

# Velkommen til HMS-årsmøte 2023

## Fakultet for naturvitenskap

**HMS-året 2023**

**Status for NV-fakultetets HMS-handlingsplan 2023/24**

**Endringsprosess for instituttstruktur: HMS-perspektivet**

18. januar 2024

Når	Hva
08.30 – 08.40	Velkommen v/Dekan
08.40 – 09.30	Gjennomgang av HMS-året 2023 Status HMS-handlingsplan 2023-24
09.30 – 09.45	Pause
09.45 – 11.00	Endringsprosess instituttstruktur – hva betyr det for HMS-området? <ul style="list-style-type: none"><li>• Innledning ved Dekan</li><li>• Innledning fra Lokalt Hovedverneombud (LHVO)</li><li>• Gruppearbeid</li></ul>
11.00 – 11:30	Oppsummering fra gruppearbeid i plenum Avslutning
11.30 – 12.00	Lunsj

# HMS-året 2023

- HMS-avvik
- Tilsyn
- Brannvernrutiner
- HMS-runde
- Aktuelle HMS-saker
- Sykefravær
- Psykososialt arbeidsmiljø
- HMS-årsrapport til NTNU sentralt, tilbakemelding til NV
- Status for HMS-handlingsplan 2023-24

# HMS-avvik

- Det er viktig at alle ansatte og studenter forstår betydningen av avviksmelding som et sentralt verktøy i det systematiske HMS-arbeidet. Ved å melde avvik sørger vi for å lære av hendelsene og gjør det mulig å dele erfaringene.
- HMS-koordinator er saksbehandler. Verneombud og overordnet leder har innsyn i alle avvik ved egen enhet.
- Avviksmeldinger er et viktig grunnlag for fakultets oppfølging av HMS-saker.
- Totalt antall meldte HMS-avvik for NV-fakultetet i 2023 var **305**, som er litt høyere enn i 2022 (279 avvik).
- Det er (svært) store forskjeller mellom instituttene mht. antall avviksmeldinger, også når størrelsen på instituttet tas i betraktning.

