

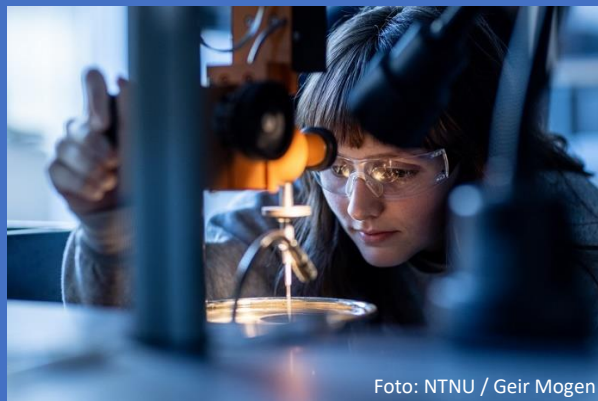


NTNU

Kunnskap for en bedre verden

HMS-årsrapport 2024

Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU



Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Innhold i rapporten	3
1.2	Strategi og tildelingsbrev, som ramme for arbeidsmiljøarbeidet	3
1.3	Sentrale føringer og mål for arbeidsmiljøarbeidet	4
2	Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2024	5
2.1	Sentrale funn fra HMS-årsrapportering 2024	5
2.2	HMS-avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag	9
2.3	Brudd på arbeidstidsbestemmelser	13
2.4	Varsling og varslingsrutiner	14
2.5	Psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø	15
2.5.1	Arbeidsmiljøundersøkelsen	15
2.5.2	Bistand ved omstilling	18
3	Innspill fra bedriftshelsetjenesten (BHT) og hovedverneombudet (HVO)	18
3.1	Sentrale momenter fra BHT-årsrapport	18
3.2	Sentrale momenter fra HVO-årsrapport	19
4	Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre	20
4.1	Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innen HMS og arbeidsmiljøutvikling - 2024	20
4.2	Overordnet HMS-handlingsplan	21
4.2.1	Oppfølging av overordnet HMS-handlingsplan for NTNU – 2024	21
4.2.2	Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU - 2025	25
5	Vedlegg	29
5.1	HMS-årsrapportering fra enhetene 2024	29
5.3	Årsrapport fra arbeidsmiljøutvalget (AMU)	35
5.4	Årsrapport fra NTNUs bedriftshelsetjeneste (BHT)	38
5.5	Årsrapport fra hovedverneombudet (HVO)	40
5.6	Nøkkeltall fysisk infrastruktur og ansatte	43
5.7	Sykefravær	48
5.8	IA-arbeidet	51
5.9	Oppsummering og evaluering av ARK ved NTNU 2023-24	51
6.0	Oppfølging av tiltak - HMS-handlingsplan for NTNU - 2024	55
6.1	HMS-kurs og opplæring	59

1 Innledning

Omstilling har preget mange arbeidsmiljø ved NTNU i 2024. Omstillingsprosesser har medført både ekstra arbeidsbelastning og stor grad av usikkerhet for mange ansatte. Konsekvensene av omstilling for arbeidsmiljøet har i noen tilfeller vært redusert motivasjon og produktivitet, samtidig som det har skapt uro og grobunn for økte motsetningsforhold innad i miljøene, mellom de ulike ledernivåene og på tvers av NTNU. Et sentralt funn i forbindelse med arbeid med årsrapporten er at det er mye usikkerhet rundt hva som regnes som omstilling samt gjennomføring og bruk av risikovurdering. Enhetenes rapportering viser imidlertid en positiv utvikling når det gjelder oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet.

NTNU er en stor virksomhet med nesten 9000 ansatte, som totalt utgjør ca. 7700 årsverk. NTNU har i tillegg ca. 43500 studenter. Totalt arbeider 111 ulike nasjonaliteter ved NTNU. NTNU disponerer totalt ca. 770 000 m² areal og 30 000 rom (inkl. mer enn 1500 laboratorier og spesialrom) i 180 bygg. Av det totale arealet er ca. 249 000 m² leide arealer. NTNU leier selv ut ca. 55 000 m² ut til eksterne samarbeidspartnere. Dette utgjør viktige rammebetingelser for arbeidsmiljøarbeidet ved universitetet. Se kapittel 5.6 for nærmere detaljer.

1.1 Innhold i rapporten

HMS-årsrapport inkluderer HMS-årsrapportering fra enhetene, sykefraværstatistikk, HMS-avvik, årsrapport fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Bedriftshelsetjenesten (BHT) samt statistikk og oversikt over fysisk infrastruktur og ansatte.

NTNUs overordnede HMS-handlingsplan for 2025 er justert slik at det tydeligere fremgår hvilke enheter tiltakene retter seg mot, jf. kap. 4.2.2.

Følgende er ikke inkludert i HMS-årsrapport:

- Sikkerhet- og beredskap, i betydningen samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet, informasjonssikkerhet, personvern og beredskap
- Utdanningskvalitet og læringsmiljø (inkludert studentvarsler og bekymringsmeldinger som student)
- Klima, miljø og energi
- Likestilling og mangfold

Dette dekkes av annen rapportering.

Studenter i arbeidstakerroller, f.eks. studentassistenter, læringsassistenter og studenter som arbeider med studieoppgaver i laboratorier og verksteder er inkludert i sykefraværspanporteringen se kap. 5.7.

1.2 Strategi og tildelingsbrev, som ramme for arbeidsmiljøarbeidet

NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden» setter retning for universitetets prioriteringer ut 2025. Studie- og arbeidsmiljø er i strategien trukket fram som ett av seks utvalgte innsatsområder. Områdene er av stor betydning for at NTNU skal nå sine mål og berører hele organisasjonen på tvers av faglige og organisatoriske enheter.

I tildelingsbrevet for 2024, herunder utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet for perioden 2023 – 2026, løftes det fram temaer som internasjonalisering, redusert midlertidighet og karriereutvikling.

Utviklingsavtalen legger, som en del av styringsparameterne, vekt på at NTNU utvikler campuser og infrastruktur som bidrar til fremragende lærings- og arbeidsmiljø og høy faglig kvalitet, og samtidig at NTNU arbeider systematisk for å utvikle ansattes kompetanse og karriere. Det er også satt krav om positiv utvikling i antall ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse.

For å lykkes med dette arbeidet, må det systematiske arbeidsmiljøarbeidet videreutvikles og forankres i hele organisasjonen. Dette gjelder både fysisk-, psykososial- og organisatorisk arbeidsmiljø.

1.3 Sentrale føringer og mål for arbeidsmiljøarbeidet

Arbeidsmiljøarbeid er først og fremst regulert gjennom arbeidsmiljøloven, tilhørende forskrifter og avtaler. Men virksomhetene både skal og kan etablere politikker og interne retningslinjer, som setter retning for arbeidsmiljøarbeidet.

HMS-politikken

HMS-politikken er et styrende dokument for HMS-arbeidet ved NTNU. HMS-politikken gjelder for alle virksomhetsområder og organisatoriske enheter. HMS-retningslinjer og HMS-prosedyrer er tilhørende dokumenter som beskriver ansvar, krav og fremgangsmåter for HMS-arbeidet.

Personalpolitikken

Personalpolitikken, som ble vedtatt i desember 2022, inneholder tydelige forventinger til både ledere og medarbeidere om god ledelse og godt og ansvarlig medarbeiderskap. Medvirkning og medbestemmelse vektlegges – det samme gjelder et godt og trygt arbeidsmiljø.

Ledelsesprinsippene

I november 2023 vedtok NTNU nye prinsipper for god ledelse. Disse skal gjøre det tydelig hva som forventes av lederne og sette en norm for hva som er god ledelse ved NTNU.

Prinsippene gjelder for både vitenskapelige og teknisk-administrative ledere og skal bygge opp under ambisjonen om «Ett NTNU». Ledelsesprinsippene vektlegger arbeidsmiljøutvikling og medvirkning, men også lederes ansvar for å sette retning og ivareta mål og løpende produksjon. Disse prinsippene kan komme i motstrid med hverandre i en situasjon med strammere budsjettammer, og lederne kan stå overfor vanskelige prioriteringer.

NTNU har opplevd sammenhengende vekst over mange år, men opplever nå reduksjon i budsjetter. Ledelse i motgang er krevende og innebærer bl.a. stram styring av både økonomi og personell. God kommunikasjon, medvirkning og gode transparente prosesser er nødvendig for å ivareta et best mulig arbeidsmiljø.

Overordnede HMS-mål

NTNU har følgende overordnede mål for arbeidsmiljøarbeidet (generelle mål og arbeidsmetoder uavhengig av innsatsområder som for eksempel campusutbygging):

1. Internkontroll som verktøy for arbeidsmiljøutvikling og forebygging videreutvikles
2. Arbeidet med avvikrappoterter og oppfølging forsterkes
3. Det etableres egne indikatorer og oppfølgingsprosesser for store utbyggingsprosjekter
4. Ledere gis relevant opplæring i både fysisk og organisatorisk arbeidsmiljø – i forkant av nye åremålsperioder fra 1. august 2025 skal opplæringen være obligatorisk
5. Ansattes medvirkningsplikt for å sikre et best mulig arbeidsmiljø klargjøres og følges opp
6. Arbeidet med forebyggende konflikthåndtering videreutvikles

Punktene 1-4 og 6 følges opp via Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU (kap. 4.2.2). Punkt 5 følges opp både gjennom de formelle informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøtene på NTNU-nivå og ved fakultetene – og gjennom NTNUs styringsordning med personalmøter, utvidet ledergrupper, styrer og ikke minst gjennom faglige råd og utvalg. Tilpasningsavtalen¹ er under revisjon og forventes ferdigstilt rundt april/mai 2025.

¹ Tilpasningsavtalen regulerer medbestemmelse med de ansattes organisasjoner, herunder informasjon, drøfting og forhandling.

2 Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2024

HMS-årsrapport for 2024 bygger i hovedsak på resultater fra årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) ved NTNU. Internkontrollen gjennomføres i form av HMS-årsrapportering (nettskjema) fra instituttene, fakultetsadministrasjonene, Vitenskapsmuseet og de administrative avdelingene, totalt 73 enheter.

Øvrige kilder til HMS-årsrapport for 2024 er:

- Innmeldte HMS-avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag
- Sykefraværdata
- Status for IA-arbeidet (inkluderende arbeidsliv)
- Innmeldte saker til Sentralt varslingsmottak
- Årsrapporter fra AMU, hovedverneombud og NTNUs bedriftshelsetjeneste
- Evaluering fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2023/2024

2.1 Sentrale funn fra HMS-årsrapportering 2024

Obligatorisk HMS-årsrapportering er NTNUs verktøy for årlig systematisk gjennomgang av internkontrollsystemet, og gir et relativt bredt bilde av NTNUs etterlevelse av egne retningslinjer innen HMS. Det er enhetens leder og verneombud som sammen gir et felles svar på vegne av sin enhet. Årsrapporteringen fanger ikke opp ulikheter innad ved store enheter.

Spørsmålene er i hovedsak knyttet til NTNUs HMS-retningslinjer og –prosedyrer, og de fleste spørsmålene videreføres fra år til år. I takt med utviklingen ved NTNU vurderes likevel nye tema som kan bidra til å belyse helheten i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø.

Nytt tema for rapporteringen i 2024:

- Risikovurdering av trakassering, vold og trusler

I tillegg til at undersøkelsen er et nyttig verktøy for å innhente informasjon, skaper den også økt bevisstgjøring rundt konkrete HMS-oppgaver, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling. Det vektlegges derfor at det er enhetsleder selv som gjennomfører rapporteringen i samarbeid med verneombudet.

Sammen med de øvrige kildene gir HMS-årsrapportering viktig informasjon for å vurdere hvilke områder som fungerer godt, hvilke områder hvor det er utfordringer og hvor det er viktig å sette inn tiltak.

HR- og HMS-sjefer ved samtlige fakultet, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen har mottatt resultatrapportene fra underliggende enheter, og er oppfordret til å benytte resultatene til videre forbedringsarbeid i 2025 – i samarbeid med vernelinja.

Sammendrag av resultatene

Svarprosenten for HMS-årsrapportering 2024 er 100% og gir samlet sett et godt bilde på total status i HMS-arbeidet. Resultatene for perioden 2022-2024 indikerer en jevn positiv økning når det gjelder bevisstgjøring og generell oppfølging av det systematiske HMS-arbeidet.

De 73 enhetene spørres om i hvilken grad de etterlever NTNUs HMS-retningslinjer og andre føringer gjennom 30 hovedspørsmål. For over halvparten av spørsmålene svarer mer enn 80 % at de i stor, eller svært stor grad etterlever de krav og forventninger som stilles til dem.

Blant HMS-oppgavene som er godt innarbeidet ved NTNU er:

- Etablering av overordnet og lokale HMS-handlingsplaner
- Utføring av risikovurdering av aktiviteter som kan innebære en arbeidsmiljørisiko for arbeidstakerne (generelt)

- Utarbeiding av tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK)
- Sørge for at ansatte kjenner til hvordan man sier fra om uønskede hendelser, avvik mv.
- Involvering av verneombud og medarbeidere i planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet
- Sørge for at verneombud har obligatorisk opplæring
- Etablering av rutiner for å sikre at ansatte har tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved behov

Noen enheter har fremdeles utfordringer med oppfølging av enkelte HMS-oppgaver:

- Utarbeidelse av egne HMS-mål
- Skriftlig delegering av HMS-oppgaver
- Utføring av risikovurdering av arbeidsmiljø i forbindelse med omstillinger
- Årlig gjennomføring av HMS-runde
- Sørge for at ansatte kjenner til retningslinjer om rus og avhengighet
- Gi ansatte opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og hvordan disse kan unngås
- Etterlevelse av retningslinjene for hjemmekontor
- Gjennomføring av årlig medarbeidersamtale med alle ansatte

Nedenfor følger kommentarer til funnene fra HMS-årsrapportering 2024.

HMS-mål, HMS-handlingsplan og delegering av HMS-oppgaver

I tilbakemeldingene til fakultetene og fellesadministrasjonen de to siste årene er HMS-mål, HMS-handlingsplan og delegering av HMS-oppgaver fremhevet som viktige brikker i det systematiske HMS-arbeidet.

Resultatene for 2024 viser positiv utvikling når det gjelder enheter som oppgir å ha egen HMS-handlingsplan (84,9 % mot 64,9 % i 2023) og skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver ved enheten (72,6% mot 62,2 % i 2023). 71,2 % oppgir å ha egne HMS-mål, omtrent som i 2023.

Kvaliteten på både HMS-mål og HMS-handlingsplaner ser ut til å ha løftet seg i 2024 (gjennomgang av vedlegg i rapporteringen). Tidligere så det ut til at HMS-handlingsplan for mange var ensbetydende med å utarbeide tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK). Nå ser vi at mål og handlingsplaner i større grad speiler bredden av arbeidsmiljøforhold og HMS-oppgaver.

Eksempler på HMS-mål ved enhetene:

- Klargjøre at det er et lederansvar å følge opp HMS-retningslinjene
- Forankre og gjøre HMS-mål og -handlingsplan for 2024 bedre kjent ved instituttet
- Ivareta arbeidsmiljøet i omstilling, herunder også hvis det forekommer større bruk av hjemmekontor
- Risikovurdere aktiviteter som innebærer ergonomisk risiko ved enheten
- Ingen skader som medfører sykefravær
- Generelt flere innmeldinger av uønsket hendelse, avvik eller forbedringsforslag
- Onboarding av nyansatte

Det forventes fortsatt at alle enheter ved NTNU etablerer egne HMS-mål, HMS-handlingsplan og sørger for skriftlig delegering av HMS-oppgaver som faste elementer i sitt systematiske arbeidsmiljøarbeid.

Risikovurdering og omstillingsprosesser

Risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø generelt og i forbindelse med omstilling spesielt, ble også trukket frem som forbedringsområder for 2024 i tilbakemeldingene fra fakultetene og fellesadministrasjonen.

Resultatene for 2024 viser positiv utvikling. 80,8 % svarer nå JA på spørsmål om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø inkluderes i aktuelle risikovurderinger ved enheten - mot 63,5 % i 2023.

Når det gjelder omstilling bekrefter 68,5 % av enhetene at de har vært involvert i en eller flere omstillingsprosesser i 2024, en liten økning fra 2023. I hjelpeteksten for dette spørsmålet er begrepet omstilling forklart som *“omorganisering, nedbemanning, oppbemanning, outsourcing, fysisk flytting av arbeidsplassen mv.”* På spørsmål om det er gjennomført og dokumentert risikovurdering av arbeidsmiljøet i omstillingsprosessen, svarer 68% JA - mot 35,5 % i 2023. En av enhetene kommenterer at *«bruken av risikovurdering av omstillingsprosessen har fungert som en god arena for å ta opp arbeidsmiljømessige sider av omstillingen»*. Det fins tilgjengelige verktøy ved NTNU som enhetene kan benytte i dette arbeidet, men det foreligger ingen tydelige krav til hvilke verktøy som skal brukes. Det er pr. i dag stor variasjon i metodikk og innhold i risikovurderingene som utarbeides av enhetene, og det anses som hensiktsmessig at det i tiden framover jobbes videre med utvikling av både verktøy og krav slik at det blir større grad av standardisering. I et slikt utviklingsarbeid vil det være viktig å inkludere erfaringer fra risikovurderinger gjennomført så langt. Dette inkluderer også en vurdering av hvordan lederlinja har vært involvert og hvordan resultater fra en risikovurdering benyttes.

På tilleggsspørsmål om risikovurdering av omstillingen omfattet enhetens aktivitet i Gjøvik eller Ålesund svarte 50% JA (8 av 16 enheter).

Risikovurdering av trakassering, vold og trusler var et nytt tema i 2024. Som en oppfølging av spørsmålene som ble stilt i arbeidsmiljøundersøkelsen 2023, gikk det i september ut en melding fra rektor om at alle enheter skal gjennomføre risikovurderinger og utarbeide tiltak for å redusere risikoen for trakassering, vold og trusler på arbeidsplassen. To måneder senere svarer 82,2 % av enhetene at de har planlagt, eller igangsatt dette arbeidet.

Årets resultater kan ha blitt påvirket av lanseringen av [veiledning for risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø](#) som gir råd om konkrete punkter til forberedelse, liste over relevante arbeidsmiljøfaktorer og spesifikke støtteark for risikovurdering av omstilling, vold/trusler og trakassering/utløst oppførsel. I tillegg ble det arrangert kurs for verneombudene i bruk av risikovurderingsverktøy og støtteark (Verneombudsskolen). Bedriftshelsetjenesten har gitt veiledning til enkeltenheter.

Verneombud

NTNUs vernetjeneste er organisert med 14 hovedverneområder og om lag 280 verneombud og vara verneombud totalt. HMS-årsrapportering viser at 98,7 % av enhetene i stor, eller svært stor grad melder at verneombudene blir inkludert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, og at 89 % har gjennomført 2-dagerskurset «Grunnkurs i arbeidsmiljø».

Det ble gjennomført valg av nye verneombud høsten 2024. Opplæring av nyvalgte verneombud må prioriteres av enhetene i 2025. Videre er det viktig med tidlig etablering av samarbeidsrutiner mellom ledere og nye verneombud (minimum fire møter pr år) samt å overføre disse til nye ledere som tiltrer høsten 2025.

HMS-opplæring for ledere

I 2024 svarer 42,5 % av enhetslederne (institutt- og avdelingsledere) at de har deltatt på 2-dagers grunnkurs i arbeidsmiljø, eller tilsvarende i løpet av de siste 3 årene - mot 54,1 % i 2023. Blant NEI-svarene er det flere som kommenterer at de har eldre kurs (opptil 10 år) og diverse opplæring i fakultetets/instituttets regi, lederopplæringsprogram, dagskurs i psykososialt arbeidsmiljø, kurs fra tidligere arbeidsgivere o.l.

NTNU opplever imidlertid en jevnt økende lederdeltakelse på 2-dagers grunnkurs i arbeidsmiljø.

Rektor besluttet i 2023 at ledere skal gjennomgå obligatorisk HMS-opplæring før oppstart av neste åremålsperiode i 2025, for å sette dem bedre i stand til å ivareta og utvikle arbeidsmiljøarbeidet ved sin enhet. Utvikling av innholdet til denne opplæringen startet i 2024. Opplæringen vil bli tilpasset lederrollen, med økt fokus på caser og refleksjoner.

HMS-runde

Med gode forberedelser er HMS-runde et nyttig, systematisk verktøy for kartlegging av alle typer arbeidsmiljø, som kan bidra til godt samspill mellom ledelse, verneombud og de ansatte.

I 2024 bekrefter 68,5 % at HMS-runde er gjennomført, eller planlagt i løpet av året, mot ca. 59 % i 2023. Det er en positiv utvikling, men det er fortsatt et stykke igjen til alle enheter etterlever kravet om en HMS-runde i året.

Involvering av medarbeidere

Enhetene rapporterer fortsatt at ansatte i stor, eller svært stor grad blir involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet og at de har rutiner som sikrer at ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidet trygt og forsvarlig. Enhetene opplever altså selv at dette er områder hvor de har gode kontrollrutiner.

Deling av lokaler med eksterne virksomheter

Også på dette området er utviklingen positiv. Av de enhetene som utfører arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter har 85,2 % utarbeidet samordningsavtale for HMS-arbeidet slik Arbeidsmiljøloven §2-2 stiller krav om, mot 75% i 2023.

Sykefravær og opplæring i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

I 2024-rapporteringen ble enhetene spurt om i hvor stor grad leder har oversikt over arbeidsrelatert sykefravær. 97,5 % svarer i stor, eller svært stor grad på dette spørsmålet. På spørsmål om lederne har fått nødvendig opplæring i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere svarer 83,6 % i stor eller svært stor grad.

En av enhetene kommenterer at opplæringen i liten grad berører annet enn opplæring i system (systemløsning for oppfølging av sykefravær), og etterlyser mer om det relasjonelle/ kommunikasjon i opplæringen.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen har som ett av sine formål å være en arbeidsmiljøsamtale og skape motivasjon for utvikling og medarbeiderskap. Dette er samtaler som skal gjennomføres årlig, leder er ansvarlig for å kalle inn og det er obligatorisk for medarbeider å delta.

