalt AMU vil kunne bidra til å gjøre HMS-tiltak kjent og kunne virke forebyggende i konfliktsaker.
- Hvilket mandat skal et lokalt AMU ha? Rådgivende ifht linja, eller vedtaksmyndighet? Kan AMU pålegge linja tiltak?

Prioritert arbeid med HMS ved SVT-fakultetet framover:

- Gjennomgang av fakultetets HR-seksjon med tanke på oppgavefordeling og HMS-koordinatorfunksjonen. Ressursbruk og ressursbehov vil være tema ved en slik gjennomgang. Dekanus og seksjonsleder HR utarbeider et forslag til løsninger på oppgavefordeling for HMS-området før det kan tas videre til drøfting i de formelle fora.
- Mandat for et lokalt AMU og beslutning om hvem skal delta i lokalt AMU.
- Få HMS systematisk inn i virksomhetsstyringen og årshjulet for SVT-fakultetet, jfr. fakultetets strategiplan *Kvalitet-Bredde-Samspill 2015* under *Ressurser og virksomhetsstyring*.
- Fokus på medarbeidersamtalen som verktøy for å få satt HMS inn i vårt systematiske HMS-arbeid ved fakultetet.

Notat

Til: HMS avdelingen

Kopi til:

Fra: NTNU Vitenskapsmuseet

Signatur: ij

Forslag til organisering og ressurser til HMS -arbeidet

Det er viktig at den sentrale HMS avdelingen er på "tilbudssiden" i forhold til å bistå fakultetene/VM på HMS området. NTNU Vitenskapsmuseet er en liten organisasjon og har begrensede ressurser til å dekke alle problemstillinger og utfordringene som kan oppstå innenfor HMS området. Ressurser og kompetanse fra den sentrale HMS avdelingen vil for vår del være avgjørende for å løse spesielt ressurskrevende eller kompliserte utfordringer. Dette kan være egne personalressurser i den sentrale HMS –avdelingen eller rammeavtaler med aktuelle leverandører. Utarbeidelse av lokale beredskapsplaner er et positivt eksempel på dette. Safetec tilbyr sin metodikk og kompetanse på prosjektgjennomføring, mens våre ansatte bidrar med faglige vurderinger og sin kunnskap om lokale forhold/risikoer. Prosjektet bidrar til økt kompetanse hos våre medarbeidere samtidig som vi får en lokal beredskapsplan raskt på plass uten at den interne ressursbruken blir for belastende på den øvrige virksomheten.

Det er også viktig at den sentrale HMS –avdelingen tilbyr jevnlig relevante kurs og andre kompetansefremmede tiltak innenfor HMS området. Dette gjelder for eksempel kurs i bruk av stoffkartoteket ECOonline. I tillegg er det viktig at det utvikles gode verktøy/hjelpemidler som bidrar til å standardisere, effektivisere og profesjonalisere HMS-arbeidet. NTNU Vitenskapsmuseet har store forventninger til det nye avvikssystemet.

NTNU Vitenskapsmuseet har gode erfaringer med en HMS – koordinator i 25 % stilling. Dette tiltaket har bidratt til å synliggjøre og profesjonalisere HMS arbeidet. I tillegg har vi i enkelte møtefora satt HMS som et fast punkt på møteagendaen. Dette har også bidratt til økt fokus på HMS området.

NTNU Vitenskapsmuseet har i overkant av 130 medarbeider med tillegg av et stort antall korttidsengasjerte feltarbeidere i sommerhalvåret. På bakgrunn av størrelsen er vi en forholdsvis oversiktig organisasjon som ikke trenger en stor og alt for formell organisering av HMS-arbeidet. Vi har behov for en effektiv og operativ organisering av HMS arbeidet som sikrer at utfordringene blir

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon
NTNU Vitenskapsmuseet	E-post:	Erling Skakkes gate 47	+ 47 73 59 21 45
7491 Trondheim	Post@vm.ntnu.no	Trondheim	Telefaks
	http://www.ntnu.no/vitenskapsmuseet		+ 47 73 59 22 23
			Tlf: + 47

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

løpende tatt tak i, løst og dokumentert i et nært samarbeid mellom verneombud, seksjonene og ledelsen.

Et lokalt arbeidsmiljøutvalg vil nødvendigvis ikke være den optimale løsningen for organisering av HMS arbeidet ved NTNU Vitenskapsmuseet. Vi tror at en arbeidsgruppe bestående av verneombud, HMS-koordinator, kontorsjefer, forsknings- og samlingsjef og administrasjonssjef vil være den optimale organiseringen av HMS-arbeidet ved NTNU Vitenskapsmuseet. Arbeidsgruppen utarbeider forslag til budsjett/handlingsplaner/tiltak på HMS-området. Dette legges fram til diskusjon og behandling i ledergruppen og blir deretter en del av det samlede budsjett- og plandokumentet som legges fram for Museumsstyret til endelig behandling. Ved tertialrapportering rapporterer gruppen til direktør, ledergruppen og LOSSAM.