# HMS-avvik

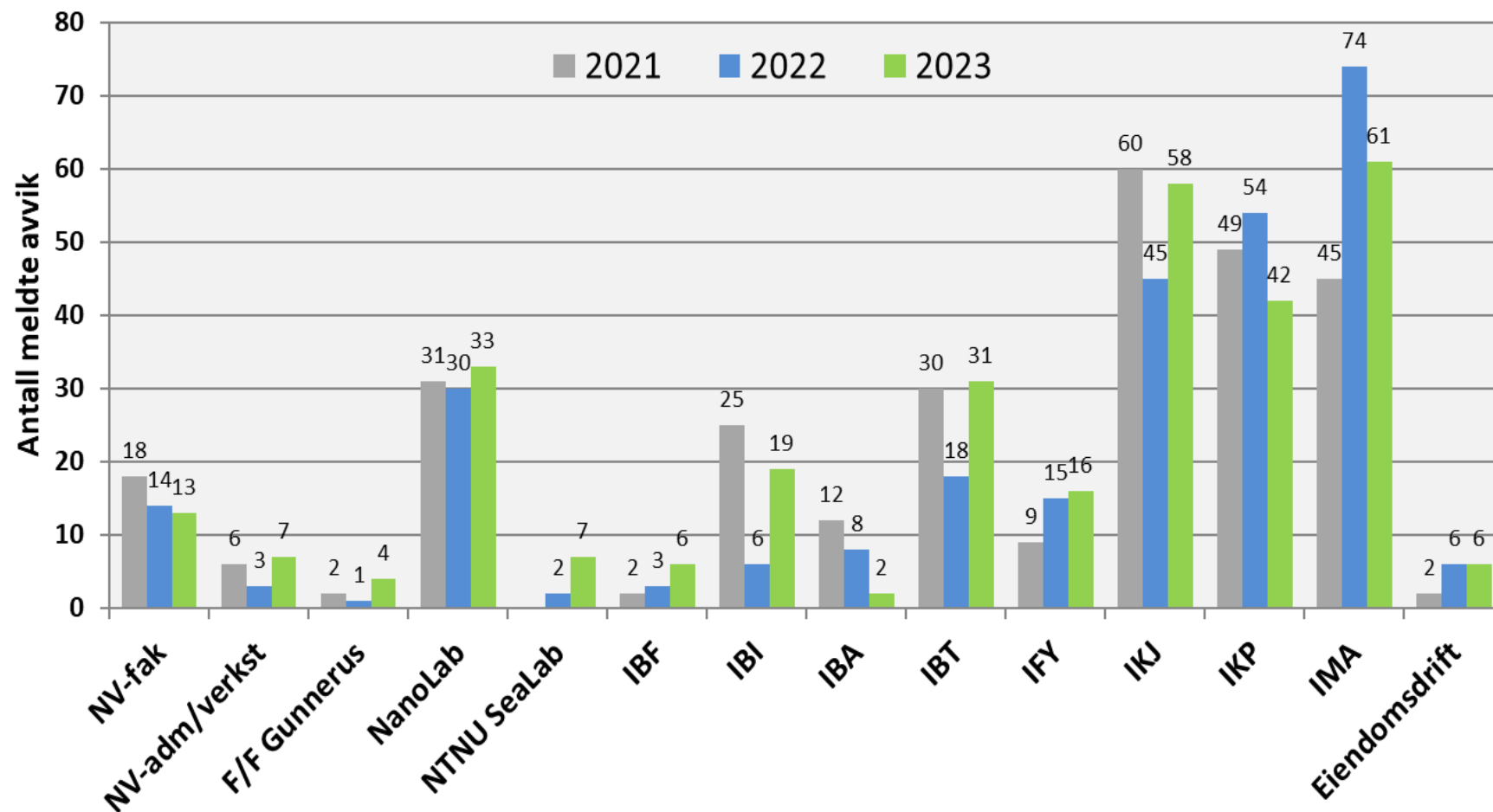
Antall avviksmeldinger

2021: 291

2022: 279

2023: 305

Meldte HMS-avvik i 2021, 2022 og 2023 fordelt på enhet



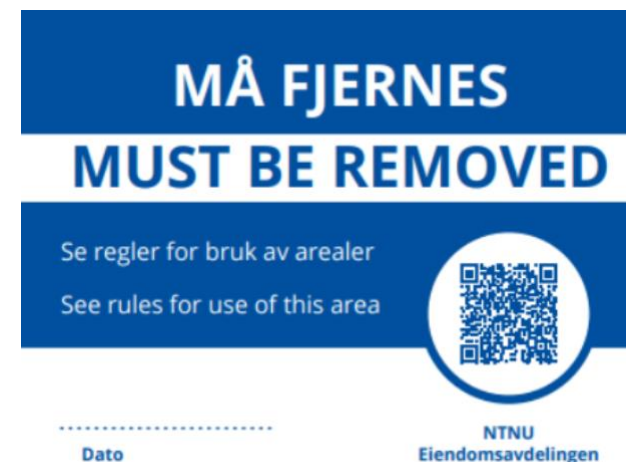
- 10 avviksmeldinger knyttet til faktisk personskade i 2022.
- For ett av disse var konsekvens angitt som «Alvorlig».
- Det ble sendt 4 skademeldinger til NAV knyttet til avvik med personskade. (2022: 6 skademeldinger).
- Det var 3 avvik som var knyttet til skader som medførte fravær ( $\leq 3$  dager)

# Tilsyn

- Helsedirektoratet: Tilsyn etter genteknologiloven 21-23. november, NV-fakultetet
- Involverte institutter: IBI, IBT, IKP
- Dokumentasjon levert Helsedirektoratet før tilsyn ble funnet tilfredsstillende
- Rapport fra Helsedirektoratet ikke ferdig
- Det forventes noen anmerkninger (forbedringspunkter), men ingen alvorlige avvik

# Brannvernrutiner

- Eiendomsavdelingen har satt fokus på rømningsveier. Det er meldt inn en rekke avvik knyttet til bruk av rømningsvei til lagring etc.
- Gjennomgang av rømningsveier er gjort med brannteknisk konsulent og rapport påpeker mange avvik og forbedringspunkter.
- Endringer i områdeansvar: *Områdeansvarlig skal gjennomføre **periodisk tilsyn i eget område** minst en gang i måneden, og sørge for at rømningsveier og rømningsdører er fri for hindringer: Se: [Brannvernoppgaver for områdeansvarlig](#)*
- Strengere praksis for rømningsveier, bl.a. fjerning av printere i korridorer.
- *Rømningsveier skal holdes ryddige og ikke brukes til lagring. Se: [Regler for bruk av arealer](#)*



# HMS-runde

- HMS-runde gjennomføres ved NV hver høst. HMS-rapport leveres til fakultetet.
- Fakultetet gir evt. føringer om særskilt fokus. I 2023 ble frie og ryddige rømningsveier satt som særskilt tema på bakgrunn av «aksjon» fra Eiendomsdrift ang. ryddige rømningsveier.
- Status for gjennomføring av HMS-runde: Alle har gjennomført HMS-runde og levert rapport.
- Rapportene gir generelt et inntrykk av godt systematisk HMS-arbeid. I varierende grad har instituttene avdekket lagring etc. i rømningsveier og igangsatt/besluttet tiltak for å rydde opp.

## Andre aktuelle HMS-saker

- Nytt system for risikovurdering – EQS (samme plattform som avvikssystemet). Kunngjort at lansering skjer i januar. Digitalt opplæring blir lagt ut på Innsida.
- Nytt stoffkartotek: Felles anskaffelse for UH-sektoren → Workplace Safety. Chemical Manager (EcoOnline) fases ut medio mars. Introduksjonskurs er gjennomført.
- Kartlegging av vannskaderisiko: etablering av systematisk forebygging av vannskade, samarbeid med Eiendomsavdelingen, Seksjon for vedlikehold. Pilot: Realfagbygget (IBI, IKJ, IFY). Faktorer som avgjør vannskaderisiko (inkl. vanntilkoplet brukerutstyr), registreres pr rom.