I 2024 er gjennomføringen av obligatoriske medarbeidersamtaler noe lavere enn i 2023:

- 75-100% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale: 49,3% (68,9% i 2023)
- 50-74% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale: 32,9% (24,3% i 2023)
- 25-49% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale: 12,3% (2,7% i 2023)
- 0-24% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale: 2,7% (0 i 2023)
- Vet ikke: 2,7% (4,1% i 2023)

Rus- og avhengighetsproblematikk

I 2024 svarer 52,1 % av enhetene at retningslinjene om rus og avhengighet i stor, eller svært stor grad er gjort kjent for de ansatte (39,2 % i 2023).

Strålevern og bruk av strålekilder

Ved NTNU melder 32,9 % av enhetene at de har strålekilder. Det rapporteres om gjennomføring av risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk, at avhending av radioaktivt avfall skjer i henhold til NTNUs retningslinjer, at aktuelle strålekilder meldes i Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet sitt system samt at det føres register over ioniserende stråling.

Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Det håndteres gass og/eller kjemikalier ved 49,3% av enhetene. Generelt følges de fleste krav opp, men det forekommer NEI-svar på spørsmål om risikovurdering, registrering av ansatte, romansvarlig og oppbevaring på fullt forsvarlig måte. Det forventes at enhetene tar tak i dette, og sørger for forbedring i sine HMS-rutiner.

Biologiske faktorer brukes eller håndteres ved 21,9% av enhetene. Samtlige rapporterer at de sørger for nødvendig vaksinasjon av medarbeidere, har oppnevnte romansvarlige og avhender smittefarlig avfall i henhold til NTNUs retningslinjer. En enhet svarer at det ikke føres register over medarbeidere som arbeider med registreringspliktige biologiske faktorer. Om dette skyldes manglende kunnskap, eller usikkerhet knyttet til kravene gir ikke

rapporteringen svar på. Det forutsettes at enheten følger opp sin egen rapportering, og iverksetter tiltak for å rette opp sine avvik.

Fysisk arbeidsmiljø/ muskel- og skjelettplager

På spørsmål om enhetene har rutiner som sørger for at medarbeiderne får opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og hvordan disse kan unngås, svarer 67,1 % JA. Dette er omtrent som i 2023.

Det er fortsatt rom for forbedring på dette området, med tanke på at muskel- og skjelettplager representerer årsak til en stor andel tapte dagsverk i Norge (nav.no). Med unntak av to enheter, svarer alle at de har rutiner som sørger for at medarbeiderne får tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved behov. Bedriftshelsetjenesten anbefaler at informasjon og opplæring gjøres gruppevis, basert på risikobildet til de enkelte enhetene.

Hjemmekontor

I 2024 svarer 63,5 % av enhetene at hjemmekontor benyttes i liten eller svært liten grad, mens 35,6 % av enhetene svarer i stor eller svært stor grad. Fordelingen er omtrent som i 2023.

På spørsmål om ansatte er gjort kjent med NTNUs retningslinjer for hjemmekontor, svarer 86,3 % JA. Blant disse svarer 66,6 % at de opplever at retningslinjen følges i stor, eller svært stor grad, mens 25,3 % svarer i liten eller svært liten grad. Resten svarer at de ikke vet.

Retningslinjen for hjemmekontor og oppmøteplikt gjelder alle ansatte ved NTNU, også ansatte i særlig uavhengig stilling. Likevel finnes det andre oppfatninger som kommer til syne i denne fritekstkommentaren: *“Retningslinjene for hjemmekontor gjelder kun for en liten andel av de ansatte, siden dem som er i fri og uavhengig stilling ikke berøres av retningslinjen. Det er behov for en tydeliggjøring fra NTNU i samråd med fagforeningene på dette, slik at det faktisk blir noen retningslinjer for dem som er i fri og uavhengig stilling.”* Kommentaren tyder på behov for opplæring, tydelig ledelse og kulturutvikling.

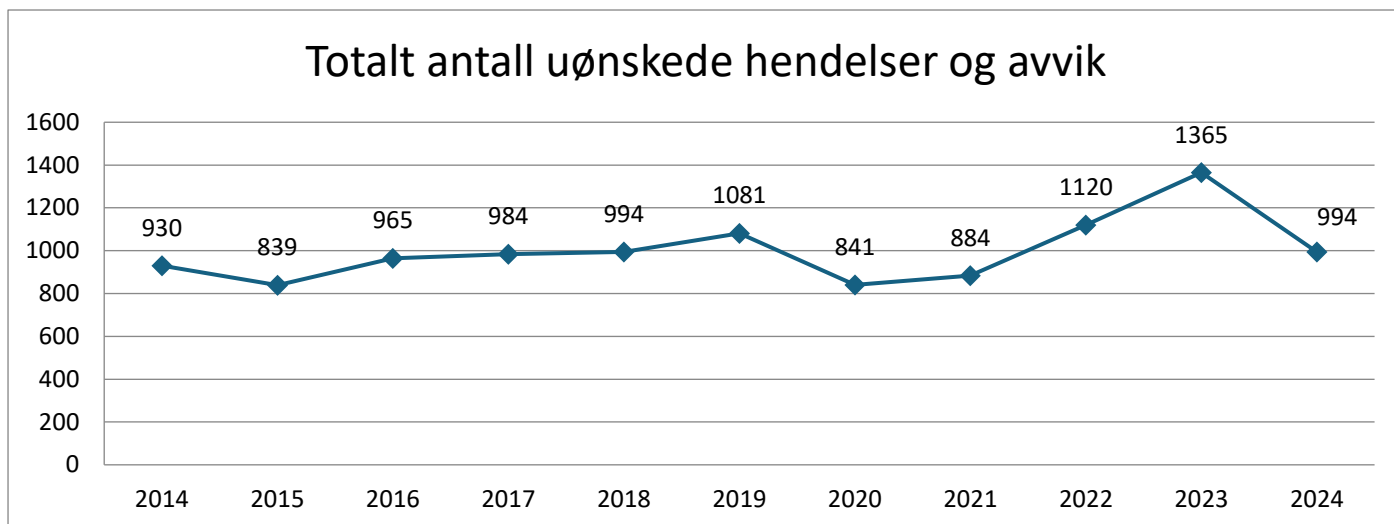
2.2 HMS-avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag

HMS-avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag saksbehandles på fakultet-, institutt- og avdelingsnivå. God saksbehandling handler om å finne ut hva som har skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp og sørge for læring i organisasjonen. I tillegg skal innmelder være trygg på at meldingen blir fulgt opp og behandlet på en god måte.

De aller fleste uønskede hendelser og avvik er av mindre alvorlighetsgrad. Saksbehandlere skal imidlertid gjøre en vurdering av potensiale for skade i den enkelte hendelsen, uavhengig av det faktiske utfallet.

I HMS-årsrapportering melder 94,5 % av enhetene at medarbeiderne er gjort kjent med hvordan man sier fra om uønskede hendelser, HMS-avvik og andre forhold knyttet til arbeidsmiljøet.

Det observeres totalt sett en nedgang i antall meldinger sammenlignet med 2023, jf. figur 1. Blokkering eller hindringer i rømningsvei har vært en stor kategori når det gjelder avvik. I 2024 endret Avdeling for Eiendom arbeidsrutiner, hvor driftspersonell nå henger merkelapper på hindringer i rømningsvei, med frist for fjerning. Dersom hindringene fjernes innen frist, meldes ikke avvik. Det meldes imidlertid fortsatt avvik dersom hindringer ikke fjernes. Vi anser dette å kunne forklare en stor del av nedgangen. Enkelte meldingsansvarlige (saksbehandlere) rapporterer imidlertid at det er en noe økt tendens til at hendelser som burde ha blitt behandlet i avvikssystemet ikke blir meldt inn og saksbehandlet, da enkelte opplever innmelding og formell saksbehandling som tidkrevende.



FIGUR 1: TOTALT ANTALL UØNSKEDE HENDELSER OG AVVIK, 2014 – 2024

I tillegg til uønskede hendelser og avvik, meldes også en del forbedringsforslag, jf. tabell 1.

Kategori	Antall registrerte meldinger	Lukket ²
Uønskede hendelser og avvik	994	742
Forbedringsforslag	97	65
Totalt	1091	807

TABELL 1: OVERSIKT OVER UØNSKEDE HENDELSER, AVVIK OG FORBEDRINGSFORSLAG, 2024

Det er fortsatt rimelig å anta at flere enheter har utfordringer med å få ansatte og studenter til å melde fra om uønskede hendelser og avvik relatert til HMS. Enkelte enheter peker på at terskelen for å melde inn en sak kan oppleves som høy, og at dagens Sifra-side (<https://i.ntnu.no/sifra>) ved NTNU har behov for forenkling og tydeliggjøring. Dette er det nå tatt tak i, og en arbeidsgruppe er i gang med å omarbeide siden. Identifisering av mulige systemfeil er utfordrende når aktuelle arbeidsmiljøutfordringer ikke blir formelt registrert. Hvert år starter mange nye studenter ved NTNU og i tillegg har vi til enhver tid nyansatte. Det er viktig at informasjon om hvordan man melder fra om arbeidsmiljøforhold blir gitt ved oppstart. Det observeres noe variabel kvalitet i saksbehandlingen, noe som virker å henge sammen både med kompetanse og kapasitet. For å avhjelpe dette vil det i 2025 bli utarbeidet en digital opplæring, som saksbehandler kan ta ved behov. Saksbehandling av avvik kan være tidkrevende, noe som ofte kommer i konflikt med andre arbeidsoppgaver. Svært mange saksbehandlere har kun en begrenset del av sin arbeidstid avsatt til HMS-oppgaver.

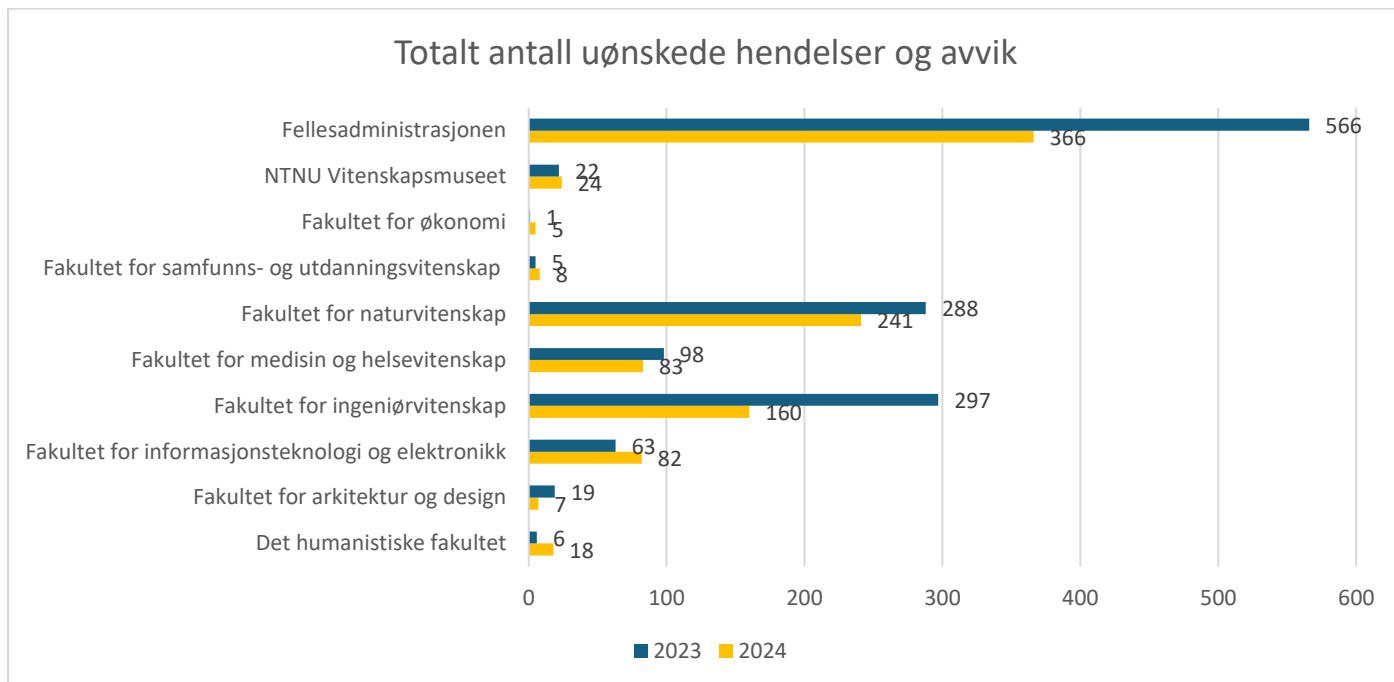
Tidligere år har det vært en utfordring med koordinering av HMS-arbeidet i Fellesadministrasjonen. Det er nå etablert en HMS-koordinator for Fellesadministrasjonen, som bl.a. mottar og saksbehandler innmeldte avvik.

Å sørge for at uønskede hendelser og HMS-avvik blir innmeldt, tiltak blir iverksatt og at saker lukkes er et lederansvar. Det vil bli iverksatt tiltak mot lederlinja i 2025 gjennom planlagt opplæring. Målet er bevisstgjøring og klargjøring av hvordan god saksbehandling av denne typen saker kan bidra til å forbedre arbeidsmiljøet.

Enhetene ved NTNU er ulike når det gjelder hvilke ressurser som er satt av til det systematiske HMS-arbeidet. Dette henger naturlig sammen med ulikheter i størrelse og aktivitet, men det er liten tvil om at de enhetene som lykkes best er de som har dedikerte ressurser til saksbehandling og der leder er aktivt involvert i oppfølging av uønskede hendelser og avvik.

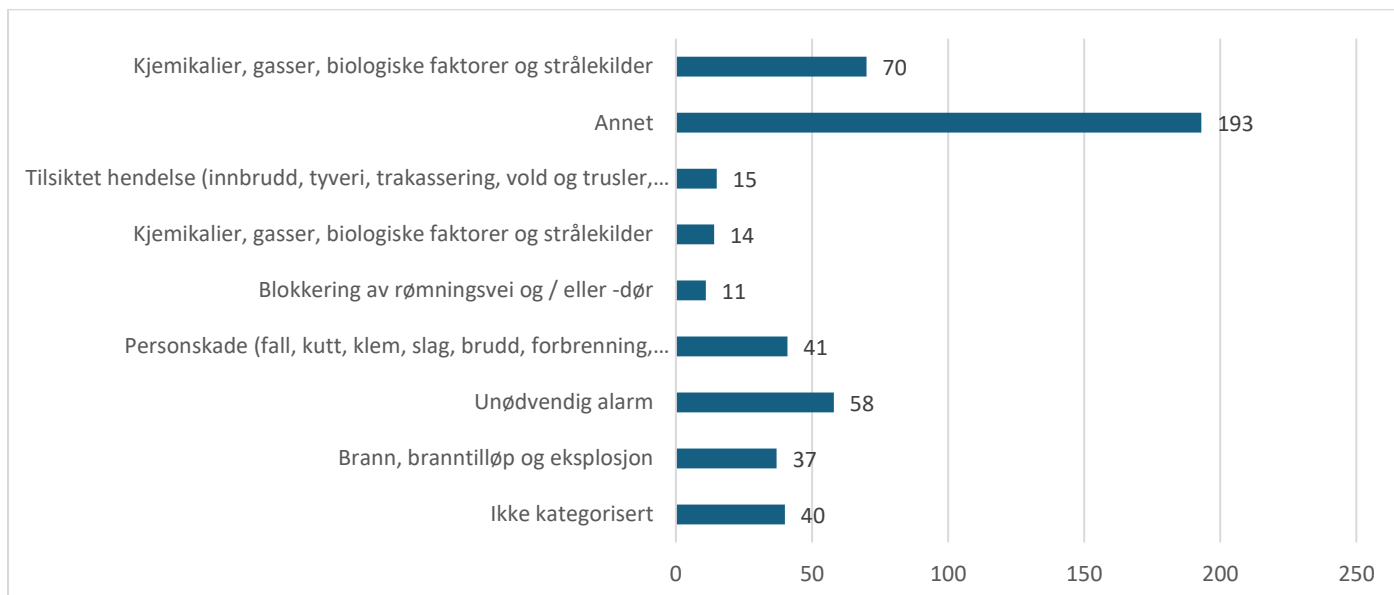
² Pr. 15.01.24

Mange meldinger sendes inn fra Fellesadministrasjonen, spesielt fra driftspersonell og vektene som beveger seg rundt i arealene til NTNU. Det sendes også inn mange meldinger ved de største fakultetene, hvor man også finner den mest omfattende laboratorie- og verkstedsaktiviteten, jf. figur 2.



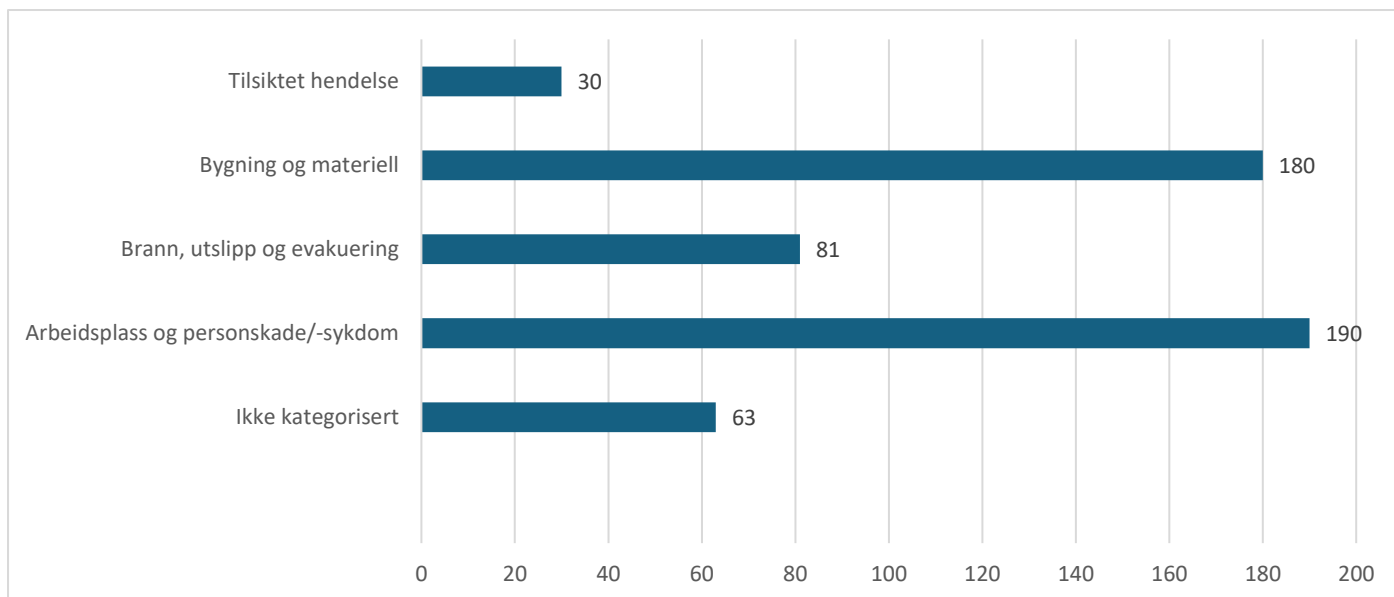
FIGUR 2: TOTALT ANTALL UØNSKEDE HENDELSER OG AVVIK, PR. ENHET

Kategoriseringen av avvik ble endret sommeren 2024. Årsaken til dette var mange uønskede hendelser og avvik i kategorien "annet". Det oppgis derfor ulik kategorisering av uønskede hendelser og avvik i 1.- og 2. halvdel av 2024.



FIGUR 3: TOTALT ANTALL UØNSKEDE HENDELSER OG AVVIK, PR. KATEGORI, 1. HALVÅR 2024

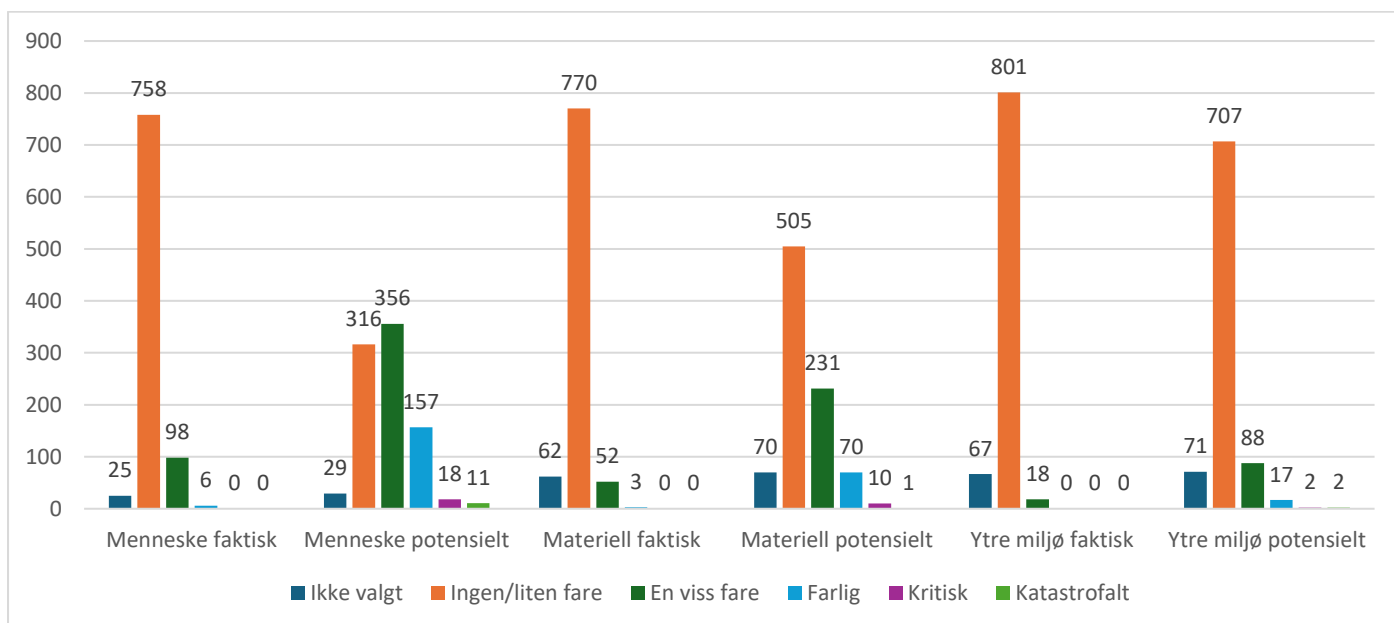
De 193 uønskede hendelsene og avvikene i kategorien «annet» i 1. halvår, jf. figur 3, omfatter bl.a. problemer med inneklime, manglende/mangelfull dokumentasjon, avvik identifisert i forbindelse med HMS-runde, problemer knyttet til bygning/konstruksjon, m.m. Det bemerkes at en uønsket hendelse eller avvik kan ligge i flere kategorier, både i 1. og 2. halvdel 2024.



FIGUR 4: TOTALT ANTALL UØNSKEDE HENDELSER OG AVVIK, PR. HOVEDKATEGORI, 2. HALVÅR 2024

I forhold til 1. halvår har vi for 2. halvår to nivå med kategorisering (hoved- og underkategori). Se figur 4 for oversikt over hovedkategorier. De 30 meldingene i kategorien «Tilsiktet hendelse» gjelder i stor grad mer eller mindre bevisste brudd på retningslinjer ved NTNU. I kategorien «bygning og materiell» gjelder mange meldinger infrastruktur (VVS, elektro, IT, etc.) og inneklima. I kategorien «brann, utslipp og evakuering» gjelder mange meldinger blokkering eller hindring av rømningsvei og/eller -dør samt unødvendig alarm. I kategorien «Arbeidsplass og personskade/-sykdom» gjelder mange meldinger kjemikalier, gasser, biologiske faktorer og strålekilder samt person-/yrkesskader. Meldinger som ikke er kategorisert er i stor grad ikke ferdig saksbehandlet.

Det skal i forbindelse med saksbehandling gjøres en vurdering av hvilket potensial som ligger i hendelsen, dvs. hva kunne ha skjedd dersom noen forhold hadde vært annerledes enn de faktisk var, jf. figur 5. De aller fleste hendelsene er av mindre alvorlig karakter.



FIGUR 5: TOTALT ANTALL UØNSKEDE HENDELSER OG AVVIK, SORTERT PÅ ALVORLIGHETSGRAD, 2024³

³ 11 meldinger er kategorisert med potensielt katastrofale konsekvenser for menneske. Flere av disse gjelder mulig eksponering for asbest i Gunnerusbiblioteket. Det er tatt flere prøver i lokalene, som indikerer svært lav risiko for eksponering.

Det er registrert 110 personskader i avvikssystemet EQS i 2024, jf. tabell 2. De fleste er mindre alvorlige fall-, kutt- eller klemskader:

	Antall
Mindre alvorlige personskader – ikke meldt til NAV	77
Melding om yrkesskade/ yrkessykdom til NAV (33):	
Skade med sykefravær ≤ 3 dager	18
Skade med sykefravær > 3 dager	6
Skade med sykefravær av ukjent varighet	0
Skade uten sykefravær	9
Totalt	110

TABELL 2: PERSONSKADER

H1- og H2-verdi

H1-verdi beregnes til 1,9 for 2024⁴. H2-verdi lar seg ikke beregne da vi pr. d.d. ikke har noen god oversikt over hvor mange av skadene over som har medført behov for medisinsk behandling og/eller behov for omplassering til alternativt arbeid.

2.3 Brudd på arbeidstidsbestemmelser

Arbeidstid

Gjennom innføring av lønssystemet SAP fikk NTNU samtidig innført et nytt tidsregistreringssystem for ansatte som fører arbeidstid. Systemet er bygd opp i henhold til arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og varsler avvik hvis noen registrerer arbeidstid eksempelvis etter kl. 21.00 og på søndager. Dette fører til en relativt stor mengde avvik og ved et evt. tilsyn fra tilsynsmyndighetene ville avvikene medført pålegg. Avvikene varsles til nærmeste leder som har ansvar for oppfølging og tilrettelegging for den enkelte. NTNU har ikke tilstrekkelig grunnlag for fullt ut å vurdere alvorlighetsgraden av avvikene. I noen tilfeller er trolig situasjonen alvorlig med uforsvarlig arbeidsbelastning, i andre tilfeller er det grunn til å tro at ansatte ikke er klar over forbudet mot søndagsarbeid i arbeidsmiljøloven og arbeider på søndager i den tro at dette er lovlig. Arbeidsmiljøloven åpner opp for at ansatte kan arbeide på lørdager. Ut fra arbeidstidsregistreringen ser vi at flere heller foretrekker å arbeide på søndag.

Hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en forsvarlig og helsefremmede arbeidstidsordning, som blant annet sikrer balanse mellom jobb, fritid og hvile. At arbeidstidsbestemmelsene følges, er viktig både på kort og lang sikt. For stor arbeidsbelastning kan på kort sikt resultere i at ansatte ikke får nok hvile og søvn, og på lengre sikt medføre at ansatte blir utslitt eller syke.

Overtid

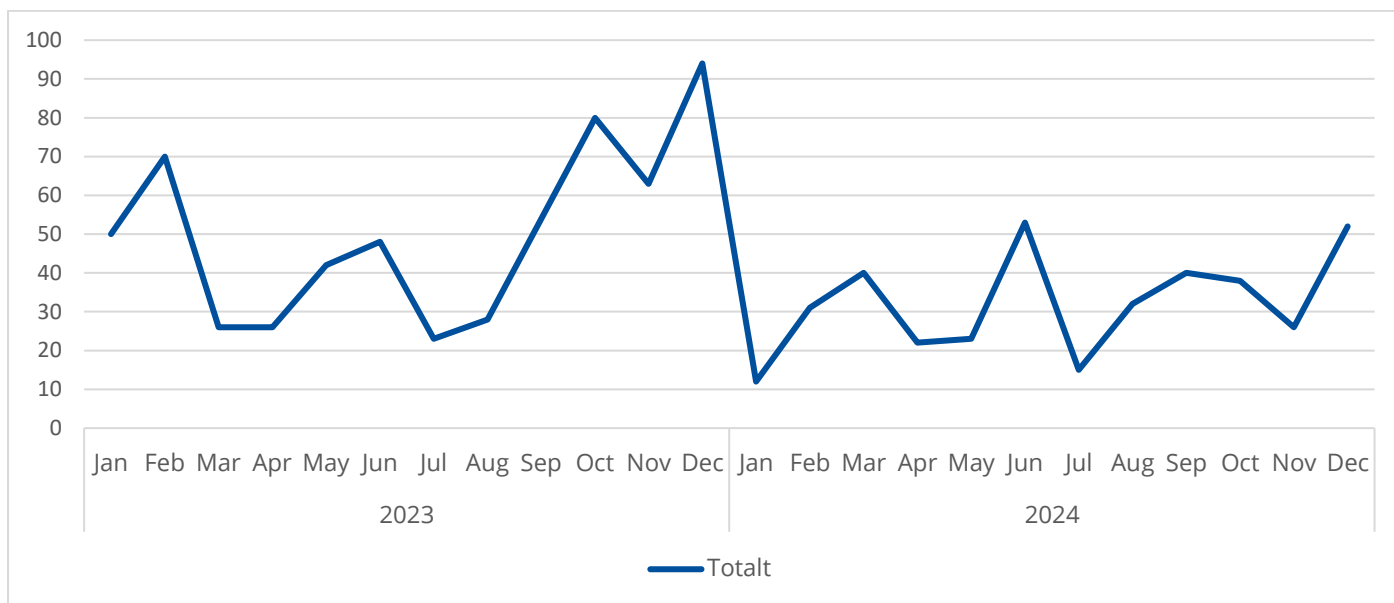
Overtid forutsettes å være avtalt/pålagt av nærmeste leder og skal kun benyttes i særlige og tidsavgrensede situasjoner. Maksimalt antall overtidstimer ansatte kan arbeide er regulert slik at samlet arbeidsbelastning skal være forsvarlig innenfor gitte tidsperioder.

Figur 6 og tabell 3 på neste side viser klare brudd på overtidsbestemmelsene, riktignok fallende fra 2023 til 2024. Siden overtid fastsettes av personalledere, er dette et område hvor tallene burde vært lavere og hvor det må jobbes bedre både med planlegging av arbeidstid og med regelverksforståelse. Antall brudd må sees i lys av at

⁴ H1-verdi: Antall fraværsskader + antall dødsfall * 1 000 000 timer / Totalt antall arbeidede timer. Dødsulykker inngår også i H1-/LTI-verdien. Antall arbeidede timer ved NTNU i 2024; 12 760 814.98

H2-verdi: Det totale antallet dødsfall, arbeidsrelaterte personskader samt skader uten fravær som: a) førte til medisinsk behandling eller b) redusert arbeidsevne og/eller behov for omplassering til alternativt arbeid. H2-verdien regnes ut slik: Antall fraværsskader (inkl. dødsfall) og antall skader uten fravær * 1 000 000 timer / Totalt antall arbeidede timer

vitenskapelige ansatte og ansatte i overordnede lederstillinger i hovedsak er unntatt fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og derfor ikke registrerer arbeidstid.



FIGUR 6: ANTALL OVERTIDSBRUDD PER MÅNED

	2023	2024
Overtid per 7 dager	292	200
Overtid per 4 uker*	306	179
Overtid per 12 måneder	3	2

TABELL 3: ANTALL OVERTIDSBRUDD PER ÅR

	Teknisk-administrative stillinger	Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger
2023	61 %	25 %	14 %
2024	42 %	30 %	28 %

TABELL 4: FORDELING AV OVERTIDSBRUDD PER STILLINGSKATEGORI

2.4 Varsling og varslingsrutiner

Det sentrale varslingsmottaket er en mulighet for ansatte ved NTNU til å varsle anonymt, og til å varsle utenfor "linja" om alvorlige og kritikkverdige forhold. Det fungerer i utgangspunktet kun som et mottak av varslene, hvor det gjøres en forhåndsvurdering angående håndtering av saken. Varselet oversendes deretter til den instansen som skal håndtere det, ved HR-sjef for det aktuelle fakultetet (med mindre det foreligger grunner til at nivået over bør håndtere saken).

Som i 2023, er det for 2024 også differensiert mellom registrerte henvendelser ved sentralt varslingsmottak, og henvendelser som faktisk anses som varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven §2A-1 eller universitets- og høyskoleloven §10-4. Av totalt 73 henvendelser i 2024, er 21 av disse vurdert som varsling av kritikkverdige forhold.

Av 21 varslingsaker omhandler 17 saker psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder blant annet varsler rettet mot kolleger og/eller ledere, med påstander om uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Eksempler på saker i denne kategorien er påstand om trakassering og mobbing fra ledelsen. Det er også registrert saker som omhandler påstander om seksuell trakassering, diskriminering og voldstrusler.

Det er heller ikke i 2024 registrert varslingsaker i kategorien “korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet.”

I tabell 5 vises en oversikt over antall innmeldte saker. Det understrekes at oversikten ikke viser antall saker der man har konkludert med «kritikkverdige forhold». Oversikten inkluderer alle mulige kritikkverdige forhold, også ut over arbeidsmiljø.

År	2020 (1.8 – 31.12)	2021	2022	2023	2024
Henvendelser totalt	31	80	36	80	73
Ansatt-ansatt/ansatt-leder	14	28	14	39	24
Student-student	11	17	12	13	10
Student-ansatt	6	24	8	21	17
Ubestemt/ingen	0	11	2	7	22

TABELL 5: TOTALT ANTALL INNMELDTE SAKER

2.5 Psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø

Psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø angår alle ansatte og ledere. I tider med omstilling gir godt arbeidsmiljøarbeid ansatte nødvendig støtte og trygghet til å håndtere endringer, samtidig som det styrker organisasjonens evne til å tilpasse seg nye krav og muligheter.

I løpet av året har NTNU økt støtten til ledere og enheter i forebygging og håndtering av konflikter ved at det er opprettet to nye stillinger i HR- og HMS-avdelingen, Seksjon for HMS, som skal være tilgjengelige for operativ bistand. Erfaringene så langt tilsier at disse stillingene imøtekommer et viktig behov hos enhetene. For å lette enhetenes arbeid med risikovurdering av det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet, er det opprettet nye verktøy på Innsida, med spesielt fokus på omstilling, vold og trusler, trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er også foreslått en rekke tiltak knyttet til opplæring, for både ledere, lederstøtter og verneombud, jf. overordnet HMS-handlingsplan – 2025, kap. 4.2.2. Obligatorisk grunnopplæring og annen relevant opplæring for ledere, fra starten av ny åremålsperiode i 2025, vil kunne forsterke det systematiske HMS-arbeidet på ledernivå. Ny verneombudsperiode startet 1. januar 2025, i den forbindelse gjennomføres verneombudsskolen på nytt. Målet er at verneombudene skal oppleve vervet som meningsfylt og sette dem i stand til å være aktive og konstruktive samarbeidspartnere til ledelsen.

NTNUs årsrapportering viser, som nevnt under kapittel 2.1, en positiv utvikling på spørsmål om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø inkluderes i aktuelle risikovurderinger ved enheten (80,8 % svarer nå JA, mot 63,5 % i 2023). Vi ser også en positiv utvikling i antall enheter som har utført risikovurderinger i forbindelse med omstillingsprosesser (68% svarer nå JA, mot 35,5% i 2023). Ambisjonen må imidlertid være at alle enheter i omstilling gjennomfører risikovurdering av arbeidsmiljøet, i tråd med NTNUs retningslinjer. Kompetanseheving og støtte til gjennomføring av risikovurdering av psykososiale- og organisatoriske faktorer vil være et prioritert område også fremover for NTNU.

2.5.1 Arbeidsmiljøundersøkelsen

Arbeidsmiljøundersøkelsen er et godt verktøy for å kartlegge det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet ved NTNU. Rapportene gir et godt grunnlag for å lage og gjennomføre prosesser hvor man diskuterer arbeidsmiljøet ved den enkelte enhet, og identifiserer treffsikre tiltak for videre bevaring og utvikling av arbeidsmiljøet på enhetsnivå. Arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført ved alle enheter i november 2023, med spørreskjema fra ARK (<https://www.ntnu.no/ark>).

Hovedaktivitetene i 2024 har vært oppfølgingsprosesser, tiltaksutvikling og iverksetting av tiltak på enhetsnivå. At 97,3 % av enhetene i årsrapporteringen svarer JA på at de har utarbeidet tiltak basert på arbeidsmiljøundersøkelsen, viser at arbeidet med undersøkelsen er godt integrert i organisasjonen.

Arbeidsmiljøundersøkelsen inneholdt for første gang spørsmål om uakseptabel oppførsel (trakassering, diskriminering, vold og trusler). 472 (7,85 %) personer av de som svarte på ARK-spørreskjemaet svarte at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 månedene. Av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har 9,4% opplevd det daglig eller ukentlig de siste 6 månedene. Størst andel utsatte var ansatt i forsknings, undervisnings- og formidlingsstillinger. Uakseptabel oppførsel har kun blitt rapportert samlet for hele NTNU. Det som kartlegges med disse spørsmålene er ansattes subjektive opplevelse av å ha blitt utsatt for noe. Det betyr ikke at det har forekommet faktiske lovbrudd. NTNU har nulltoleranse for slike hendelser, og jobber aktivt med å forebygge og håndtere uakseptabel oppførsel. En del av dette arbeidet er oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen ved alle NTNUs enheter.

På bakgrunn av resultatene fra undersøkelsen om uakseptabel oppførsel har NTNUs enheter høsten 2024 igangsatt, eller planlagt lokale risikovurderinger av faren for trakassering, vold og trusler (se også avsnitt 2.1, Risikovurdering og omstillingsprosesser).

Ledere og verneombud svarte på en midtveisevaluering av arbeidsmiljøundersøkelsen, som ble sendt ut i juni (se fullstendig rapport fra ARK i vedlegg 5.8. Av enhetene som svarte, oppgir 73 % at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert meget bra eller bra. Ingen rapporterer at den har fungert dårlig. Rapporten fra evalueringen gir blant annet innsikt i hvilke typer tiltak man har blitt enige om å arbeide videre med ved enhetene.



FIGUR 7: TILTAKSOMRÅDER FRA MIDTVEISEVALUERING AV ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN

Evalueringen fremhever flere suksessfaktorer for vellykkede oppfølgingsprosesser på enhetene. Blant annet pekes det på at resultatrapporter på gruppenivå gir økte muligheter for treffsikre tiltak. Videre ser det ut til å være en sammenheng mellom hvor mye tid enhetene avsetter til oppfølging av undersøkelsen og arbeidsmiljøet, og hvilken effekt de oppnår i arbeidsmiljøarbeidet.

I enkelte tilfeller avdekker arbeidsmiljøundersøkelsen konflikter og utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet. Disse forholdene er som regel allerede kjent via andre kanaler. Ledere og enheter med særlige utfordringer har fått tilbud om ekstra oppfølging, noe mange har benyttet seg av.

Funn på institusjonsnivå

En viktig del av oppfølgingsprosessene til arbeidsmiljøundersøkelsen er at medarbeidere gir innspill til forbedringer som formidles videre til ledere på høyere nivåer. Etter oppfølgingsprosessene på enhetsnivå ble ledergruppene på nivå 2 (fakultetene/VM) bedt om å gi innspill til forbedringer på institusjonsnivå. Forbedringsforslagene fra ledergruppene kan oppsummeres i tre hovedkategorier; 1) Arbeidskrevende IT-systemer blir tidstyver, 2) Utfordringer i internkommunikasjon og informasjonsdeling, og 3) Koordinering og prioritering av bestillinger fra nivå 1, jf. tabell 6.

	Kort beskrivelse av utfordring:	Mulige konsekvenser:
1. Arbeidskrevende IT-systemer blir tidstyver	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel på sammenheng mellom systemer: Flere store IT-systemer fungerer ikke godt sammen. Dette skaper tidstyver og frustrasjon, spesielt når ansatte må bruke ekstra tid på manuelle oppgaver, som burde vært automatiserte. • Lite brukervennlig design på IT-system: Enkelte IT-systemer oppleves som tungvinte, lite brukervennlige, tidkrevende og dårlig tilpasset arbeidsprosessene. De gjør oppgaver mer tidkrevende og mindre intuitive. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redusert produktivitet og høyere arbeidsbelastning for ansatte (gjelder både vitenskapelig og administrativt ansatte) • Økt irritasjon og stress, som kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt
2. Utfordringer i internkommunikasjon og informasjonsdeling	<ul style="list-style-type: none"> • Mange plattformer: Kommunikasjon skjer gjennom en rekke kanaler (e-post, Teams, SharePoint, osv.), noe som skaper forvirring og ineffektivitet. • Manglende struktur og strategi: Fravær av en enhetlig kommunikasjonsstrategi gjør det vanskelig å holde oversikt over viktig informasjon. • Redusert mulighet for medvirkning. Ansatte kan oppleve at mangelfull informasjon (i linja) om for eksempel omstillingsprosesser, noe som gir begrenset mulighet til å gi innspill og forstå hva som diskuteres på høyere nivå. 	<ul style="list-style-type: none"> • Økt tidsbruk på å finne informasjon og koordinere oppgaver. • Lavere opplevelse av å være informert og inkludert i organisasjonen. • Potensielt konfliktnivå når ansatte eller avdelinger ikke har tilgang til samme informasjon.
3. Koordinering og prioritering av bestillinger fra nivå 1	<ul style="list-style-type: none"> • Overveldende krav fra nivå 1. Bestillinger fra nivå 1 til nivå 2/3/4 (som rapportering, utredninger, høringer og risikovurderinger) er mange og ofte dårlig koordinert. • Kort tid til medvirkning. Prosesser som krever innspill fra ansatte, har ofte så korte frister at reell deltakelse blir vanskelig. 	<ul style="list-style-type: none"> • Økt stressnivå og overbelastning. • Ansatte på institutter og fakulteter blir overbelastet av oppgaver som kommer uten tilstrekkelig prioritering og koordinering. • Lavere kvalitet på arbeid som følge av hastverk og dårlig medvirkning.

TABELL 6: UTFORDRINGER PÅ INSTITUSJONSnivå, SOM PÅVIRKER DET PSYKOSOSIALE- OG ORGANISATORISKE ARBEIDSMILJØET

Funnene samsvarer med funn fra den forrige arbeidsmiljøundersøkelsen. Disse problemstillingene synliggjør hvordan organisatoriske forhold henger tett sammen med det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er krevende organisatoriske og systemmessige forhold det tar tid å forbedre. Når det gjelder IT-systemer og digitalisering er det en erkjennelse at f.eks. nytt lønssystem og tildels nytt økonomisystem både mangler funksjonalitet man hadde i de gamle systemene og også innebærer nye prosesser og endret arbeidsdeling mellom nivåene i organisasjonen. Det jobbes kontinuerlig med forbedring av systemene og brukeropplæring. Mange miljøer signaliserer at de har nytte av tiltakene.

NTNU har et betydelig antall styrende dokumenter⁵. De siste årene har i tillegg informasjonskanalene økt i antall. For å unngå forvirring og usikkerhet blant brukerne, er det behov for klargjøring av hva som er autorative kilder og at det etableres en bedre dokumentstyring ved NTNU.

Vedrørende punkt 3 og bestillinger fra nivå 1, så lanserte Fellesadministrasjonen i 2023 et internt prosjekt for større grad av koordinering, en høyere terskel for å etterspørre rapportering og å utvikle muligheter for mer automatisert rapportering. Prosjektet har imidlertid ikke vært fullt ut prioritert i 2024, men vil gjenopptas i 2025.

2.5.2 Bistand ved omstilling

I 2024 har HR- og HMS-avdelingen, i samarbeid med stab og andre administrative avdelinger, jobbet tverrfaglig med å gi opplæring og rådgiving til flere enheter i forbindelse med omstillingsprosesser. Arbeidet har foregått på både fakultets- og instituttnivå, og har omfattet hvordan man ivaretar ansatte i slike prosesser, herunder medvirkning og medbestemmelse samt hvordan man gjennomfører prosessene juridisk korrekt. Rådgiving har blitt gitt til både ledere, ledergrupper og prosjekt-/arbeidsgrupper. I tillegg har det blitt gitt bistand på personalmøter og ved planlegging og gjennomføring av risikovurderinger.