NTNU

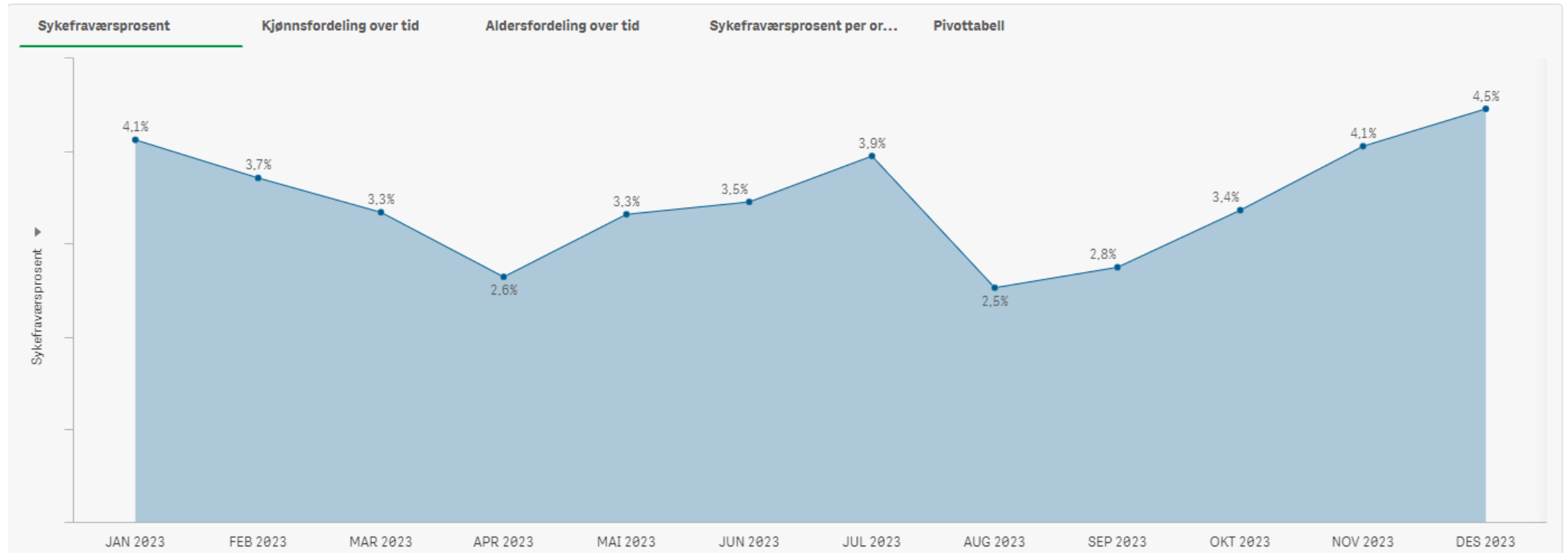
Kunnskap for en bedre verden

# Sykefraværstatisikk

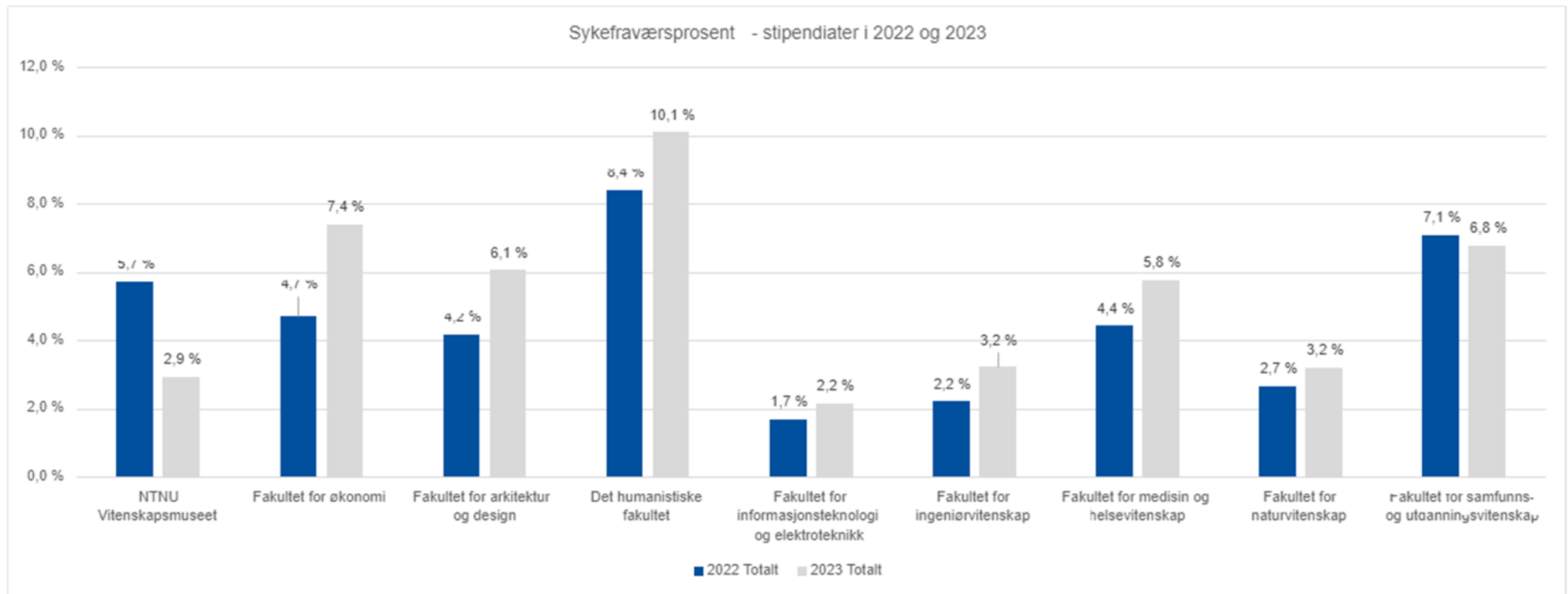
ved Fakultet for naturvitenskap 2023



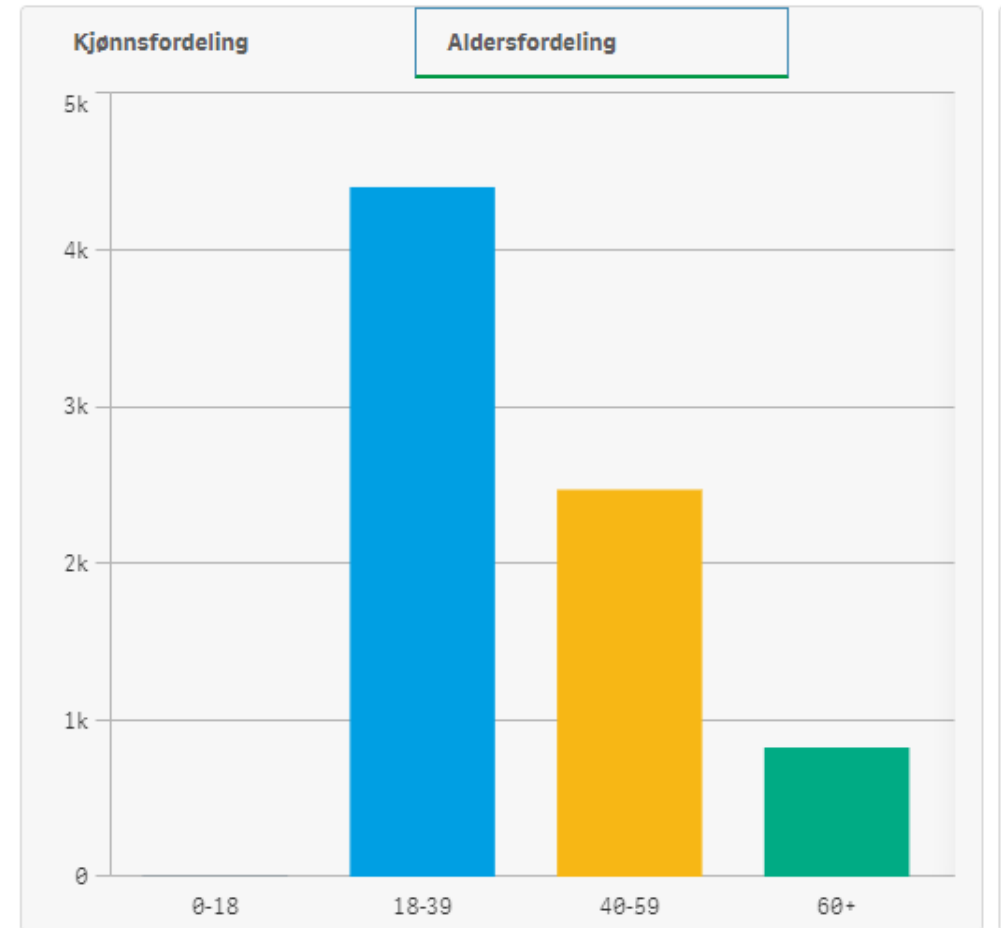