3 Innspill fra bedriftshelsetjenesten (BHT) og hovedverneombudet (HVO)

3.1 Sentrale momenter fra BHT-årsrapport

Her omtales kun sentrale momenter fra rapporten, fullstendig rapport finnes i vedlegg 5.4.

Ny arbeidsmetodikk

Endringer i forskriftskrav knyttet til BHT fra 01.01.2023 ([Forskrift om endring, ledelse og medvirkning, kap. 13](#)) tydeliggjør hva som skal være bedriftshelsetjenestens rolle og hvordan BHT skal bistå arbeidsgiver. NTNUs BHT har lagt stor vekt på å endre arbeidsmetoder mot å bidra mer i kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljø ved NTNU. Målet er å jobbe mer forebyggende, helsefremmende, risikobasert og grupperettet, og mindre individrettet. BHT har i 2024 videreført dette arbeidet og jobber tverrfaglig sammen med systemgruppa i Seksjon for HMS om å etablere et felles flytskjema for NTNUs systematiske HMS-arbeid.

Asbest

Høsten 2024 har BHT bistått med vurdering av asbesteksponering og helseeffekter ved Gunnerusbiblioteket. Prøveanalyser indikerer svært lav risiko for eksponering. Saken har ført til økt oppmerksomhet når det gjelder asbest og helse ved NTNU, og har vist at det er viktig med kontinuerlig fokus på asbestproblematikk, særlig med tanke på å ivareta ansatte som utfører drifts- og vedlikeholdsoppgaver.

Byggesaker

BHT har vært involvert i flere prosesser knyttet til byggesaker ved NTNU, blant annet utarbeidelse av håndbok for arbeidsplassutforming og standardromkatalog i Campussamlingsprosjektet. BHT sin erfaring med byggeprosjekt i 2024, er at BHT i liten grad involveres i planleggingsfasen i prosjektene.

⁵ Se NTNUs struktur for styrende dokumenter i NTNUs [styringsreglement](#).

Kapasitet

Endringer i ansattgruppa, som følge av fravær og bruk av midlertidige ressurser, har medført redusert kontinuitet i det systematiske arbeidet. Dette forsinker arbeidet mot målet om å jobbe mer forebyggende, risikobasert og grupperettet, og gjør det vanskeligere for BHT å arbeide ensartet.

Anbefalinger fra BHT

- Det er fortsatt uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omstilling og nedbemanning. BHT ser at risikovurdering og god lederopplæring er sentrale grep her. BHT kan gi faglige råd og bistand ved risikovurdering og omstillingsarbeid.
- BHT anser det som nødvendig at arbeidsgiver sørger for koordinering av bistand ved omstilling og har fokus på ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og enheter som er berørt av omstilling og endring.
- Det er behov for økt lederopplæring til nivå 4-ledere med personalansvar og veiledere for stipendiater.
- Stipendiater fremstår fortsatt som en sårbar gruppe, og det er behov for å styrke det forebyggende arbeidet samt følge opp enheter med et særskilt høyt fravær.
- Rus- og avhengighetsproblematikk må settes på agendaen. BHT er kun involvert i et fåtall tiltaksprogram. Basert på virksomhetens størrelse er det nærliggende å anta at flere ansatte har behov for oppfølging knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk enn det BHT har kjennskap til per i dag. Ved å styrke ledere på alle nivå med bevisstgjøring og kunnskap, vil flere ansatte få hjelp. NTNU skal ha et forebyggende fokus blant annet ved å skape en kultur for å snakke om og ta tak i slike problemstillinger.
- Det er fortsatt behov for opplæring av ledere med personalansvar innen sykefraværsoppfølging, tilrettelegging og dokumentasjon i sykefraværssaker. Organisasjonen bør øke fokus på systematisk, forebyggende arbeid.
- BHT har fortsatt mange henvendelser fra ansatte som opplever høy arbeidsbelastning. Både teknisk-administrative, vitenskapelige og ledere er berørt.
- Det er behov for at NTNU etablerer et system for i større grad å tilrettelegge for ansatte som ikke kan gå tilbake til sine opprinnelige arbeidsoppgaver etter sykefravær.
- BHT skal bistå i både planleggings- og gjennomføringsfasen i byggesaker.

3.2 Sentrale momenter fra HVO-årsrapport

Her omtales kun sentrale momenter fra rapporten. Fullstendig rapport finnes i vedlegg 5.5.

Hovedverneombudet (HVO) kommenterer at også 2024 har vært preget av omstilling, strammere økonomiske rammer, nedbemanning og omorganiseringer, og at dette har påvirket arbeidsmiljøet ved NTNU. HVO fremhever viktigheten av kartlegging og risikovurdering av psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø. HVO rystes over at prosesser har gått videre med høye risikoer uten konkrete risikoreduserende tiltak.

Verneombudsvalget for perioden 2025-2026 for lokale verneombud og lokale hovedverneombud ble avholdt oktober og november 2024.

HVO løfter frem følgende saker og problemstillinger som vernetjenesten har jobbet med i 2024:

- Hovedverneombudet ser verdien av å få til velfungerende lokale AMU. Dette vil bidra til arbeidsmiljøarbeid etter nærhetsprinsippet og dermed økt forebyggende systematisk HMS.
- Overordnet HMS-handlingsplan for 2024 var ambisiøs, men HVO registrerer at kun noen få frister måtte forskyves. HVO trekker spesielt fram følgende:
 - Avvikssystemet i EQS har blitt videreutviklet og en etterlenget modul for risikovurdering kom på plass. En veileder for risikovurdering av psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø, med støtteark, ble utarbeidet og tilgjengeliggjort.
 - Nye rutiner for risikobasert arbeidsmiljøundersøkelse er utarbeidet. HVO vurderer det slik at den nye metoden er mer effektiv og gir bedre kvalitet.

- Et eget program for opplæring av ledere er under utvikling, og skal iverksettes for påtroppende åremålsledere.
- Videreutvikling av det sentrale nettverket (IA) har ligget brakk grunnet manglende ressurser og annen prioritering. Dette er svært uheldig.
- HVO mener at NTNU nå må kreve at HMS-mål og skriftlig dokumentasjon av HMS-oppgaver kommer på plass tidlig i 2025 der dette mangler.
- NTNU mangler fremdeles et godt system for dokumentstyring for det systematiske HMS-arbeidet. HVO forventer en løsning i løpet av 2025.

HVO sine planer og mål for 2025:

- Økt kompetanse på risikovurdering ved omstillingsprosesser.
- Ny og forbedret lederopplæring
- Velfungerende LAMU
- Godt arbeid med å forebygge sykefravær
- Bedre rutiner for forebygging- og håndtering ved rus- og avhengighetsproblematikk

4 Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre

4.1 Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innen HMS og arbeidsmiljøutvikling - 2024

2024 kan kjennetegnes på den ene siden av framgang og godt arbeidsmiljøarbeid - og på den andre siden av krevende omstillingsprosesser.

Fokus på det forebyggende- og systematiske arbeidet for å ivareta et godt og sikkert arbeidsmiljø kan ikke undervurderes. Det systematiske HMS-arbeidet ved NTNU er i god og positiv utvikling. HMS-årsrapport er en viktig del av systematikken, her settes mål, det rapporteres tilbake og det etableres grunnlag for oppfølging og forbedring. Rektor forventer at rapporten videreutvikles slik at underliggende forhold og årsakssammenhenger i enda større grad kartlegges, noe som vil gi bedre grunnlag for analyse og utvikling av tiltak.

Informasjonsinnhenting og tilbakerapportering gjør NTNU i stand til å fange opp utfordringer på et tidlig stadium og utforme og sette i verk relevante mottiltak.

På det systematiske området er det gjennomført omfattende opplæring av verneombudene. Også lederlinjen har hatt tilgang til omfattende opplæring. Rektor forventer at linjeledelsen fremover aktivt benytter seg av kurstilbudene. Ny digital løsning for HMS-risikovurdering er ferdigstilt og det er utarbeidet veiledningsmaterieell for risikovurdering, inkl. risikovurdering av omstillingsprosesser. Det tilbys også opplæring, spesielt rettet mot ledere, bl.a. knyttet til hvordan man skal lykkes med å lede mennesker gjennom endringsprosesser.

Digital løsning for håndtering av HMS-avvik har blitt revidert og det jobbes med å forenkle «Sifra-siden» (portal for innmelding av avvik, varslings saker, driftsbehov, m.m.). Det har også blitt innført nytt stoffkartotek (sektorleveranse fra SIKT). Stoffkartoteket har dessverre ikke fungert godt nok og har i perioder krevd relativt stor innsats for å opprettholde et forsvarlig sikkerhetsnivå. Det er et pågående samarbeid med Sikt for å finne løsninger på utfordringene.

På det systematiske området er det grunn til å nevne konfliktforebyggingsteamet. Teamet består av to erfarne medarbeidere, som veileder ledere og medarbeidere for å finne best mulig løsninger i situasjoner hvor det lett kunne ha utviklet seg personalkonflikter. Fra før har NTNU et godt og velfungerende veiledningsapparat når det gjelder fysiske arbeidsmiljøforhold.

I 2024 ble grunnlaget for etablering av lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) lagt og tre utvalg ble vedtatt etablert fra 2025, henholdsvis ved Det humanistiske fakultet (HF), Fakultet for ingeniørvitenskap (IV) og Fakultet for arkitektur og design (AD). LAMU vil ha gode forutsetninger for å gå inn i arbeidsmiljø saker på fakultets- og instituttnivå og vil

kunne gi mer kraft og systematikk i arbeidsmiljøarbeidet lokalt. I en så stor organisasjon som NTNU vil dette være gode bidrag til det systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Pilotene har en varighet på 2 år og ordningen vil bli evaluert.

Når man ser tilbake på 2024 er det imidlertid omstillingsprosessene som framstår som de største hendelsene innen arbeidsmiljøområdet. 2024 har vært preget av redusert økonomisk handlingsrom. Det innebærer krevende prioriteringer og redusert aktivitet. Selv om man ved slutten av 2024 kan konstatere at faren for oppsigelser ikke lenger er overhengende, har mange ledere og ansatte vært utsatt for stor usikkerhet og krevende beslutninger. En del ansatte har fått og godtatt sluttavtaler, enkelte er omplassert og enkelte står foran omfattende prosesser hvor arbeidsoppgaver avvikles og endres. Det har vært krevende for ledelsen å kommunisere omstillingstiltak på en tilfredsstillende måte og det har vært uenighet om forståelse av retningslinjer og lov- og avtaleverk. Å opprettholde godt arbeidsmiljø i nedbemanningsprosesser er krevende og erfaringene fra 2024 gir føringer for arbeidsmiljøarbeidet i årene som kommer.

Omstillings- og endringsprosesser stiller krav til at ledere har et tydelig fokus på arbeidsmiljø, både for den enkelte ansatte og arbeidsmiljøet som helhet. Enhetenes tilbakemelding via HMS-årsrapportering, årsrapport fra bedriftshelsetjenesten og hovedverneombud, peker bl.a. på at enhetene må forbedre arbeidet med risikovurderinger, sikre tilstrekkelig informasjon, medvirkning og medbestemmelse i omstillingsprosesser. Det er viktig at vi lærer av det omstillingsarbeidet som er gjort i året som har gått og nyttiggjør oss disse erfaringene.

Rektor slutter seg til vurderingene i rapporten og vil ta anbefalingene med i sin videre dialog med fakulteter, institutter og fellesadministrasjonen.

4.2 Overordnet HMS-handlingsplan

NTNUs overordnede HMS-handlingsplan beskriver overordnede tiltak for arbeidsmiljøarbeidet ved NTNU. Planen vil bli fulgt opp med nye tiltak etter hvert som planlagte tiltak gjennomføres og evalueres.

Første versjon av handlingsplanen ble vedtatt 14. september 2023. Noen av tiltakene pågår løpende, mens andre krever mer organisering og innsats for å komme i gang.

4.2.1 Oppfølging av overordnet HMS-handlingsplan for NTNU – 2024

TILTAK	BESKRIVELSE	ANSVAR	FRIST/ STATUS
1.0 Styrke det systematiske HMS-arbeidet		Linjen ⁶ Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	Løpende
1.1 Videreutvikle sentrale verktøy i det systematiske HMS-arbeidet	Aktiv bruk av ulike verktøy og maler i det systematiske HMS-arbeidet.	HR- og HMS-avdelingen i dialog med fakulteter og institutter	Løpende/ Pågår
	Eksempler:		Utført
	• Risikovurdering i ny systemløsning EQS		Utført
	• Stoffkartotek		Utført
	• Nettskjema for HMS-runde kontorarbeidsplasser	Utført	
• Videreutvikling av avvikssystemet EQS		Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025	
• Utvikle malverk generelt			
	• Innarbeiding av nye rutiner for risikobasert arbeidshelseundersøkelse	BHT	Utført

⁶ Fakultetene, instituttene, Vitenskapsmuseet og administrative avdelinger.

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

	Gjennomgang av større deler av NTNUs HMS-system (retningslinjer, prosedyrer og digitale verktøy) med spesielt fokus på tilgjengelighet og brukervennlighet.	HR- og HMS-avdelingen Seksjon for HMS	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025.
1.2 Videreutvikle HMS-internkontroll	Spørreskjemaet til HMS-årsrapportering er grunnlaget for godt systematisk HMS-arbeid ved NTNU (internkontroll). Derfor er det viktig med høy svarprosent, råd og veiledning til enhetene som skal følge opp kravene. Det årlige spørreskjemaet videreutvikles løpende.	HR- og HMS-avdelingen	Løpende/årlig
1.3 Analysere funn fra HMS-årsrapportering og iverksette forbedringstiltak	I januar gir HR- og HMS-avdelingen tilbakemelding til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen om resultater fra 74 underliggende enheter, samt forslag til forbedringstiltak kommende år. Etter styrebehandling i mars sendes Overordnet HMS-handlingsplan ut til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen for oppfølging i linjen.	HR- og HMS-avdelingen Seksjon for HMS Linjen	Årlig (januar)/ Utført Årlig (mars)
1.4 Øke graden av dokumentasjon og standardisere det systematiske HMS-arbeidet	Utrede bruk av ISO-standard 45001 som styringssystem innenfor HMS.	HR- og HMS-avdelingen	Utført (anbefales ikke implementert pr. d.d., jf. kap. 6.0)
1.5 Etablere lokale HMS-mål og -handlingsplaner på alle enheter	Alle enheter skal ha egne HMS-mål som ivaretar overordnede mål (jf. side 8 i denne årsrapporten) og suppleres med lokale behov og mål. Alle enheter skal ha en egen HMS-handlingsplan som ivaretar sentrale tiltak (jf. denne handlingsplanen) og som suppleres med lokale behov og tiltak.	Linjeleder	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025
1.6 Økt gjennomføring av HMS-runder ved alle enheter	Alle enheter skal gjennomføre minimum en HMS-runde i året.	Linjeleder	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025
1.7 Dialogmøter med fakultetene og fellesadministrasjonen	Seksjon for HMS inkl. BHT skal gjennomføre årlige dialogmøter med hvert fakultet og fellesadministrasjonen for direkte å gi HMS-faglig bistand å styrke det systematiske HMS-arbeidet i linjen.	Seksjon for HMS (inkl. BHT)	Utsatt til 2026
1.8 Videreutvikle NTNUs arbeid med Inkluderende arbeidsliv (IA)	Utbedre struktur på arbeidet med Inkluderende arbeidsliv (IA) sentralt og lokalt.	HR- og HMS-avdelingen	Ikke prioritert, tas ut av handlingsplan.
Opplæring og kultur		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	
2.1 Opplæring i HMS for ledere	Obligatorisk grunnkurs eller annen relevant lederopplæring for ledere (besluttet, men ikke omfang av innhold og varighet).	Rektor	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025
	Utvikle grunnkurs/lederopplæring i HMS for ledere.	HR- og HMS-avdelingen	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

	Gjennomføre ovennevnte opplæring for ledere, før nye åremålsledere inntreer i sine stillinger 01.08.2025	HR- og HMS-avdelingen	30.08.25, overføres til handlingsplan 2025
2.2 Øvrig prioritert HMS-opplæring	Opplæring/ kompetanseheving i systematisk HMS-arbeid herunder krav til dokumentasjon.	Seksjon for HMS	Løpende
	Risikovurdering generelt og risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø generelt og ved omstilling/omorganisering spesielt.	Seksjon for HMS	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025
2.3 Videreføre verneombudsskolen	Verneombud og vara-verneombud tilføres tilstrekkelig og relevant kompetanse for å kunne utføre vervet og være en aktiv samspillspartner med ledere og vernelinjen.	HR- og HMS-avdelingen	Løpende Oppstart mars 2025, overføres til handlingsplan 2025
2.4 Sette HMS/arbeidsmiljø regelmessig på agendaen på ledermøter og personalmøter	Skape bevisstgjøring og være et virkemiddel for å iverksette tiltak lokalt på enheter (løpende oppfølging av enhetens HMS-handlingsplan, aktuelle HMS-avvik mv.).	Linjen	Løpende
2.5 Etablere lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) som et underutvalg til AMU på fakulteter og fellesadministrasjonen	Etablere pilot på et fakultet. Sikre lokal forankring på fakulteter og i fellesadministrasjonen på saker som omhandler HMS, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling.	HR- og HMS-avdelingen	Utført
2.6 Reetablere systematisk samarbeid og læring mellom fakultetene, fellesadm. og Seksjon for HMS	Reetablering av Sentralt HMS-forum i samarbeid med fakultetene.	HR- og HMS-avdelingen	Utført
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	
3.1 Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen og konfliktforebyggingsprosjektet	Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen 2023.	Linjen	Utført
	Implementere tiltakene fra konfliktforebyggingsprosjektet.	HR- og HMS-avdelingen Linjen	Under arbeid, jf. kap. 6.0.
3.2 Utarbeide HMS-innhold i eksisterende veileder- og stipendiatseminarer	Fakultetsvise obligatoriske veileder- og PhD-seminar. Eksempler på HMS-innhold: - risikovurdering av arbeidsmiljø for stipendiater - rutiner for onboarding av stipendiater - karriere og kompetanseutvikling	Linjen HR- og HMS-avdelingen	Utført
Campusutbygging			
4.1 Utarbeide håndbok for arbeidsplassutforming	Omfatter utforming av framtidige arbeidsplasser.	NTNU Campusutvikling HR- og HMS-avdelingen	Utført

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

4.2 Trygg og sikker utbygging	Etablere rutiner som sikrer trygt arbeidsmiljø og sikker drift for ansatte og studenter, i og rundt bygg som berøres av byggeaktivitet.	NTNU Eiendoms-Avdelingen Linjen	Utført
Rus og avhengighet			
5.1 Revidere retningslinjene for rus og avhengighet	Revidere retningslinjene, herunder vurdere dagens praksis. Utrede innføring av AKAN-modellen ved NTNU.	HR- og HMS-avdelingen	Under arbeid, overføres til handlingsplan 2025.

Se vedlegg i kap. 6.0 for nærmere beskrivelse av hvordan tiltak har blitt fulgt opp.

4.2.2 Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU - 2025

HR- og HMS-avdelingen			
TILTAK	BESKRIVELSE	ANSVAR	FRIST/ STATUS
1.0 Styrke det systematiske HMS-arbeidet			
1.1 Videreutvikle sentrale verktøy i det systematiske HMS-arbeidet	<ul style="list-style-type: none"> Revidere NTNUs HMS-mål Gjennomgå større deler av NTNUs HMS-system på Innsida (retningslinjer, prosedyrer og digitale verktøy) med spesielt fokus på tilgjengelighet og brukervennlighet Etablere årshjul/ flytskjema for det systematiske HMS-arbeidet, som tydeligere beskriver hva enhetene skal gjennomføre i løpet av et år, inkl. rutiner for risikobasert arbeidshelseundersøkelse 	Seksjon for HMS	Desember 25
1.3 Analysere funn fra HMS-årsrapportering og iverksette forbedringstiltak	<ul style="list-style-type: none"> Vurdere sentrale tiltak på bakgrunn av svarene (f.eks. opplæring og informasjon på enkelte områder) 	HR- og HMS-avdelingen	Januar 25
1.4 Analysere brudd på arbeidstidsbestemmelser (overtidsbrudd)	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetssikre statistikk over overtidsbrudd. Analysere forekomst og utsatte funksjoner Utarbeide tiltaksplan for å redusere antall overtidsbrudd 	Seksjon for HR - NTNU	Juni 25
1.5 Møte med fakultetene og Fellesadministrasjonen	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre årlig møte med fakultetene og Fellesadministrasjonen for å gi HR- og HMS-faglig bistand og styrke det systematiske HMS-arbeidet i linja 	HR- og HMS-delningen	Mai 26
1.6 Etablere og følge opp lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU-piloter)	<ul style="list-style-type: none"> Etablere LAMU-pilot ved HF-fak., IV-fak. og AD-fak. Følge opp samarbeidet mellom AMU og LAMU Sørge for nødvendig justering av mandat ved behov Evaluerer gjennomføring i henhold til plan 	HR- og HMS-avdelingen	Oppstart januar 25
1.7 Utvikle Sentralt HMS-forum	<ul style="list-style-type: none"> Utnytte forumets totale kompetanse og kapasitet i forbindelse med løpende forbedring av NTNUs systematiske HMS-arbeid, f.eks. ved utvikling av retningslinjer, etablering av tjenester, verktøy og opplæring Forsterke samarbeidet med HR- og HMS-sjefforum 	Seksjon for HMS	Løpende
2.0 Opplæring og kultur			
2.1 Opplæring i HMS for ledere	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle grunnkurs/opplæring i HMS for ledere (inkludert i åremålsopplæringen) 	HR- og HMS-avdelingen	Juni 25

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

	<ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre overnevnte opplæring for åremålsledere, før disse inntreer i sine stillinger 01.08.25 	HR- og HMS-avdelingen	August 25
2.2 Øvrig prioritert HMS-opplæring	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle og gjennomføre grunnkurs i arbeidsmiljø, inkl. systematisk HMS-arbeid og krav til dokumentasjon 	Seksjon for HMS	Løpende
	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle og gjennomføre opplæring i risikovurdering generelt og psykososialt arbeidsmiljø spesielt – der omstilling/ omorganisering er særlig aktuelt 	Seksjon for HMS	Juni 25
2.3 Verneombudsskolen	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle og gjennomføre moduler i verneombudsskolen 	HR- og HMS-avdelingen	Løpende, oppstart mars 25
3.0 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø			
3.1 Arbeidsmiljøundersøkelsen	<ul style="list-style-type: none"> Planlegge gjennomføring, evaluere innhold og prosess. Dialog med leverandør (ARK-sekretariatet) om tilpasning og relevans for NTNU 	Seksjon for HMS	Løpende
3.2 HMS-innhold i veileder- og stipendiatseminarer	<ul style="list-style-type: none"> Utvikle HMS-innhold og delta i obligatoriske veileder- og PhD-seminarer <p>Eksempler på HMS-innhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> risikovurdering av arbeidsmiljø for stipendiater rutiner for onboarding av stipendiater karriere og kompetanseutvikling 	HR- og HMS-avdelingen	Løpende
3.3 Retningslinje for rus- og avhengighetsproblematikk	<ul style="list-style-type: none"> Revidere retningslinjen Gjøre retningslinjen mer synlig og kjent for ledere og øvrige ansatte 	HR- og HMS-avdelingen	Juni 25
4.0 Campusutbygging			
4.1 Trygg campusutbygging	<ul style="list-style-type: none"> Følge opp at campusutbygging skjer i tryggest mulig former gjennom systematisk oppfølging i AMU og Byggarm. 	HR- og HMS-avdelingen	Løpende

TABELL 7: OVERORDNET HANDLINGSPLAN FOR HR- OG HMS-AVDELINGEN

Fakulteter, institutter, Vitenskapsmuseet og avdelinger i Fellesadministrasjonen			
TILTAK	BESKRIVELSE	ANSVAR	FRIST/ STATUS
1.0 Styrke det systematiske HMS-arbeidet			
1.1 Gjennomgang av HMS-årsrapport	<ul style="list-style-type: none"> I januar gir HR- og HMS-avdelingen tilbakemelding til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen om resultater fra 73 underliggende enheter. Enhetene skal analysere egne resultater og iverksette nødvendige forbedringstiltak. Etter styrebehandling i mars sendes Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU ut til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen for oppfølging i linjen. Enhetene skal iverksette aktuelle tiltak. 	Linjeleder	Årlig (Januar) Årlig (Mars)
1.2 Etablere/revidere lokale HMS-mål og -handlingsplan	<ul style="list-style-type: none"> Alle enheter skal ha egne HMS-mål som ivaretar overordnede mål og suppleres med lokale behov og mål. Disse skal evalueres og om nødvendig justeres årlig. Alle enheter skal ha en egen HMS-handlingsplan som ivaretar sentrale tiltak (jf. denne handlingsplanen) og suppleres med lokale behov og tiltak. Handlingsplanen kan være integrert i en virksomhetsplan. 	Linjeleder	Juni 25
1.3 Dokumentere delegering av HMS-oppgaver	<ul style="list-style-type: none"> Det skal dokumenteres skriftlig hvordan HMS-oppgaver er fordelt og følges opp. Denne informasjonen skal være kjent og lett tilgjengelig for ansatte, f.eks. ved bruk av intranett. 	Linjeleder	Juni 25
1.4 Gjennomføre HMS-runde	<ul style="list-style-type: none"> Alle enheter skal gjennomføre minimum en HMS-runde i året. Tema velges ut ifra aktivitet og behov. 	Linjeleder	Årlig
2.0 Opplæring og kultur			
2.1 Obligatorisk opplæring	<ul style="list-style-type: none"> Åremålsledere skal delta på NTNUs obligatoriske opplæringsprogram for åremålsledere. 	Linjeleder	August 25
	<ul style="list-style-type: none"> Ledere, som ikke har gjennomført grunnkurs i arbeidsmiljø, eller tilsvarende de siste 4 årene, skal gjennomføre dette. 	Linjeleder	Løpende
	<ul style="list-style-type: none"> Nye verneombud skal delta på verneombudsskolen. Det er ønskelig at gjenvälte verneombud deltar på «Kick off» og ved behov på øvrige moduler. 	Linjeleder	Oppstart: mars 25
2.2 Sette HMS/arbeidsmiljø regelmessig på agendaen på ledermøter og personalmøter	<ul style="list-style-type: none"> Handlingsplan, oversikt over HMS-avvik, resultatet av aktuelle risikovurderinger, mv. skal følges opp jevnlig. 	Linjeleder	Løpende

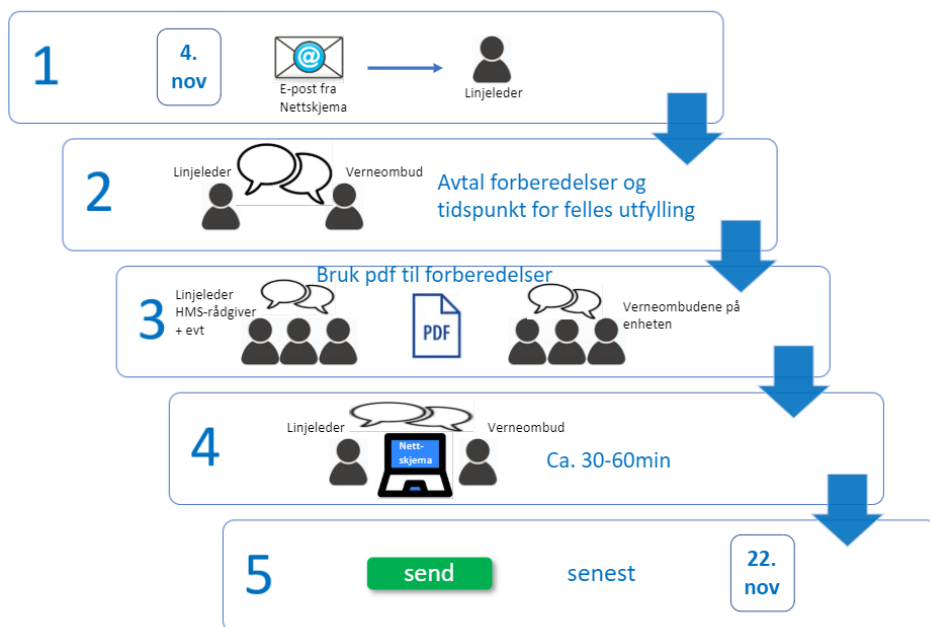
3.0 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø			
3.1 Arbeidsmiljøundersøkelsen	<ul style="list-style-type: none"> Sørge for at enheten evaluerer sine resultater, iverksetter nødvendige tiltak og følger opp disse. 	Linjeleder	Løpende
3.2 Veileder- og stipendiatseminar	<ul style="list-style-type: none"> Sørge for at veiledere- og stipendiater deltar på obligatoriske veileder- og PhD-seminar. 	Linjeleder	Løpende

TABELL 8: OVERORDNET HANDLINGSPLAN FOR FAKULTETER, INSTITUTTER, VITENSKAPSMUSEET OG FELLESADMINISTRASJONEN

5 Vedlegg

5.1 HMS-årsrapportering fra enhetene 2024

Seksjon for HMS, HR- og HMS-avdelingen utarbeidet og sendte 4. november ut HMS-årsrapporterings skjema til 73 enheter; NTNUs fakulteter, Vitenskapsmuseet, administrative avdelinger, universitetsbiblioteket og institutter. Svarfrist var 22. november 2024.



FIGUR 8: PROSESSBESKRIVELSE FOR HMS-ÅRSRAPPORTERING 2024

Enhetsleder var ansvarlig for at utfylling og innsending av rapporteringsskjemaet ble gjennomført i samarbeid med verneombud.

HMS-årsrapporteringen er en svært viktig del av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll), og skal sikre at HMS-arbeidet ved enhetene på NTNU er i tråd med krav fra myndighetene og NTNUs styringsdokumenter.

Resultatene danner grunnlag for oppfølging og forbedring av HMS-arbeidet ved NTNU. Resultatene gjengis i NTNUs HMS-årsrapport 2024.

Samtlige enheter har mottatt sine resultater og fakultetene mottar resultatene for tilhørende institutter.

Resultater

1. Er kartleggingskjemaet fylt ut av enhetens leder og verneombud i samarbeid?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	73	100%	74	100%	
Nei					
Ikke besvart					

2. Har enheten fastsatt egne HMS-/arbeidsmiljømål?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	52	71,2%	54	73,0 %	
Nei	19	26,0%	17	23,0 %	
Vet ikke	2	2,7%	3	4,1 %	
Ikke besvart					

3. Har enheten utarbeidet en HMS-handlingsplan for 2023?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	62	84,9%	48	64,9 %	
Nei	11	15,1%	25	33,8 %	
Vet ikke	0	0,0 %	1	1,4 %	
Ikke besvart					

4. I hvilken grad har enheten oppdaterte risikovurderinger for aktiviteter som kan innebære en arbeidsmiljørisiko for arbeidstakerne?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
1 - i svært liten grad	4	5,5%	3	4,1 %	
2 - i liten grad	4	5,5%	16	21,6 %	
3 - i stor grad	38	52,1%	38	51,4 %	
4 - i svært stor grad	27	37,0%	17	23,0 %	
Vet ikke	0	0,0%	0	0,0 %	
Ikke besvart					

5. Inkluderes organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø i aktuelle risikovurderinger ved enheten?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	59	80,8%	47	63,5%	
Nei	14	19,2%	27	36,5 %	
Vet ikke	0	0,0%	0	0,0 %	

6. Er det planlagt/ igangsatt risikovurdering av trakassering, vold og trusler?		2024			
Svar	Antall	Prosent			
Ja	60	82,2%			
Nei	13	17,8%			
Vet ikke	0	0,0%			

7. Har enheten vært involvert i en eller flere omstillingsprosesser i 2024?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	50	68,5%	48	64,9 %	
Nei	22	30,1%	26	35,1 %	
Vet ikke	1	1,4%	0	0,0 %	

Oppfølgingsspørsmål: Er risikovurdering av arbeidsmiljø i omstillingsprosessen gjennomført og dokumentert?		2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Ja	34	68,0 %	18	35,5 %	
Nei	16	32,0 %	28	58,3 %	
Vet ikke	0		2	4,2 %	

Oppfølgingsspm: Omfatter risikovurderingen for omstilling enhetenes aktivitet i Gjøvik eller Ålesund?	2024			
Svar	Antall	Prosent		
Ja	8	23,5%		
Nei	8	23,5%		
Ikke aktuelt	18	52,9%		

8. Har enheten utarbeidet tiltak på bakgrunn av arbeidsmiljøundersøkelsen i november 2023?	2024			
Svar	Antall	Prosent		
Ja	71	97,3%		
Nei	2	2,7%		
Vet ikke	0			

9. Er medarbeiderne gjort kjent med hvordan man sier fra om uønskede hendelser, HMS-avvik og andre forhold vedrørende arbeidsmiljøet?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	69	94,5%	69	93.2 %
Nei	2	2,7%	2	2.7 %
Vet ikke	2	2,7%	3	4.1 %
Ikke besvart				

10. Er det gjennomført eller planlagt HMS-runde ved enheten i 2024?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	50	68,5%	35	47.3 %
Nei	19	26.0 %	34	45.9 %
Vet ikke	4	5,5%	5	6.8 %
Ikke besvart				

11. Er det utarbeidet en skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver ved enheten?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	53	72,6%	46	62.2 %
Nei	16	21,9%	24	32.4 %
Vet ikke	4	5,5%	4	5.4 %
Ikke besvart				

12 *Beskriv kort hvordan linjeleder holder seg løpende oppdatert om status på de HMS-oppgavene som er delegert videre? (fritekst tas ikke med her)*

13 I hvilken grad er verneombud involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	0	0.0 %	0	0.0 %
2 - i liten grad	1	1,4%	3	4.1 %
3 - i stor grad	34	46,6%	29	39.2 %
4 - i svært stor grad	38	52,1%	42	56.8 %
Vet ikke	0	0.0%	0	0.0 %
Ikke besvart				

14 I hvilken grad har verneombud tilstrekkelig opplæring til å utføre vervet?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	0	0.0 %	0	0.0 %
2 - i liten grad	2	2,7%	2	2.7 %
3 - i stor grad	20	27,4%	20	27.0 %
4 - i svært stor grad	50	68,5%	52	70.3 %
Vet ikke	1	1,4%	0	0.0 %
Ikke besvart				

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

15 Har enhetens verneombud i løpet av siste 3 årene deltatt på Grunnkurs i arbeidsmiljø (2-dagers kurs)?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	65	89,0 %	67	90,5 %
Nei	7	9,6%	5	6,8 %
Vet ikke	1	1,4%	2	2,7 %
Ikke besvart				

16 Har leder i løpet av de siste 3 årene deltatt på Grunnkurs i arbeidsmiljø (2-dagers kurs), eller tilsvarende opplæring?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	31	nedgang...? 42,5%	40	54.1 %
Nei	41	56,2%	33	44.6 %
Vet ikke	1	1,4%	1	1.4 %
Ikke besvart				

17 I hvilken grad involveres medarbeidere i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	2	2,7%	2	2,7 %
3 - i stor grad	36	49,3%	28	37,8 %
4 - i svært stor grad	35	47,9%	44	59,5 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart				

18. Har enheten rutiner som sikrer at medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidet trygt og forsvarlig?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	2	2,7%	3	4,1 %
3 - i stor grad	26	35,6%	22	29,7 %
4 - i svært stor grad	44	60,3%	49	66,2 %
Vet ikke	1	1,4%	0	0,0 %
Ikke besvart				

19. Utfører ansatte ved enheten arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	27	37,0 %	28	37,8 %
Nei	45	61,6%	45	60,8 %
Vet ikke	1	1,4%	1	1,4 %
Ikke besvart				

Oppfølgingsspørsmål: Er det utarbeidet samordningsavtale(r)?	2024		2023	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	23	85,2%	21	75,0 %
Nei	3	11,1%	6	21,4 %
Vet ikke	1	3,7%	1	3,6 %
Ikke besvart				

20. I hvor stor grad har leder oversikt over arbeidsrelatert sykefravær på enheten?	2024	
Svar	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	0	0,0%
2 - i liten grad	2	2,7%
3 - i stor grad	13	17,8%
4 - i svært stor grad	58	79,5%
Vet ikke	0	0,0%

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

21. I hvilken grad har ledere fått nødvendig opplæring i oppfølging av sykmeldte arbeidstakere?	2024	
	Antall	Prosent
Svar		
1 - i svært liten grad	1	1,4%
2 - i liten grad	11	15,1%
3 - i stor grad	38	52,1%
4 - i svært stor grad	23	31,5%
Vet ikke	0	0,0%

22. Omtrent hvor stor andel av de ansatte har gjennomført medarbeidersamtale i løpet av 2024?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
0-24%	2	2,7%	0	0,0 %
25-49%	9	12,3%	2	2,7 %
50-74%	24	32,9%	18	24,3 %
75-100%	36	nedgang 49,3%	51	68,9 %
Vet ikke	2	2,7%	3	4,1 %
Ikke besvart				

23. Er medarbeidere ved enheten gjort kjent med NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	10	13,7%	18	24,3 %
2 - i liten grad	20	27,4%	16	21,6 %
3 - i stor grad	21	28,8%	15	20,3 %
4 - i svært stor grad	17	23,3%	14	18,9 %
Vet ikke	5	6,8%	11	14,9 %
Ikke besvart				

24. Har enheten strålekilder?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	24	32,9%	23	31,1 %
Nei	49	67,1%	50	67,6 %
Vet ikke	0	0,0%	1	1,4 %
Ikke besvart				

Oppfølgingsspørsmål: Har enheten rutiner som sørger for at:	2024			2023		
	Ja	Ikke aktuelt	Nei	Ja	Ikke aktuelt	Nei
(Antall svar)						
det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk av strålekilder?	23	1	0	22	1	0
UTGÅTT: det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?				14	7	2
det føres register over medarbeidere som arbeider med ioniserende stråling?	14	10	0	12	11	0
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	21	1	1	23	0	0
alle meldepliktige strålekilder ved enheten meldes i Direktoratet for strålevern og atomikkerhet sitt meldesystem?	21	3	0	17	5	1
avhending av radioaktivt avfall skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	8	16	0	8	14	1

25. Håndteres eller brukes det kjemikalier og/eller gasser ved enheten?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	36	49,3%	36	48,6 %
Nei	37	50,7%	36	48,6 %
Vet ikke	0	0,0%	2	2,7 %
Ikke besvart				

HMS-årsrapport 2024 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

26. Håndteres eller brukes det biologiske faktorer ved enheten?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	16	21,9%	16	21.6 %
Nei	57	78,1%	57	77.0 %
Vet ikke	0	0,0%	1	1.4 %
Ikke besvart				

Oppfølgingsspørsmål: Har enheten rutiner som sørger for at:	2024			2023		
	Ja	Vet ikke	Nei	Ja	Vet ikke	Nei
(Antall svar)						
UTGÅTT: det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?				14	0	2
det gjennomføres risikovurdering ved bruk og håndtering av biologiske faktorer?	16	0	0			
det føres register av medarbeidere som arbeider med registreringspliktige biologiske faktorer?	15	0	1	15	0	1
aktuelle medarbeidere tilbys vaksinasjon ved avdekket behov?	16	0	0	16	0	0
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	16	0	0	16	0	0
avhenging av smittefarlig skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	16	0	0	16	0	0

27. Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og hvordan disse kan unngås?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	49	67,1%	49	66.2 %
Nei	24	32,9%	25	33.8 %
Vet ikke	0	0,0%	0	0.0 %
Ikke besvart				

28. Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved avdekket behov?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	71	97,3%	73	98.6 %
Nei	2	2,7%	1	1.4 %
Vet ikke	0	0,0%	0	0.0 %
Ikke besvart				

29. I hvor stor grad praktiseres hjemmekontor ved enheten?	2024		2023	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	15	20,5%	18	24.3 %
2 - i liten grad	31	42,5%	27	36.5 %
3 - i stor grad	19	26,0 %	28	37.8 %
4 - i svært stor grad	7	9,6%	1	1.4 %
Vet ikke	1	1,4%		

30. Er ansatte gjort kjent med NTNUs retningslinjer for hjemmekontor?	2024	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	63	86,3%
Nei	7	9,6%
Vet ikke	3	4,1%

Oppfølgingsspørsmål: I hvor stor grad oppleves det at retningslinjen følges?	2024	
	Antall	Prosent
Svar		
1 - i svært liten grad	4	6,3%
2 - i liten grad	12	19,0 %
3 - i stor grad	28	44,4%
4 - i svært stor grad	14	22,2%
Vet ikke	5	7,9%

5.3 Årsrapport fra arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ble for dette året konstituert 15.02.2024.

AMU har oppgaver etter arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Utvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ved NTNU. AMU er både et besluttsende og rådgivende organ og skal delta i planleggingen av vernearbeidet og miljøarbeidet ved NTNU. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er representert med like mange representanter. Ledervervet bytter mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2024 hadde arbeidsgiversiden ledervervet.

Medlemmer i AMU

- Arbeidsgiverrepresentanter: Arne Kr. Hestnes (Leder AMU, Avd. dir. HR- og HMS-avdelingen), Bjørn Haugstad (Direktør for organisasjon og infrastruktur), Hallstein Hemmer (Instituttleder, Institutt for kjemi), John Kamsvåg (Adm. leder, Fak.adm. HF, sluttet november 2024), Morten Ertzaas Sørli (Adm. leder, Fak.adm. HF, medlem fra november 2024), Mark Pasquine (Instituttleder, Institutt for internasjonal forretningsdrift).
- Arbeidstakerrepresentanter: Aleksander Høiland (LO), Morten Mørch (YS), Eivind Arnstein Johansen (Unio), Gerg Inger Sætrum (Akademikerne) og May Grete Sætran (HVO)
- Observatører og støtte: Ann Kristin Sjaastad (BHT), Bjørn Munkvold (ass. HVO), Ingrid Darell Holm (studentrepr.), Rasmus Hugdahl (seksjonsleder HMS).
- Vararepresentanter: Hans Petter Hildre (Instituttleder, Institutt for havromoperasjoner og byggeteknikk), Mari Hermansen (Unio), Sturla Sjøpstad (LO), Vigdis Rønning (YS), Ottar Osen (Akademikerne).
- Sekretariat: Gunn Torill Wikdahl seksjon for HMS

AMUs arbeid

Det har i 2024 blitt avholdt 9 møter og like mange formøter. For å systematisere og organisere de lov- og forskriftsmessige oppgavene AMU har er det etablert et årshjul. I formøtene diskuterer og fastsetter partene (verneombud, arbeidstakerrepresentant og arbeidsgiverrepresentant) sakliste til hvert møte.

Sakliste og referater ligger åpent tilgjengelig på Innsida.

Utvalg av saker som har vært til behandling:

- HMS-rapporten 2023, Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU
- HMS-avvik
- Nytt stoffkartotek
- Nytt avvik- og HMS risikovurderingssystem i EQS
- Sykefraværstatistikk
- Byggesaker
- Søknader om endring av verneområder
- Arbeidsmiljøprisen
- Fremtidens fellesadministrasjon
- Retningslinjer for omstilling
- Åremålsopplæring
- Campussamling
- Status NTNU sak
- Etablering av LAMU

Byggesaker blir normalt behandlet av AMUs underutvalg for byggesaker (NTNUs byggarm). Prinsipielle spørsmål i byggesaker har blitt løftet til AMU for egen behandling.

AMU avholdt seminar i april 2024 i Trondheim hvor tema var «AMUs rolle i en omskiftelig tid»; hensikt, oppgaver, roller og organisering. Målet med seminaret var kompetanseheving for AMUs medlemmer samt utvikling og bevisstgjøring av AMUs rolle ved NTNU.

AMUs kommentar

AMU har i 2024 hatt psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø ved NTNU høyt på agendaen. AMU erfarer at mange små og store omstillinger i organisasjonen belaster arbeidsmiljø og kapasitet både direkte og indirekte. For enkeltansatte har usikkerhet rundt egen situasjon og rolle vært krevende. AMU har vært tydelig på at bruk av risikovurdering som verktøy før, underveis og etter omstilling er viktig for å sikre gode og avdempende/risikoreduserende tiltak i slike prosesser. Dette er noe NTNU har kompetanse på, men AMU observerer at det er potensiale til å bruke slike verktøy oftere, bedre og enda mer treffsikkert. Det vil kreve god opplæring og oppfølging i linja for å sikre ivaretagelse av dette. Det er i forbindelse med omstilling / potensielle oppsigelsesprosesser ved NTNU blitt synlig at organisasjonen har behov for gode risikovurderingsverktøy. NTNU har derfor gjennom 2024 utarbeidet veiledere for omstilling med tilhørende risikovurderingsverktøy.