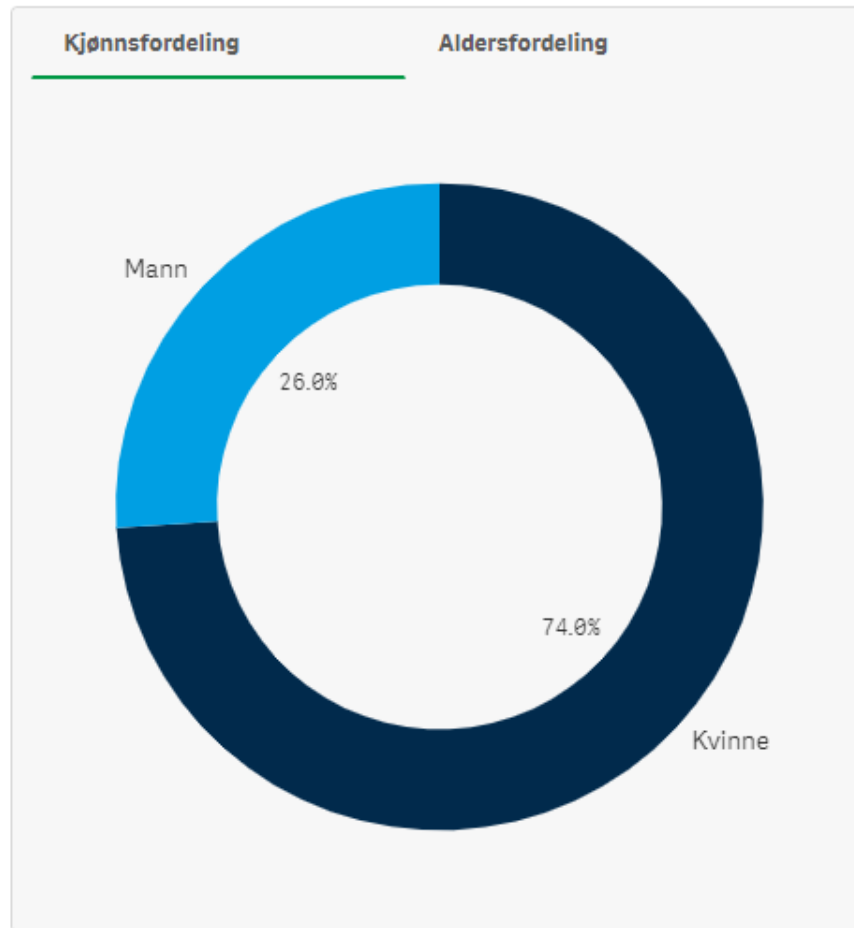
# Sykefraværsprosent ved NV 2023



# Sykefraværsprosent for stipendiater



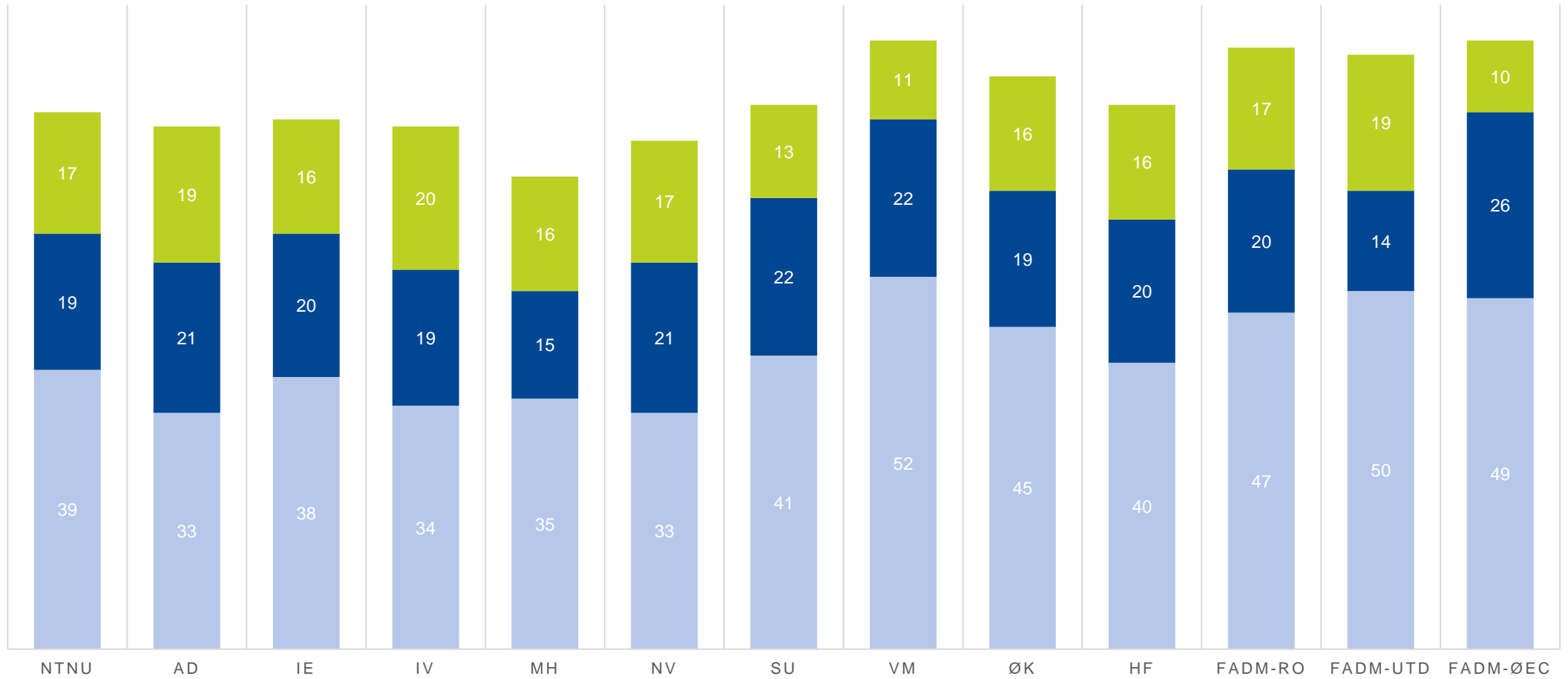
# Kjønn – og aldersfordeling blant alle sykmeldte ved NV 2023



# Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023

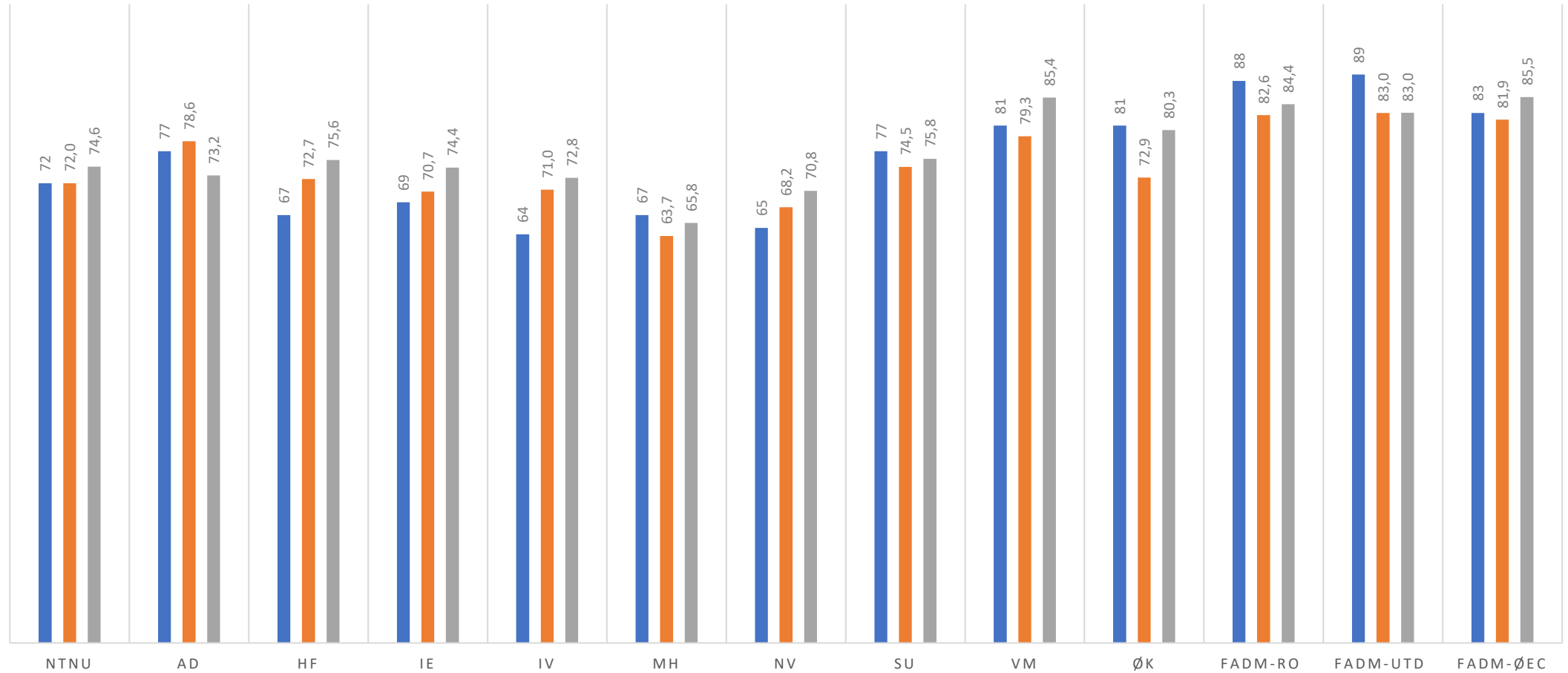
## ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN 2023

■ 1. uke ■ 2. uke ■ 3. uke



## ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN SVARPROSENT

■ 2019 ■ 2021 ■ 2023



# HMS-årsrapport 2023, tilbakemelding til NV

## Fra sentral HMS-seksjon: Forslag til forbedringsområder i 2024

### 1. *Risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø*

- 7 av 9 enheter ved NV svarer at de har oppdaterte risikovurderinger for aktiviteter som kan innebære en risiko for arbeidstakerne, det er bra. 5 svarer imidlertid at organisatoriske og psykososiale forhold ikke er vurdert i de aktuelle risikovurderingene. 7 enheter svarer at de har vært involvert i omstillingsprosesser i løpet av 2023, av disse er det 2 som ikke har gjennomført risikovurderinger i forkant. Se [NTNUs retningslinjer for omstilling](#) gjeldende fra 01.06.2021.

### 2. *Kjennskap til NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet*

- Ved NV svarer 4 av 9 enheter at de ansatte i liten grad er gjort kjent med retningslinjene, eller de vet ikke om det er gjort kjent. Se [NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet](#) (blir trolig revidert i 2024).

### 3. *Målrettet helseundersøkelse der lovkrav utløser dette:*

- 3 enheter svarer nei på dette spørsmålet. Disse bør kontakte Bedriftshelsetjenesten for evt. bistand til å risikovurdere behovet for helseundersøkelse.

### 4. *Kjennskap til retningslinjer for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager*

- På dette området svarer 3 av 9 enheter at de ikke har rutiner for å gjøre medarbeiderne kjent med denne typen informasjon. Se [NTNUs retningslinjer for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#).