I 2024 har AMU arbeidet for å etablere lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU). AMU blir i flere saker for fjernt og på et for overordnet nivå for å kunne behandle saker som tilhører fakultet eller institutt. Derfor ser AMU behovet for å opprette LAMU for å behandle lokale saker relatert til arbeidsmiljøet som eksempelvis sykefraværstatistikk og HMS-avvik. At saker blir behandlet på lokalt nivå vil øke graden av bevisstgjøring og at tiltak er tilpasset den enkelte enhet. Det er etablert to piloter for LAMU, ved HF- og IV-fak., med oppstart i 2025. Det vil være et tett samarbeid mellom AMU og LAMU og det er også lagt en plan for evaluering.

NTNU byttet i 2024 leverandør av stoffkartotek. NTNU som virksomhet er lovpålagt å ha stoffkartotek med sikkerhetsdatablader på farlige kjemikalier og informasjonsblader på helsefarlig biologisk materiale. Sikkerhetsdatablader og informasjonsblader beskriver bl.a. stoffenes egenskaper, nødvendig verneutstyr og tiltak ved søl, skade eller ulykker. Stoffkartoteket skal bidra til at den enkelte vet hvordan man beskytter seg mot helseskadelig påvirkning og til at effektive tiltak skal bli satt i verk for å forebygge skader på kort og lang sikt.

NTNU inngikk i 2023 en avtale med Sikt (Kunnskapssektorens Tjenesteleverandør) for nytt stoffkartotek hvor Netpower med Workplace safety ble leverandør av stoffkartoteket. Overføring av sikkerhetsdatablad fra gammel- til ny løsning og implementering av ny løsning har vært svært arbeidskrevende og komplisert for NTNU. Brukere av stoffkartoteket ved NTNU har opplevd at sikkerhetsdatablader ikke har vært lett tilgjengelig på brukersted eller oppdatert/siste versjon, som det skal i henhold til forskriftskrav. Ved NTNU er dette løst dette på flere laboratorier og verksteder ved å montere visningsenheter (iPad). Brukergrensesnittet i det nye stoffkartoteket har dessverre vært dårlig tilpasset nettbrett-format. Stoffkartoteket inneholder også en modul for eksponeringsregistrering. Denne er dessverre dårlig egnet for måten man arbeider på i UH-sektoren. Det er av den grunn en risiko for at ansatte og studenter ved NTNU unnlater å gjennomføre eksponeringsregistrering. Registrering i eksponeringsregister er pålagt igjennom forskrift ved f.eks. arbeid med kreftfremkallende-, mutagene eller forplantningsskadelige kjemikalier. AMU har behandlet disse utfordringene flere ganger for å vurdere om NTNU har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de som arbeider ved virksomhetens laboratorier, eller om det må settes inn ytterligere tiltak. AMU har foreløpig ikke vurdert det slik at det er grunnlag for å stenge enkelte laboratorier, men har bedt brukerne være bevisste på konsekvensene av svakhetene i det nye stoffkartoteket. AMU ser alvorlig på de feil og mangler stoffkartoteket har. NTNU har på bakgrunn av dette sendt en formell klage til Sikt, som er kontraktseier. Seksjon for HMS har ansvaret for oppfølgingen og samarbeidet med Sikt via en arbeidsgruppe sammensatt av kunder i UH-sektoren og kontaktpersoner hos Sikt.

AMU har gjennom 2024 gjort flere vedtak, som i større eller mindre grad har blitt fulgt opp. Da AMU er et utvalgt på overordnet nivå har det vært utfordrende å finne hvilken enhet/nivå som skal gjennomføre vedtakene og rapportere tilbake til AMU.

AMU vedtok at «Si fra»-siden på Innsida måtte revideres, basert på meldinger på at siden kunne oppfattes som uoversiktlig og med et krast språk. Seksjon for HMS fikk ansvaret for å følge opp dette vedtaket og siden er nå under revisjon.

Det er et godt klima for diskusjon i AMU-møtene og rolleforståelsen er omforent.

Stedlig arbeidsmiljøutvalg (SAMU) i Gjøvik og Ålesund

SAMU Gjøvik består av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. En representant fra lokal bedriftshelsetjeneste møter som observatør. Arbeidsgiversiden overtok ledervervet i mai 2024.

SAMU Gjøviks funksjonstid går fra mai 2023 til mai 2025, en etterlevning fra tiden før fusjonen med NTNU. SAMU har selv foreslått å forlenge funksjonstiden til 31.12.2025, for å komme i takt med AMUs periode.

Det ble avholdt fem møter i 2024, aktuelle saker og tema:

- Valg av ny leder
- Årsrapport fra bedriftshelsetjenesten (Falck)
- Handlingsplan for samarbeid med BHT (Falck)
- Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023 Gjøvik
- Informasjon om saker behandlet i AMU
- Orientering fra AMU-seminar 18/4
- Omstilling ved IHG – status v/instituttleder
- Status fra lokal bedriftshelsetjeneste (Falck)
- Stedlig hovedverneombud informerer
- Lokale bygge-/ arealsaker
- Arbeidsmiljøundersøkelsen - status fremdrift
- Omstillinger på campus
- Status inneklimateiltak i Helvin
- Avviksrapportering
- Aktuelle HMS-kurs i Gjøvik
- Verneombudsvalg
- Sak fra GSAM til hovedverneombudet
- BHT: Sykefraværsoppfølging og ekspertbistand
- Aktuelle HMS-saker ved NTNU
- Forslag om forlengelse av SAMUs funksjonstid
- Evaluering av SAMU 2024

SAMU Ålesund har bestått av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. En representant fra lokal bedriftshelsetjeneste møter som observatør. Arbeidsgiversiden har ledet SAMU i 2024.

Det ble avholdt 4 møter i 2024 og behandlet totalt 27 saker.

Noen aktuelle saker har vært:

- Ark undersøkelsen 2023-2025
- Årsrapport 2023 og Samarbeidsplan med BHT for 2024
- HMS-rapport
- Generell campusutvikling, i dette ligger status på ulike byggesaker/ arealdisponering
- Risiko og sårbarhetsanalyse
- Orienteringer fra BHT, AMU, Viserektor og SVHO
- Utlysning av rektors midler til likestilling- og mangfoldstiltak ved NTNU 2025
- Arbeidsmiljø generelt ved NTNU i Ålesund

5.4 Årsrapport fra NTNUs bedriftshelsetjeneste (BHT)

Bedriftshelsetjenesten er fagkyndig og rådgivende part i HMS-spørsmål og har en fri og uavhengig rolle. Bedriftshelsetjenesten er godkjent av Arbeidstilsynet i henhold til forskrift om administrative ordninger § 2.1 om godkjenning av bedriftshelsetjeneste og arbeider i henhold til AML og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13.2.

Bedriftshelsetjenesten er en faggruppe i Seksjon for HMS, og samarbeider med øvrige ansatte i seksjonen om aktiviteter innen systematisk HMS-arbeid. NTNU har i tillegg samarbeid med ekstern BHT i Ålesund og Gjøvik, for å sikre at alle ansatte har likt tilbud om bedriftshelsetjeneste.

Ansatte i BHT

NTNUs bedriftshelsetjeneste består av 5,5 årsverk fordelt på følgende kompetanseområder:

- Sertifisert yrkeshygieniker og teamkoordinator, 100 % stilling
- Bedriftslege, 50 % stilling
- Bedriftsfysioterapeut, 100 % stilling
- Bedriftssykepleier, 100 % stilling
- Seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling
- Seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling

Status samarbeidsplaner mellom enheter og bedriftshelsetjenesten

NV: Har plan, gyldig til 31.12.2025

IE: Ny plan skal etableres i desember/januar.

IV: Har ikke gyldig samarbeidsplan

MH: Har plan, gyldig til 31.12.2025

VM: Har plan, gyldig til 31.12.2024.

AD: Har plan, gyldig til 31.12.2025.

ØK: Har plan, gyldig til 31.12.2025.

HF: Har plan, gyldig til 31.12.2024.

SU: Plan er under etablering.

Fellesadministrasjonen: Samarbeidsplan ikke etablert.

Det er i 2024 startet et tverrfaglig arbeid i HMS-seksjonen som tar sikte på å etablere et bedre system for etablering av samarbeidsplaner, samt å integrere disse bedre i det systematiske HMS-arbeidet ved NTNU.

Bedriftshelsetjenestens felles oppsummering av 2024

BHT har videreført arbeidet med å implementere ny arbeidsmetodikk i tråd med endringene i forskrift fra januar 2023. Arbeidet har resultert i et tverrfaglig arbeid, der BHT og systemgruppa i HMS-seksjonen nå samarbeider om et felles flytskjema for NTNUs systematiske HMS-arbeid. Den nye metodikken med grovkartlegging setter organisasjonen i stand til å jobbe forebyggende og risikobasert. Det fører også til at BHT samlet leverer økt tverrfaglig bistand. Samtidig er det tid- og ressurskrevende å videreutvikle metodikk og systematikk parallelt med at dette skal prøves ut og implementeres, både internt i BHT og i NTNU.

Ressursknapphet har medført redusert kontinuitet i det systematiske arbeidet, som for eksempel oppdatering av eget kvalitetssystem og faglig informasjon på Innsida.

Høsten 2024 har BHT bistått med vurdering av asbesteksposering og helseeffekter ved Gunnerusbiblioteket. BHT har samarbeidet tett med blant annet Eiendomsavdelingen og eksterne fagpersoner i denne saken. Saken har ført til økt

oppmerksomhet vedrørende asbest og helse i NTNU, og har vist at det er viktig med kontinuerlig fokus på dette, særlig med tanke på å ivareta ansatte som utfører drifts- og vedlikeholdsoppgaver.

Det er positivt at BHT har blitt involvert i flere prosesser knyttet til byggesaker ved NTNU, blant annet utarbeidelse av håndbok for arbeidsplassutforming og standardromskatalog i Campussamlingsprosjektet. Det må likevel arbeides videre med å gjøre BHT sin rolle i byggesaker kjent, og med å utforme en systematikk for involvering. BHT sin erfaring med byggeprosjekt i 2024, er at BHT i liten grad involveres i planleggingsfasen i prosjektene.

I løpet av 2024 har BHT fått relativt få henvendelser om bistand ved omstilling, men etterspørselen er økende.

BHTs bidrag til arbeidsmiljøet ved NTNU

Hovedformålet til BHT er å arbeide målrettet med forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid, samt bistå NTNU med å skape trygge arbeidsforhold som igjen skaper god arbeidshelse. NTNUs BHT bistår i det forebyggende arbeidet gjennom kurs, informasjon og opplæring til ansatte/ledere, bistand i risikovurderinger og kartlegginger ved ulike enheter og bistand til utvikling av verktøy, for eksempel for gjennomføring av risikovurderinger. Videre er BHT faglige rådgivere, med forslag til avbøtende og forebyggende tiltak, både på gruppenivå og individnivå. BHT deltar også i ulike arbeidsgrupper (eks. AMUs byggarm) og prosjektarbeid.

Basert på BHTs erfaringer gjennom 2024, ber vi NTNU være særlig oppmerksom på følgende:

- Ivaretagelse av ansatte i omstilling gjennom fokus på opplæring av ledere: BHT registrerer at det fortsatt er uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omstilling og nedbemanning, og at risikovurdering og god lederopplæring er sentrale grep for å sikre ivaretagelse av ansatte. BHT kan gi faglige råd og bistand ved risikovurdering og omstillingsarbeid.
- BHT anser det som nødvendig at arbeidsgiver sørger for koordinering av bistand ved omstilling og har fokus på ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og enheter som er berørt av omstilling og endring. At det ved flere enheter er behov for økt lederopplæring til nivå 4-ledere med personalansvar og veiledere for stipendiater.
- Stipendiater fremstår fortsatt som en sårbar gruppe, og det er behov for å styrke det forebyggende arbeidet, samt oppfølging av enheter med et særskilt høyt fravær.
- At det er behov for å sette rus- og avhengighetsproblematikk på agendaen. BHT er involvert i et fåtall tiltaksprogram. Basert på virksomhetens størrelse er det nærliggende å anta at flere ansatte har behov for oppfølging knyttet til rus- og avhengighetsproblematikk enn de BHT har kjennskap til per i dag. Ved å styrke ledere på alle nivå med kunnskap om hvordan ta tak i disse situasjoner, vil flere ansatte få hjelp. NTNU kan ha et forebyggende fokus ved å skape en kultur for å snakke om og ta tak i slike problemstillinger.
- Det er fortsatt behov for opplæring av ledere med personalansvar innen sykefraværsoppfølging, tilrettelegging og dokumentasjon i sykefraværssaker samt at organisasjonen bør øke fokus på systematisk forebyggende arbeid.
- BHT får fortsatt mange henvendelser fra ansatte som opplever høy arbeidsbelastning. Både teknisk-administrative ansatte, vitenskapelige ansatte og ledere er berørt.
- BHT ser fortsatt et behov for at NTNU etablerer et system for i større grad tilrettelegge for ansatte som ikke kan gå tilbake til sine opprinnelige arbeidsoppgaver etter sykefravær.
- BHT skal bistå i både planleggings- og gjennomføringsfasen i byggesaker

Kort oppsummering fra de ulike fagområdene i BHT:

Yrkeshygiene

Arbeidet med endring av arbeidsmetodikk i BHT knyttet til byggesaker og arbeidshelseundersøkelser har ført til økt etterspørsel av yrkeshygienisk bistand. Hovedvekten av oppdrag har handlet om rådgiving, bistand i risikovurderinger og målinger innenfor inneklima, lydnivå/akustikk og kjemikalier i luft, inkludert asbest, formaldehyd, trestøv og anestesigass. Yrkeshygieniker har vært involvert i flere større og mindre byggeprosjekt ved NTNU, for eksempel Norsk havteknologisenter, Helgasetr og Campussamling. Yrkeshygieniker har arrangert og undervist på HMS-kurs for ansatte. Koordinering av NTNUs strålevernarbeid har blitt gjennomført som vanlig, med kurs, kontrollmålinger og rapportering til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet.

Arbeidsmedisin

I 2024 har hovedfokus fortsatt vært å tydeliggjøre BHTs kjerneoppgaver, særlig innen kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av risikoreduserende tiltak. Bedriftslegens rolle har fått en mer sentral posisjon, spesielt i kartlegging og risikovurdering, i tråd med intensjonen for rollen. Grovkartlegging har blitt utført ved noen enheter, etterfulgt av målrettede befaringer, forslag til risikoreduserende tiltak og eventuelle arbeidshelseundersøkelser.

Samtidig, med implementeringen av ny metodikk, har den gamle ordningen for målrettede arbeidshelseundersøkelser blitt ivaretatt, noe som har vært ressurskrevende og har ført til ventetid for bistand.

BHT har bistått både arbeidsgivere og ansatte med arbeidshelse, inkludert yrkesvaksinering og oppfølging i spesifikke risikosituasjoner, som arbeid med forsøksdyr, biologisk materiale og kjemikalier.

På grunn av lav bemanning inne det psykososiale fagområdet, har bedriftssykepleier hatt en aktiv rolle i individuell oppfølging og i undervisning relatert til sykefraværsoppfølging, psykososialt arbeidsmiljø samt rus- og avhengighetsproblematikk.

Hepatitt B-vaksinasjonen for studenter innen medisin, bioingeniørfag og videreutdanning i sykepleie har blitt gjennomført som planlagt.

Ergonomi

Bedriftsfysioterapeut har bistått enheter på gruppe- og individnivå innenfor området ergonometri gjennom innlegg på kurs og kartlegging av arbeidsplasser. I tilfeller der det har vært behov for spesielle hjelpemidler for å tilrettelegge arbeidsplass, har bedriftsfysioterapeut vært kontaktperson mot NAV Hjelpemiddelsentralen.

Psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø

BHT har bistått grupper, enheter og individer innenfor fagområdet, gjennom bistand til sykefraværsoppfølging, individuelle samtaler med ansatte, trekantsamtaler ved motsetningsforhold og konflikter, rådgivning til medarbeidere, ledere og verneombud, faglig bistand i rus- og avhengighetssaker, gjennomføring av arbeidsmiljøprosesser, kurs- og opplæring samt bistand til systematisk arbeid på overordnet nivå.

5.5 Årsrapport fra hovedverneombudet (HVO)

1. Om hovedverneombudet og vernetjenesten

Hovedoppgaven til et verneombud er å være arbeidstakernes representant i saker som angår arbeidsmiljø og ivareta deres interesser i slike saker. Verneombud har fokus på forebygging og helsefremmende arbeid.

Verneombudsvalget for perioden 2025-2026 for lokale verneombud og lokale hovedverneombud ble avholdt oktober og november 2024.

Hovedverneombud (HVO) utpekes av arbeidstakerorganisasjonene for en periode på to år. Ved NTNU er HVO og assisterende HVO begge frikjøpt i 100 % stilling.

- May Grete Sætran, hovedverneombud
- Bjørn Munkvold, ass. hovedverneombud

HVOs oppgave er blant annet å samordne, støtte og veilede de lokale- og stedlige hovedverneombudene ved NTNU, være en pådriver i arbeidsmiljøspørsmål og samarbeide med rektor. HVO representerer de ansatte i sentrale fora, som Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Sentralt samarbeidsutvalg (SESAM). HVO representerer ansatte i behandling av byggesaker i AMU sitt underutvalg for byggesaker (AMUs byggeområde).

Hovedverneområdene ved NTNU er inndelt pr. 8 fakultet, Vitenskapsmuseet, 5 områder i Fellesadministrasjonen samt campus Gjøvik og Ålesund (totalt 16 områder).

HVO har månedlige nettverksmøter med de lokale- og stedlige hovedverneombudene, hvor de medvirker på AMU-saker samt informasjon og erfaringer utveksles.

I 2024 har HVO deltatt på følgende samlinger og kurs:

Verneombudsskolen - NTNU, Arbeidsmiljøkonferansen - Arbeidsmiljøsektoren, Frokostseminarer - UiB, HVO-seminar - USN, HVO-konferansen - UiN, Forskerforbundets samling - NTNU, LOSAM-seminar, SESAM-seminar, Sikkerhets- og beredskapsdag - NTNU, Regional konferanse - KD og hovedsammenslutningene, Ledersamlinger - NTNU og styreseminar - NTNU.

I 2024 ble den årlige nasjonale hovedverneombudskonferansen arrangert av Nord universitet. På konferansen var hovedverneombudsgruppen ved NTNU godt representert. HVO og ass. HVO deltok på formøte med de andre universitets-hovedverneombudene i forkant av konferansen. Viktige temaer fra konferansen var blant annet HVOs rolle i omstilling, endringer i arbeidsmiljøloven og beredskap. I tillegg bidro HR fra NTNU med presentasjon av konfliktforebyggingsprosjektet.

Samarbeid

Jevnlige møter med:

- Rektor og Direktør for organisasjon og infrastruktur
- Seksjon for HMS, inkl. bedriftshelsetjenesten
- Lokale- og stedlige HVO
- Hovedtillitsvalgte samt campusverneombud og campustillitsvalgt
- Hovedverneombudene i sektoren

2. Saker og utfordringer det er jobbet med i vernetjenesten

Omstilling

I 2024 har det vært en jevn aktivitet i vernetjenesten, og for dette året har vi spesielt merket konsekvenser av strengere økonomiske rammer i sektoren. Dette har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet ved NTNU.

Av større og mer omfattende saker som er arbeidsmiljørelatert i 2024 kan nevnes **nedbemanning og omorganisering** av instituttstruktur. I den sammenheng vil hovedverneombudet fremheve viktigheten av **kartlegging og risikovurdering av det psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøet**.

I henhold til Arbeidsmiljøloven kap. 3 plikter arbeidsgiver å kartlegge risiko og vurdere hvilke konsekvenser omstillingen kan få for arbeidsmiljøet. Etter en slik kartlegging og risikovurdering må arbeidsgiver i samråd med representanter for de ansatte planlegge og gjennomføre tiltak for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser. Dette gjør virksomheten i stand til å sikre at omstillingsprosesser skjer på en måte som ivaretar de ansattes helse og trivsel, samtidig som man opprettholder effektivitet og produktivitet.

Det er særdeles viktig å besitte eller tilføre kompetanse til enhetene der kartlegging og risikovurdering skal utføres. Hovedverneombudet rystes over at prosesser har gått videre med høye risikoer uten konkrete **risikoreducerende tiltak**. Dette strider mot arbeidsmiljøloven som stiller krav til arbeidsgiver om fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.

I sammenheng med disse store omstillingsprosessene, har NTNU sett behov for å revidere retningslinjen for omstilling. Det utarbeides et eget punkt i retningslinjen for omstilling som medfører nedbemanning. Her understrekes viktigheten av informasjon, medvirkning og medbestemmelse.

Lokale AMU

AMU har sett behovet for å opprette lokale AMU ute på nivå 2, derfor har det vært jobbet med muligheten for piloter ved fakultetene HF og IV. Mandat, sammensetning og opplæring er nå på plass, og LAMU ved HF og IV er en realitet fra januar 2025. Hovedverneombudet ser verdien av å få til velfungerende lokale AMU. Dette vil bidra til arbeidsmiljøarbeid etter nærhetsprinsippet og dermed økt forebyggende systematisk HMS.

Systematisk HMS-arbeid

Den overordnede HMS-handlingsplanen for 2024 var ambisiøs, men HVO registrerer at kun noen få frister måtte forskyves. Alle punktene i planen er viktige, men HVO vil spesielt trekke fram følgende:

EQS har blitt videreutviklet som avvikssystem og egen etterlengtet modul for risikovurdering kom på plass. En veileder for risikovurdering av psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø, med støtteark ble utarbeidet av HMS-seksjonen og tilgjengeliggjort.

Nye rutiner for risikobasert arbeidsmiljøundersøkelse er utarbeidet av BHT. HVO vurderer det slik at den nye metoden er mer effektiv og gir bedre kvalitet. Den sikrer gruppevis læring i egne lokaler, samt fortsatt dekker behov for individuell oppfølging der det kartlegges risiko.

I HMS-årsrapporten for 2023 skrev rektor; "Fra 2025 vil det bli obligatorisk HMS-opplæring for ledere ved NTNU". Ifølge arbeidsmiljøloven har ledere krav på opplæring som setter de i stand til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte. Et eget program for opplæring av ledere er under utvikling, og skal iverksettes for påtroppende åremålsledere.

Videreutvikling av det sentrale nettverket for Inkluderende arbeidsliv (IA), har ligget brakk grunnet manglende ressurser og annen prioritering. Dette er svært uheldig. Siden vi blir færre ansatte pga. innskjæringer og nedbemanning, er det en risiko for merbelastning på hver enkelt ansatt. Derfor blir det enda viktigere med godt IA-arbeid for å holde flest mulig i jobb, lengst mulig.

Noen enheter mangler dessverre lokale HMS-mål og skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver. HVO mener NTNU må kreve at alle enheter har dette på plass tidlig i 2025.

NTNU mangler fremdeles et godt system for dokumentstyring for det systematiske HMS-arbeidet. HVO forventer en løsning i løpet av 2025.

Konfliktforebyggingsprosjektet viser til at arbeidsgiver og ansatte skal sammen med verneombudet jobbe for et godt og fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø ved NTNU. Det å tydeliggjøre ulike roller ved forebygging og håndtering, og at det er utviklet veiledere for både ledere og ansatte, dekker et stort behov i virksomheten.

Verdensdagen for psykisk helse

44 prosent i Norge er plaget av ensomhet, i større eller mindre grad⁷. En av fem opplever at de ikke har noen å vende seg til når de går gjennom noe vanskelig⁸ og 4 av 10 studenter har få eller ingen venner⁹. Ansatte ved

⁷ <https://www.rodekors.no/om/presse/pressemeldinger/en-av-fire-ensomme/>

⁸ <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/sectorrapport-om-folkehelse/sosial-stotte-deltakelse-og-medvirkning/sosial-stotte-og-andre-nettverksressurser>

⁹ <https://studenthelse.no/shot-2022/sosiale-forhold/>

enkelte enheter har stått i usikkerhet over lengre tid grunnet uavklart behov for nedbemanning eller ny organisasjonsstruktur, og slitasjen merkes. Totalitetsbildet motiverte HVO til å være en pådriver for markering av «Verdensdagen for psykisk helse». Sammen med Seksjon for HMS, SiT og DION ble det 3. oktober planlagt og gjennomført standsmarkeringer rundt omkring ved NTNU. Det ble også sendt ut støttemateriell med en oppfordring til markering ute på enhetene. Kampanjen i 2024 var “Vi trenger å snakke mer sammen. #gi8minutter”. Vi undervurderer ofte hvor mye det kan bety at vi tar kontakt, selv bare for å sjekke innom.

3. HVOs planer og mål for det kommende året

Være en pådriver for:

- økt kompetanse på risikovurdering ved omstillingsprosesser
- ny og forbedret lederopplæring
- velfungerende LAMU
- at det jobbes godt med forebyggende sykefraværsarbeid
- bedre rutiner for forebygging og håndtering ved rus- og avhengighetsproblematikk

5.6 Nøkkeltall fysisk infrastruktur og ansatte

Fysisk infrastruktur

Den største endringen i bygningsmassen fra rapporten i 2023, er at Tungasletta er ute av porteføljen og Helgasetr og Medisinsenteret har kommet inn. Dette har gitt en netto tilførsel av areal på 5 600 m²/BTA. Ellers er det kun mindre justeringer i eiendomsporteføljen. Oversikten omfatter ca. 9 400 m² på Tyholt, som delvis er under ombygging, hvorav ca. 8 000 m² disponeres av Sintef Ocean.

Arealer til laboratorier og andre spesialrom

Campus	Laboratorium og spesialrom	Verksted	Undersøkelles- og behandlingsrom	Dyrerom	Veksthus
Trondheim	1500 rom 74 200 m ²	210 rom 12 300 m ²	150 rom 3 700 m ²	34 rom 700 m ²	13 rom 1 000 m ²
Gjøvik	55 rom 3 700 m ²				
Ålesund	70 rom 3 900 m ²				

TABELL 9: AREALER TIL LABORATORIER OG ANDRE SPESIALROM

Det er kun leide arealer i Gjøvik og Ålesund. I Trondheim er det sambruk av ca. 12 100 m² av laboratoriene, hovedsakelig med Sintef. I tillegg leies ca. 16 640 m² av disse arealene ut og brukes kun av leietakerne, hovedsakelig Sintef.

Sintef leier og er enebroker av ca. 1 300 m² verkstedareal. Ca. 1 800 m² verkstedareal er delt mellom NTNU og annen leietaker, hovedsakelig Sintef og St. Olavs Hospital.

Av det totale arealet på 3 700m² til undersøkelse og behandling ved NTNU i Trondheim, så deles 1 300m² med St. Olavs Hospital.

Av det totale arealet på 700m² dyrerom, så deles 117m² med annen leietaker, i hovedsak St. Olavs Hospital.

Ansatte

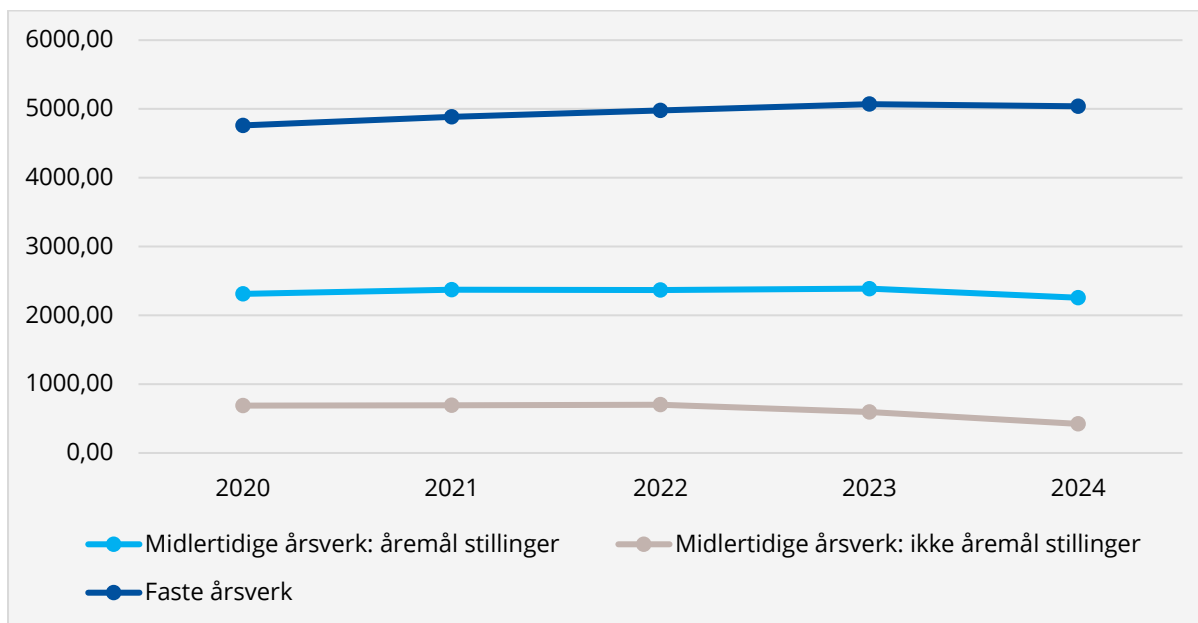
Årsverk

	2020	2021	2022	2023	2024
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	5124.72	5266.76	5319.4	5258.73	4,996.39
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	834.63	830.33	839.17	859.35	813.41
Teknisk-administrative stillinger	1802.38	1855.77	1891.96	1935.52	1,908.78
Totalt	7761.73	7952.87	8050.52	8053.6	7,718.58

TABELL 10: ANTALL ÅRSVERK PER STILLINGSGRUPPE (2020-2024)¹⁰

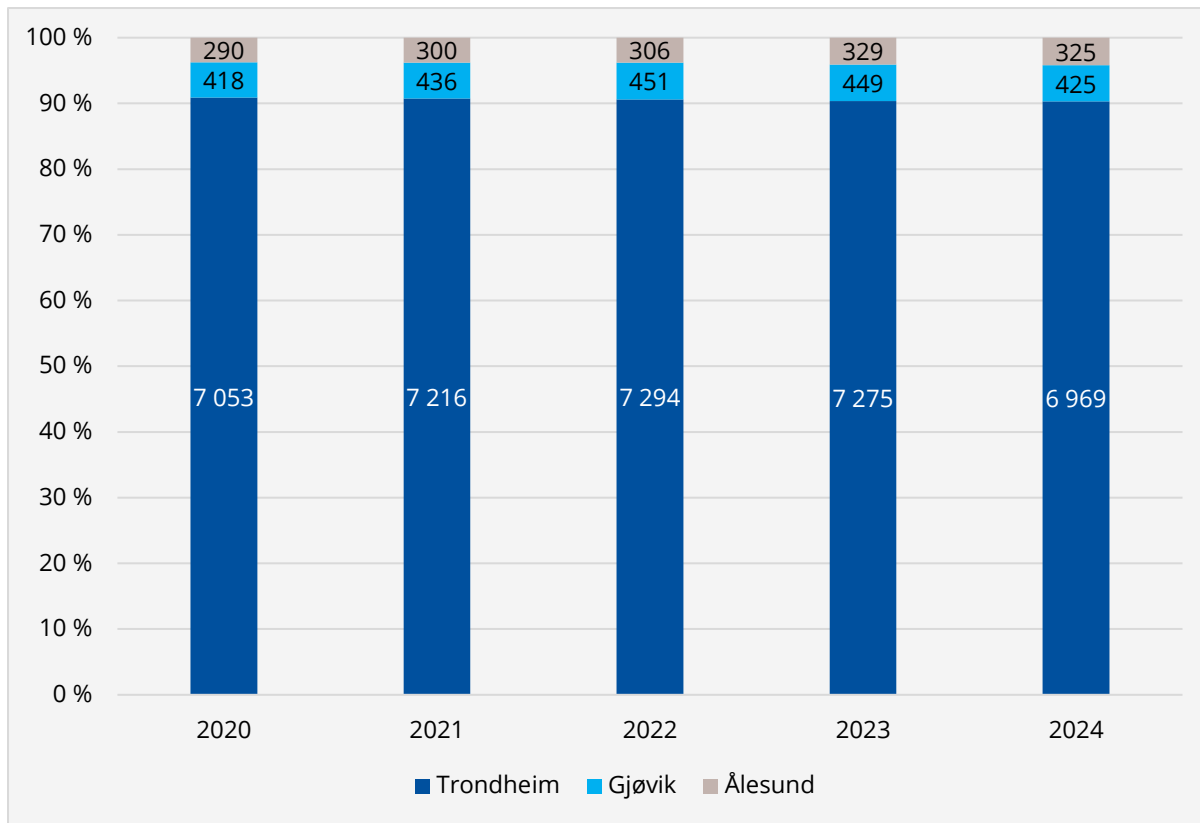
	2023	2024	Forskjell
Undervisnings- og forskerstillinger	2,939.62	2,819.53	-120.09
Utdannings- og rekrutteringsstillinger	2,214.61	2,073.46	-141.15
Ingeniører	826.85	784.16	-42.69
Lederstillinger	180.80	196.30	+15.50
Administrative stillinger	1,440.89	1,403.42	-37.47

TABELL 11: ENDRING I ANTALL ÅRSVERK I UTVALGTE STILLINGSKATEGORIER



FIGUR 9: ANTALL ÅRSVERK PER TILSETTINGSFORHOLD (2020-2024)

¹⁰ Vitenskapelige (professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, postdoktor, stipendiat) – Teknisk/administrative (konsulenter, rådgivere, ingeniører, renholdere, lærlinger mv.) – Støttestillinger (bibliotekstillinger, lab-personell/teknikere/ingeniører)



FIGUR 10: ANTALL ÅRSVERK PER BY

	2020	2021	2022	2023	2024
Faglige årsverk	5,124.7	5,266.8	5,319.4	5,258.7	4,996.4
Administrative årsverk	1,487.2	1,533.6	1,585.1	1,621.7	1,599.7
Antall faglige årsverk per administrative årsverk	3.45	3.43	3.36	3.24	3.12

TABELL 12: FORHOLDSTALL ANTALL ÅRSVERK I FAGLIGE STILLINGER OG I ADMINISTRATIVE STILLINGER¹¹

Nasjonaliteter

	Årsverk	Prosentandel
Norge	5 525,69	72%
Andre nasjonaliteter	2 192,89	28%
Sum	7 718,58	100%

TABELL 13: ANTALL INTERNASJONALE ÅRSVERK OG NASJONALITETER TOTALT VED NTNU (2024)

Totalt arbeider 111 ulike nasjonaliteter ved NTNU.

¹¹ I denne tabellen defineres faglige årsverk som alle undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN1–UN4 iht. nyeste inndeling). Faglig-administrative lederstillinger regnes som faglige. Administrative stillinger er AD1 og AD2 iht. nyeste inndeling.

	Årsverk	Prosentandel
Norge	3 017,2	60%
Andre nasjonaliteter	1 979,2	40%
Sum	4 996,4	100%

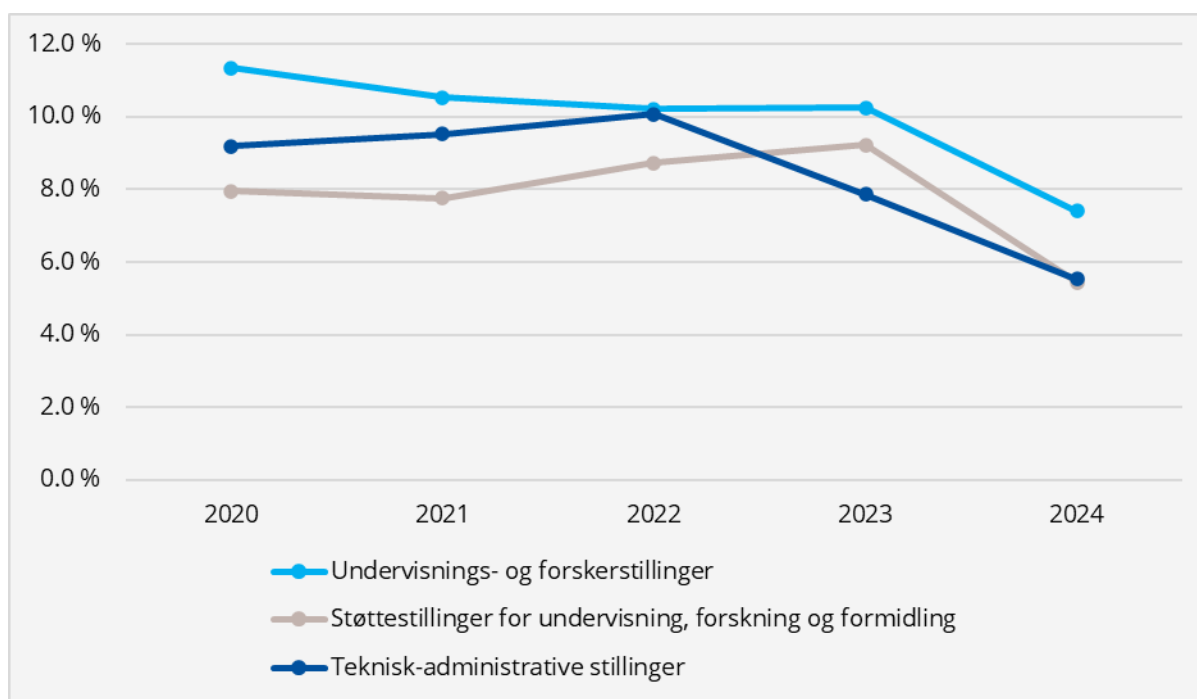
TABELL 14: ANTALL INTERNASJONALE ÅRSVERK OG NASJONALITETER I VITENSKAPELIGE STILLINGER¹² (2024)

Totalt arbeider 108 ulike nasjonaliteter i vitenskapelige stillinger ved NTNU.

Aldersfordeling

	2020	2021	2022	2023	2024
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	42.6	42.6	42.8	43.0	44.0
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	46.3	46.4	46.2	45.9	47.0
Teknisk-administrative stillinger	45.8	45.5	45.7	45.5	46.0
NTNU totalt	43.6	43.6	43.7	43.8	44.0

TABELL 15: GJENNOMSNITTSALDER ANSATTE (2020 – 2024)



FIGUR 11: ANDEL MIDLERTIDIGE ÅRSVERK PER STILLINGSGRUPPE (2020 – 2024)

¹² Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger.

Kjønnsfordeling

	2020		2021		2022		2023		2024	
	K (%)	M (%)	K (%)	M (%)	K (%)	M (%)	K (%)	M (%)	K (%)	M (%)
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	42.2	57.8	43.2	56.8	44.3	55.7	45.0	55.0	44.6	55.4
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	31.7	68.3	31.5	68.5	33.0	67.0	33.2	66.8	31.9	68.1
Teknisk-administrative stillinger	71.6	28.4	71.9	28.1	71.9	28.2	71.7	28.3	70.4	29.6
NTNU totalt	47.9	52.1	48.7	51.3	49.6	50.4	50.1	49.9	49.7	50.4

TABELL 16: KJØNNSFORDELING (2020-2024)

Enhet	Kvinner (%)	Menn (%)
HF	59.44	40.56
AD	49.81	50.19
IE	30.77	69.23
IV	30.62	69.38
MH	66.56	33.44
NV	45.77	54.23
SU	62.82	37.18
ØK	49.82	50.18
VM	55.81	44.19
NTNU totalt	49.65	50.35

TABELL 17: KJØNNSFORDELING TOTALT PER FAKULTET (2024)

Det vil bli utført egen rapportering knyttet til likestilling og mangfold.

Oppsummering – ansatte

I motsetning til 2023, har totalt antall årsverk i 2024 gått ned og er det laveste på fem år. Reduksjonen er i stor grad i Trondheim. Antall årsverk i Gjøvik og Ålesund har vært ganske stabilt. De største endringene er i utdannings- og rekrutteringsstillinger (-6,36%), ingeniører (-5,16%) og undervisnings- og forskerstillinger (-4,09%). Nedgangen i antall årsverk i undervisnings- og forskerstillinger startet i 2023. Ofte kan en slik reduksjon forklares med nedgang i tilgjengelig finansiering.

I forhold til 2023 har antall årsverk i lederstillinger økt noe i 2024 (+8,16%). Økningen er størst blant seksjonssjefer og avdelingsledere (stillingskode 1407 / nivå 4) under Direktør for organisasjon og infrastruktur. Økningen av årsverk i lederstillinger fører til en reduksjon av forholdstallet mellom faglige og administrative stillinger. Intensjonen med nivå 4-ledere er bl.a. å kunne følge opp ansatte tettere ved større enheter som har store kontrollspenn mellom leder og ansatte. Sammenlignet med andre BOTT-universiteter er forholdstallet ved NTNU fortsatt høyere.

Tallene viser nedgang i antall årsverk hovedsakelig blant midlertidige årsverk (åremålsstillinger som f.eks. dekaner, instituttledere og stipendiater og ekstraervertstillinger er ikke regnet med her). NTNU har i 2024 arbeidet godt og systematisk med å redusere den *uønskede* midlertidigheten og det resulterte i betydelig nedgang (fra 10,3% til 7,4%). Det er viktig arbeid siden midlertidig ansettelse kan øke følelsen av usikkerhet og stressnivå blant ansatte, noe som kan føre til negative helsekonsekvenser.

Internasjonalt ansatte utgjør stabilt 28% av årsverkene ved NTNU, og over 40% av NTNUs årsverk innen vitenskapelige ansatte. I stillinger som forsker¹³ (56%), stipendiat (55,8%) og postdoktor (72,2%) utgjør internasjonalt ansatte flertallet av årsverkene. De er samtidig godt representert både i førsteamanuensis- (30,3%) og professorstillinger (28%). Det anses viktig at NTNU har et globalt perspektiv på sitt arbeidsmiljøarbeid, med særlig

¹³ Stillingskode 1109

fokus på å sikre enkel tilgang til generell informasjon og opplæring i norsk arbeidskultur og arbeidslivsmodell. Det er også viktig å fremme forståelse blant alle ansatte og ledere om hva det innebærer å ha et internasjonalt arbeidsmiljø. Språk og kultur kan føre til misforståelser mellom ledere og ansatte, som kan utvikle seg til konflikter. Derfor er det avgjørende at NTNU aktivt og bevisst arbeider med kultur- og arbeidsmiljøutvikling i internasjonale sammenhenger. Det er også verdt å bemerke den todelte sårbarheten som ligger i at internasjonalt ansatte utgjør over halvparten av årsverkene innenfor stillinger som forskere, stipendiater og postdoktorer. Slike stillinger har en innebygget usikkerhet i seg. NTNU som arbeidsgiver må være spesielt oppmerksom på å sikre de tryggest mulige rammene for denne gruppen og minimere unødvendig usikkerhet eller uklarhet i ansettelsesforholdene.

Selv om gjennomsnittsalder for NTNU-ansatte har vært ganske stabil rundt 44 år de siste fem årene, er det store variasjoner i gjennomsnittsalder for de ulike stillingskodene. Gjennomsnittet for stillingskategoriene samsvarer for øvrig relativt godt med de nasjonale tallene fra DBH på gjennomsnittsalder.

De siste tre årene har NTNU nådd lik kjønnsfordeling blant sine ansatte. Kvinnelige årsverk er i flertall i lederstillinger (53,71%). Den bekrefter at NTNU tar sine forpliktelser som likestillingsarbeidsplass på alvor. Likevel er det fortsatt stor forskjell mellom enhetene ved NTNU. Ved STEM¹⁴-fakultetene (IV, IE og NV) utgjør menn størstedelen av antall årsverk, mens ved SU og MH er det kvinner. Fordelingen blant undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger viser fortsatt flertall av menn (55,4% mot 44,6%). Førstelektor (61,25%), universitetslektor (61,02%) og høgskolelærer (58,53%) er stillinger med den høyeste andelen av kvinner blant undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, mens professor (29, 64%), dosent (37,30%) og postdoktor (37,49%) er stillinger med den laveste. Disse tallene for de tre siste stillingene er lavere enn gjennomsnittet i UH-sektoren ifølge data fra DBH¹⁵.