**Innsidamelding 11.01.2024**

# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-24

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå <sup>[1]</sup>	Tidsperiode	Kommentar
1. HMS-opplæring	1.1 Gjennomføre HMS-kurs for alle ansatte	2	2023	E-læringskurs HMS + øvelser i førstehjelp og brannvern
	1.2 Etablering av rutiner for drift av system for elæring HMS, innarbeiding i «onboarding»-rutiner	2 og 3	2023-24	Rutiner skal sikre at nye ansatte raskt blir innkalt til HMS-kurs
2. Sikkerhet og beredskap (SoB)	2.1 Ansette sikkerhetsrådgiver, etablere SoB-ressurs	2	2023	
	2.2 Gjennomføre beredskapsøvelse, evaluere og følge opp	2	Vår 23	Felles øvelse med SINTEF og sentral beredskap 19. apr.
	2.3 Eksportkontroll - etablere og videreutvikle rutiner og informasjon	2 og 3	2023-24	Inkluderer innarbeiding av rolle for sikkerhetsrådgiver
	2.4 Adgangskontroll – vurdering av skjermingsbehov (klassifisering), lokal gjennomgang av adganger	2 og 3	2023-24	Skjermingsbehov knyttet til eksportkontroll skal ivaretas. Innarbeiding av rolle for lokal «områdeadministrator» for adgang.
3. Risiko-vurdering	3.1 Opplæring i risikovurdering for vitenskapelig ansatte, spesielt veiledere.	1, 2 og 3	2023-24	Inkluderer grunnleggende om risikovurdering. Skal bidra til å styrke bevissthet om arbeidslederansvar iht. AML (også for arbeid ved annen enhet). Tidspkt. avh. av nytt system NTNU. Nivå 1 må levere system og generell info/opplæring.
	3.2 Gjennomføre risikovurdering av Kjemiblokk 5 – prosjektet, utflytting og midlertidig situasjon	2 og 3	2023	Både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø må inkluderes
4. HMS-avvik, lederinvolvering	4.1 Systematisk deling av erfaring med HMS-avvik og involvering av lederlinje. HMS-avvik og andre vesentlige HMS-saker settes på agenda for NV ledermøte.	2 og 3	Løpende, kontinuerlig	Avvik tas opp i HMS-møter ved institutt/enhet. Avvik med stort (lærings)potensiale tas opp i NV ledermøte. Fokus på personskaderisiko, forebygging og god avvikshåndtering.
5. HMS-rutiner	5.1 Etablere/videreutvikle lokale rutiner for «ryddedag» på laboratorier iht. vedtatt retningslinje ved NV	3	2023	Hvert institutt/enhet skal vurdere nødvendig innhold i tillegg til det som angis i retningslinje.
6. Jobbe-ale-alarmer (JAA)	6.1 Vurdere hvilke områder som har behov for JAA, avklare sone-inndeling.	2 og 3	2023	Eksisterende system fases ut og må erstattes. Behov for JAA skal vurderes på nytt. NV-retningslinje legges til grunn.
	6.2 Avklare anskaffelsesprosess, koordinere med SINTEF Industri	2	2023	
	6.3 Etablering av nytt system, innarbeiding, opplæring	2 og 3	2023-24?	Usikkert hvor lang tid prosessen vil ta. Eksisterende system fases ut oktober 2023.
7. Psykososialt arbeidsmiljø	7.1 Etablere rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler særlig for stipendiater og postdoktorer	2 og 3	2023-24	Avklaring av hvem som skal gjennomføre samtalene Sørge for god gjennomføring innenfor instituttens systemer Se det i forhold til føringer på NTNU nivå
	7.2 Kartlegge status ihht lederperspektivet om tilstedeværelse på jobb/jobbe hjemmefra/ hjemmekontor-ordning sett i forhold til <a href="#">NTNUs retningslinjer for hjemmekontor</a> .	2 og 3	2023-2024	Hensikt: Kartlegge/undersøke og komme med anbefalinger
8. Oppfølging av sykefravær	8.1 Etablere roller og rutiner for sykefraværs-oppfølgings-systemet til NAV for ledere og HR	2 og 3	2023-2024	Hensikt: det er behov for å etablere roller og rutiner etter implementering av BOTT-ØL som har endret tilgangsstyring. Dette er tema som det også jobbes med sentralt på NTNU.



# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-2024, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå <sup>[1]</sup>	Tidsperiode	Kommentar <i>Status januar 2024</i>
<b>1. HMS-opplæring</b>	1.1 Gjennomføre HMS-kurs for alle ansatte	2 (og 3)	2023 <i>Løpende</i>	E-læringskurs HMS + øvelser i førstehjelp og brannvern <i>Gjennomført Totalt innkalt ca. 980 ansatte. Ca. 750 har fullført E-læring. 730 ansatte har deltatt på kurs i førstehjelp og brannvern, hvorav 610 har fullført komplett kurs (E-læring + fysisk kurs). Purring gjennomført nov 23, av nivå 3 med bistand fra nivå 2. Praktisk kurs brannvern og førstehjelp gjennomført mai/juni og okt/nov 23. Skal framover gjennomføres hver vår og høst.</i>
	1.2 Etablering av rutiner for drift av system for e-læring HMS, innarbeiding i «on-boarding»-rutiner	2 og 3	2023-24	Rutiner skal sikre at nye ansatte raskt blir innkalt til HMS-kurs <i>Under innarbeiding Kurspåmeldingsansvar og purringsansvar lagt til nivå 3 med bistand fra nivå 2, årshjul er utarbeidet for oppdatering av innhold og oppfølging og kontroll av gjennomføring i forbindelse med e-læringskurset i HMS</i>

[1] Nivå: 1=NTNU, 2=Fakultet, 3=alle enheter under fakultetet (Institutter, Felles forskningsinfrastruktur)

# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-2024, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå	Tidsperiode	Kommentar
				<i>Status januar 2024</i>
<b>2. Sikkerhet og beredskap (SoB)</b>	2.1 Ansette sikkerhetsrådgiver, etablere SoB-ressurs	2	2023	<i>Gjennomført, oppstart 15. mai 2023 (Maren Haugdal)</i>
	2.2 Gjennomføre beredskapsøvelse, evaluere og følge opp	2	Vår 23 2024	<i>Felles øvelse med SINTEF og sentral beredskap 19. apr. Gjennomført to beredskapsøvelser for NV LBL: kjenne beredskapsplan, rollebeskrivelse og forventningsavklaring. Flere øvelser i 2024, prioritet på implementering av nytt system</i>
	2.3 Eksportkontroll - etablere og videreutvikle rutiner og informasjon	2 og 3	2023-24	<i>Inkluderer innarbeiding av rolle for sikkerhetsrådgiver Rutiner for ansatte, gjester og besøkende etablert. Kontinuerlig arbeid hvor sikkerhetsrådgiver er rådgivende og gir opplæring, skal sikre enhetlige rutiner ved NTNU.</i>
	2.4 Adgangskontroll – vurdering av skjermingsbehov (klassifisering), lokal gjennomgang av adganger	2 og 3	2023-24	<i>Skjermingsbehov knyttet til eksportkontroll skal ivaretas. Innarbeiding av rolle for lokal «områdeadministratør» for adgang. Verdikartlegging starter vår 24: Identifisere sensitive områder, få kontroll og oversikt over eget utstyr og aktivitet. Sikkerhetsrådgiver er med i sentral arbeidsgruppe nedsatt av Eiendomsavdelingen</i>

# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-2024, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå	Tidsperiode	Kommentar
<b>3. Risiko- vurdering</b>	3.1 Opplæring i risikovurdering for vitenskapelig ansatte, spesielt veiledere.	1, 2 og 3	2023-24	Inkluderer grunnleggende om risikovurdering. Skal bidra til å styrke bevissthet om arbeidslederansvar iht. AML (også for arbeid ved annen enhet). Tidspkt. avh. av nytt system NTNU. Nivå 1 må levere system og generell info/opplæring. <i>Nytt system (EQS) lanseres innen utgangen av januar (?). Digital brukeropplæring vil bli lagt ut. Opplegg for lokal opplæring ved NV avklares i NV HMS-forum.</i>
	3.2 Risikovurdering av Kjemiblokk 5 – prosjektet, utflytting og midlertidig situasjon	2 og 3	2023	Både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø må inkluderes <i>IKP har gjennomført risikovurdering: SWOT-analyse (Strength, Weakness, Opportunities and Threats). Inndelt i 5 områder</i>
<b>4. HMS- avvik, leder- involvering</b>	4.1 Systematisk deling av erfaring med HMS-avvik og involvering av lederlinje. HMS-avvik og andre vesentlige HMS-saker settes på agenda for NV ledermøte.	2 og 3	Løpende, kontinuerlig	Avvik tas opp i HMS-møter ved institutt/enhet. Avvik med stort (lærings)potensiale tas opp i NV ledermøte. Fokus på personskaderisiko, forebygging og god avvikshåndtering. <i>HMS-avvik tas jevnlig opp i HMS-forum. HMS-koordinatorer gjennomgår avvik med inst.leder og i lokale HMS-møter. HMS-avvik med (potensiale for) alvorlig personskade, tas opp i ledermøtet og rapporteres til NVs styre.</i>

# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-2024, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå	Tidsperiode	Kommentar
<b>5. HMS-rutiner</b>	5.1 Etablere/videreutvikle lokale rutiner for «ryddedag» på laboratorier iht. vedtatt retningslinje ved NV	3	2023	Hvert institutt/enhet skal vurdere nødvendig innhold i tillegg til det som angis i <a href="#">retningslinje</a> . <i>Flere enheter har lokale rutiner fra før. Utarbeidet lokalt tilpasset rutine ved SeaLab og verksteder.</i>
<b>6. Jobbe-alene- alarm (JAA)</b>	6.1 Vurdere hvilke områder som har behov for JAA, avklare soneinndeling.	2 og 3	2023	Eksisterende system fases ut og må erstattes. Behov for JAA skal vurderes på nytt. NV-retningslinje legges til grunn. <i>Alle enheter har meldt inn ang. behov for JAA. Pilotanlegg i Kjemiblokk 4 etablert. Eksisterende system JAA driftes foreløpig videre.</i>
	6.2 Avklare anskaffelsesprosess, koordinere med SINTEF Industri	2	2023	<i>Anskaffelsen utløser krav om anbudskonkurranse. Lagt ut anbud rett før jul, tilbudsfrist 22.01. SINTEF holdt informert.</i>
	6.3 Etablering av nytt system, innarbeiding og opplæring	2 og 3	2024	Usikkert hvor lang tid prosessen vil ta. Eksisterende system fases ut oktober 2023. <i>Nytt system tidligst på plass april/mai.</i>

# HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2023-2024, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå	Tidsperiode	Kommentar
7. Psykososialt arbeidsmiljø	7.1 Etablere rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtaler særlig for stipendiater og postdoktorer	2 og 3	2023-24	Avklaring av hvem som skal gjennomføre samtalene Sørge for god gjennomføring innenfor instituttens systemer Se det i forhold til føringer på NTNU nivå <i>Instituttens ulike modeller for medarbeidersamtaler er lagt frem i ledermøte.</i> <i>Nye rutiner sees i sammenheng med ny instituttstruktur i neste periode.</i>
	7.2 Kartlegge status ihht lederperspektivet om tilstedeværelse på jobb/jobbe hjemmefra/ hjemmekontor-ordning sett i forhold til <a href="#">NTNUs retningslinjer</a> .	2 og 3	2023-24	Hensikt: Kartlegge/undersøke og komme med anbefalinger. Etablere grunnlag for felles praksis <i>Hjemmekontorordning er en ordning etablert på NTNU-nivå, og evaluering av ordningen ved fakultetet ønskes samkjørt med evaluering ved NTNU. Spørsmål om hjemmekontor inngår i arbeidsmiljøundersøkelsen</i>
8. Oppfølging av sykefravær	8.1 Etablere roller og rutiner for sykefraværs-oppfølgings-systemet til NAV for ledere og HR	2 og 3	2023-24	Hensikt: etablere roller og rutiner etter implementering av BOTT-ØL som har endret tilgangsstyring. Dette er tema som det også jobbes med sentralt på NTNU. <i>Gjennomført opplæring i HR-matrisen og det gis lederstøtte i langtidssykmeldinger.</i> <i>Det jobbes med å utarbeide felles rutiner og roller i IA-nettverket for NTNU.</i>





Kunnskap for en bedre verden

# Prosess ny instituttstruktur ved NV

# HMS i endringsprosessen for ny instituttstruktur

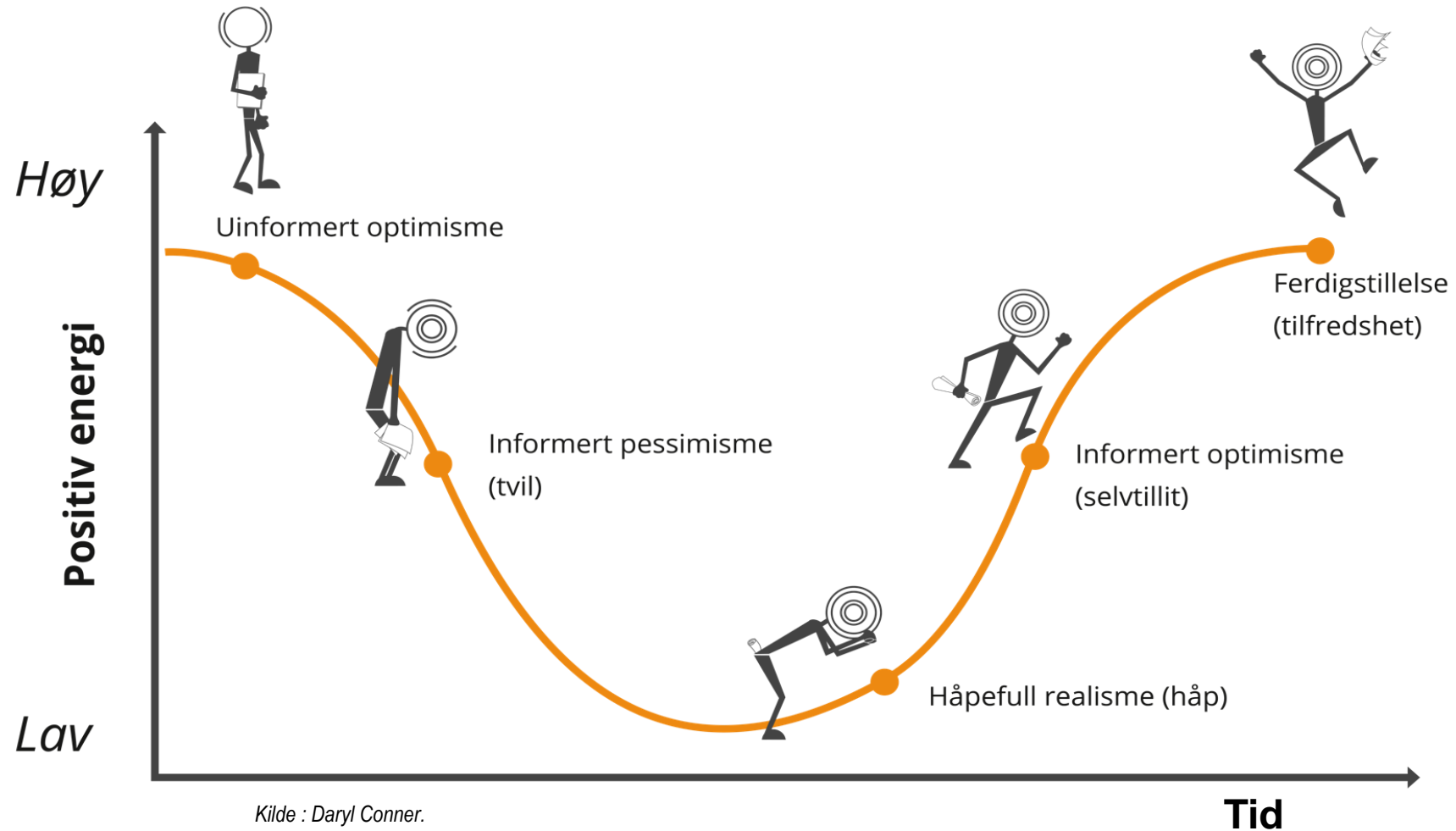
- HMS underveis i prosessen
  - Noen vil få nye kolleger
  - Noen får nye arbeidsoppgaver
  - Noen får ny organisatorisk tilknytting
  - Ingen vil bli sagt opp
  
- Hva bør vi gjøre underveis i prosessen for at belastningen ved disse endringene skal bli minst mulig?
  - Informasjon
  - Plan for medvirkning
  - Fokus på muligheter



# HMS etter omorganisering

- Etter omorganisering vil vi ha 3, 5 eller 6 institutt i tillegg til Fakultetsadministrasjonen og felles forskningsinfrastrukturer.
- Hver av enhetene skal ha en HMS-koordinatorrolle og ett/flere verneombud.
- Hvordan bør vi tenke når vi fordeler og dimensjonerer HMS-rollene i den fremtidige organisasjonen?
  - Hvilke konsekvenser har de ulike modellene for rollen som HMS-koordinator? Hva er nødvendig ressurs i denne rollen? (stillingsandel).
  - Hvordan bygge et sterkt «HMS-lag» ved enhetene? Ser dere nye muligheter for dette i ny organisasjonsstruktur?

# Den emosjonelle endringskurven



Gruppeoppgaver: Ca 30 min på hver oppgave. Gruppeleder/referent (HMS-koordinator) oppsummerer (helst digitalt). Send inn notatene til Espen

## **1. Hva bør vi gjøre underveis i endringsprosessen for at belastningen ved disse endringene skal bli minst mulig?**

- Informasjon
- Plan for medvirkning
- Fokus på muligheter

## **2. Hvordan bør vi tenke når vi fordeler og dimensjonerer HMS-rollene i den fremtidige organisasjonen?**

- Hvilke konsekvenser har de ulike modellene for rollen som HMS-koordinator? Hva er nødvendig ressurs i denne rollen? (stillingsandel).
- Hvordan bygge et sterkt «HMS-lag» ved enhetene? Ser dere nye muligheter for dette i ny organisasjonsstruktur?