5.7 Sykefravær

Totalt sykefravær ved NTNU vurderes fortsatt å være stabilt og relativt lavt. Tallene i tabell 18 viser at økningen i sykefravær for vitenskapelig ansatte ble nær utlignet av nedgang i sykefravær for teknisk-administrativ ansatte. For stipendiatgruppen ser vi en økning i sykefravær fra 2023 til 2024 på 0,6 %. Sykefraværsprosent blant kvinner er høyere enn blant menn. Den tilsvarende kjønnsfordelingen vises generelt i Norge og i tilsvarende bransjer (Kilde: SSB).

	2023	2024
NTNU, totalt	4.5 %	4.6 %
Egenmeldt	0.9 %	1.0 %
Legemeldt	3.6 %	3.6 %
Teknisk/administrative, totalt	6.6 %	6.2 %
Vitenskapelige, totalt	3.3 %	3.6 %
Stipendiater, totalt	4.7 %	5.3 %

TABELL 18: TOTALT SYKEFRAVÆR VED NTNU, 2023 OG 2024

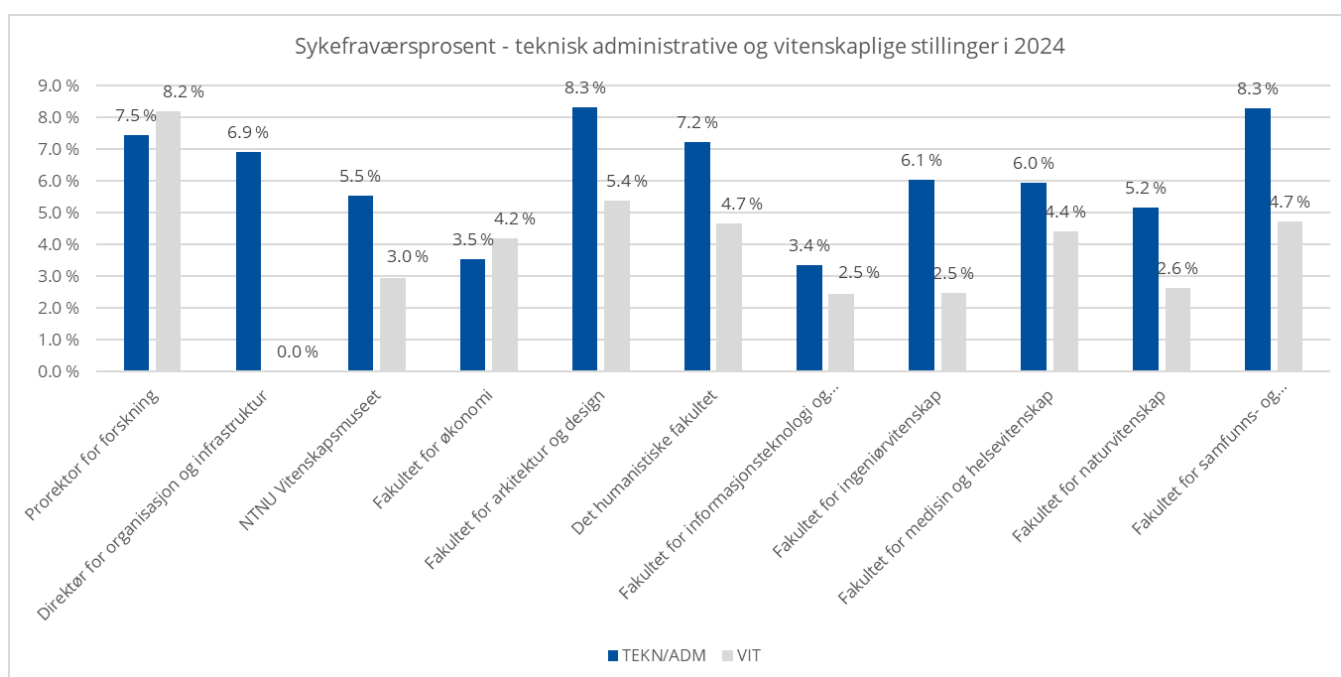
ENHET	FRAVÆRSTYPER	2023	2024
Prorektor for forskning	Egenmeldt	2.4 %	2.2 %
Prorektor for forskning	Legemeldt	7.6 %	5.5 %
Direktør for organisasjon og infrastruktur	Egenmeldt	2.0 %	1.8 %
Direktør for organisasjon og infrastruktur	Legemeldt	5.9 %	5.1 %
NTNU Vitenskapsmuseet	Egenmeldt	1.6 %	1.4 %
NTNU Vitenskapsmuseet	Legemeldt	4.2 %	3.1 %
Fakultet for økonomi	Egenmeldt	0.5 %	0.8 %
Fakultet for økonomi	Legemeldt	3.5 %	3.2 %

¹⁴ Science, Technology, Engineering, Mathematics.

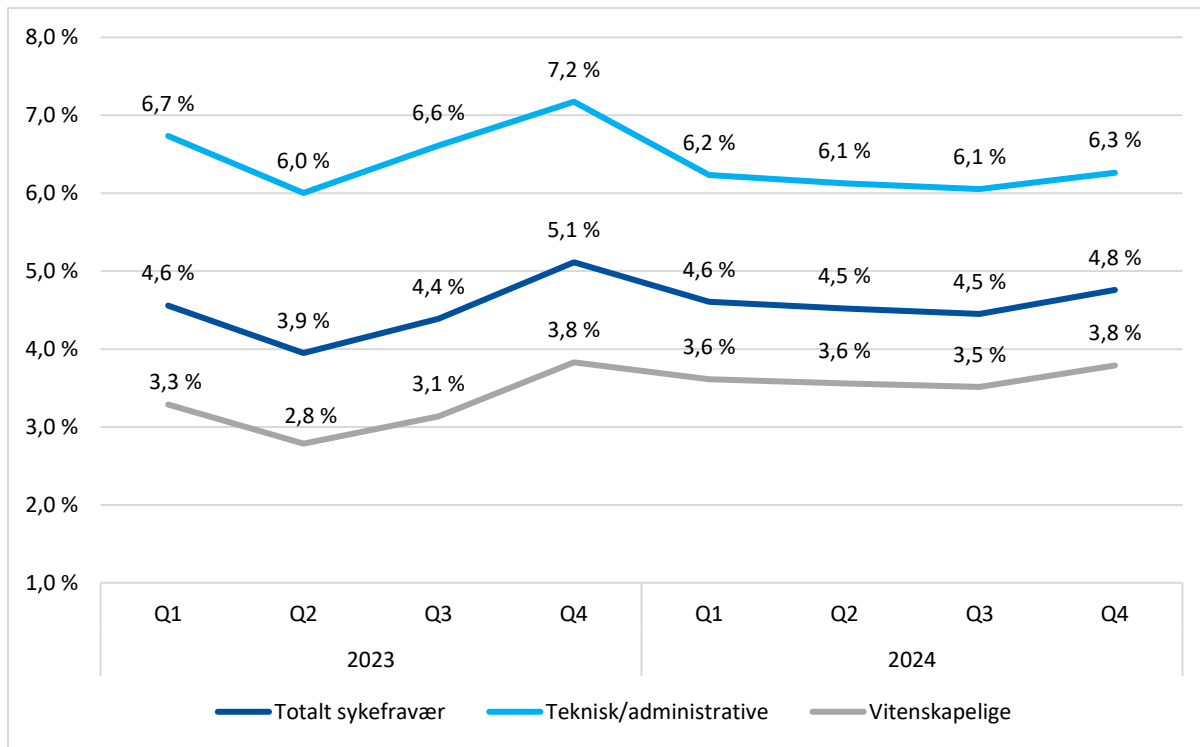
¹⁵ Database for statistikk om høyere utdanning.

Fakultet for arkitektur og design	Egenmeldt	0.6 %	1.0 %
Fakultet for arkitektur og design	Legemeldt	4.3 %	5.2 %
Det humanistiske fakultet	Egenmeldt	0.9 %	1.2 %
Det humanistiske fakultet	Legemeldt	4.2 %	4.1 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	Egenmeldt	0.5 %	0.7 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	Legemeldt	1.7 %	2.0 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	Egenmeldt	0.6 %	0.7 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	Legemeldt	2.4 %	2.7 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	Egenmeldt	0.8 %	0.8 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	Legemeldt	4.1 %	4.1 %
Fakultet for naturvitenskap	Egenmeldt	0.7 %	0.9 %
Fakultet for naturvitenskap	Legemeldt	2.7 %	2.5 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	Egenmeldt	0.8 %	0.9 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	Legemeldt	3.9 %	4.5 %

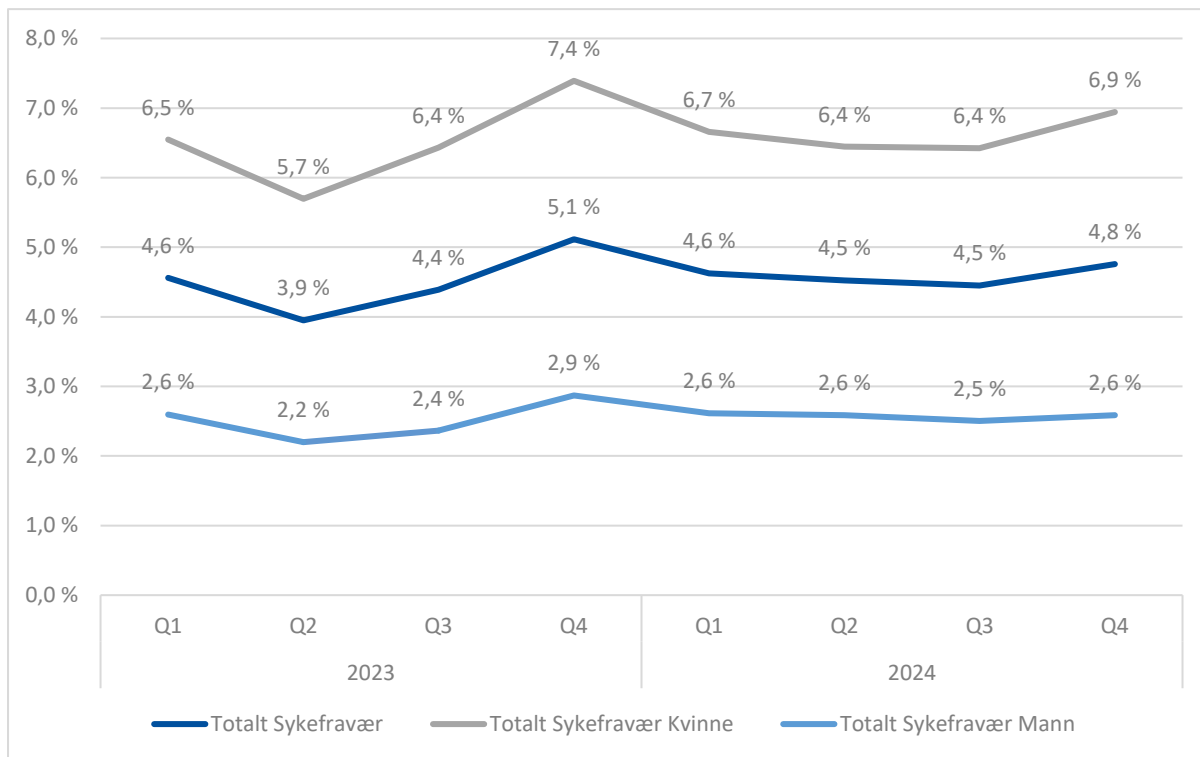
TABELL 19: SYKEFRAVÆR PR. ENHET



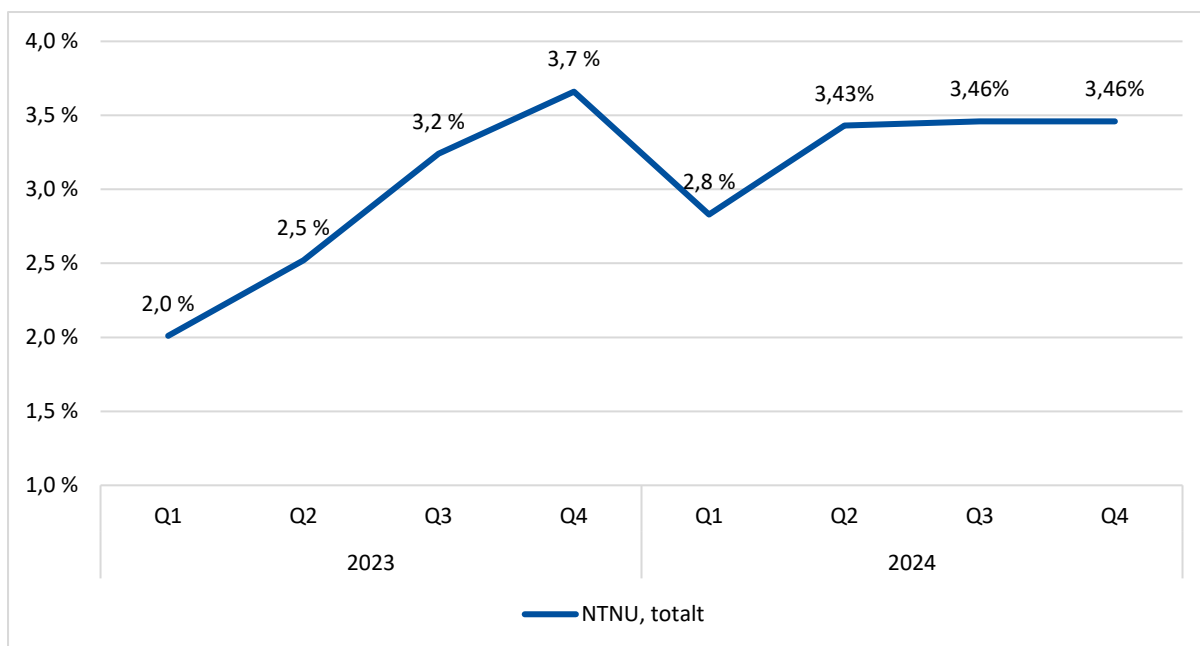
FIGUR 12: SYKEFRAVÆRSPROSENT FOR TEKNISK-ADMINISTRATIVE OG VITENSKAPELIGE STILLINGER, 2024



FIGUR 13: UTVIKLING I SYKEFRAVÆRSPROSENT PR. KVARTAL, 2023 – 2024



FIGUR 14: SYKEFRAVÆRSPROSENT PR. KJØNN, 2023 – 2024



FIGUR 15: GJENNOMSNITTLIG SYKEFRAVÆR FOR LEDERE. GJELDER ANSATTE SOM HAR LEDERROLLE I SAP (LØNNSSYSTEMET)

	2024		
	Totalt sykefravær	Egenmeldt	Legemeldt
NTNU	4.58 %	1.00 %	3.59 %
UiB	4,71 %	1,13 %	3,59 %
UiO	4,72 %	1,19 %	3,52 %

TABELL 20: TOTALT SYKEFRAVÆR VED NTNU, UiB OG UiO I 2024

5.8 IA-arbeidet

I 2024 har IA-nettverket jobbet med en plan for forankring av det systematiske IA-arbeidet ved NTNU. Parallelt har nettverket jobbet med å samle en oversikt over tiltak og virkemidler NAV tilbyr. Grunnet økonomi og omdisponering av ressurs i Seksjon for HMS har ikke dette arbeidet blitt ferdigstilt.

Partene i arbeidslivet kom ikke til enighet om en ny IA-avtale og det foreligger dermed ingen IA-avtale i 2025.

F.o.m. 01.01.25 har ikke NTNU en sentral koordinator for sykefraværsoppfølging, med bakgrunn i økonomi og omdisponering av ressurs.

5.9 Oppsummering og evaluering av ARK ved NTNU 2023-24

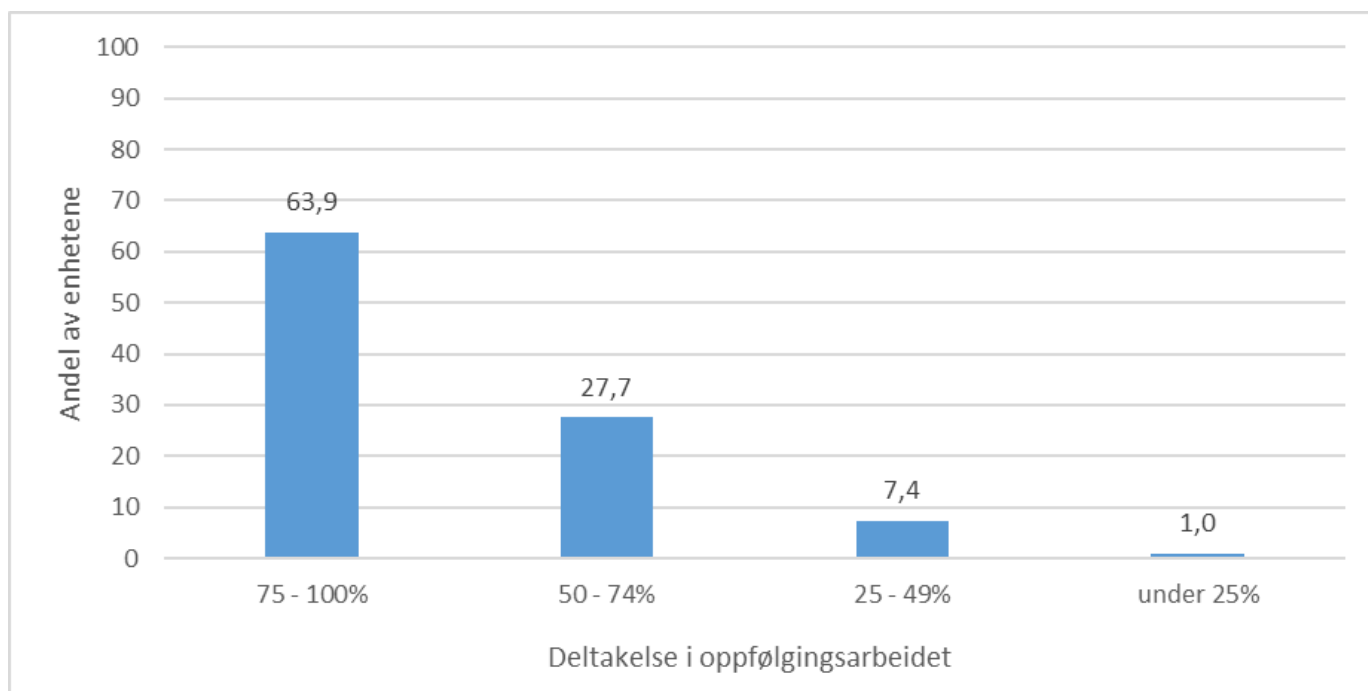
Denne rapporten ble utarbeidet av ARK for NTNU (samlrapport), etter en midtveisevaluering av arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsen:

Bakgrunn

- Det har kommet svar fra ledere ved 205 av 321 inviterte enheter ved NTNU.
- Svarene på spørsmål om hvordan ledere og verneombud opplevd at ARK-gjennomføringen fungerte blir rapportert pr. fakultet/losam-område
- 192 av de 205 enhetene som svarte oppga at de fikk det de trengte av informasjon, støtte og materiell før og under ARK-gjennomføringen.

Deltakelse i oppfølgingsarbeidet

Leder og verneombud oppgir at over halvparten av de ansatte deltok i arbeidsmiljøutviklingsprosessene etter spørreundersøkelsen ved 185 av de 205 enhetene som deltok i denne undersøkelsen. To enheter oppga at mindre enn 25% deltok.

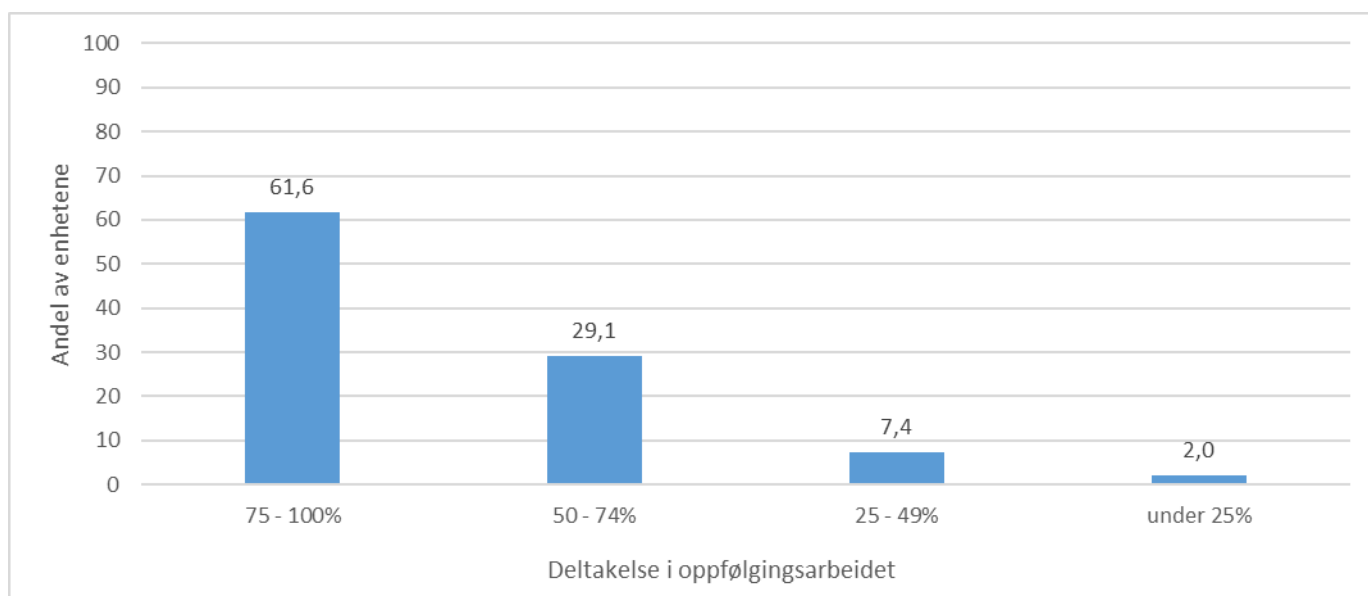


FIGUR 16: DELTAKELSE I OPPFØLGINGSARBEIDET

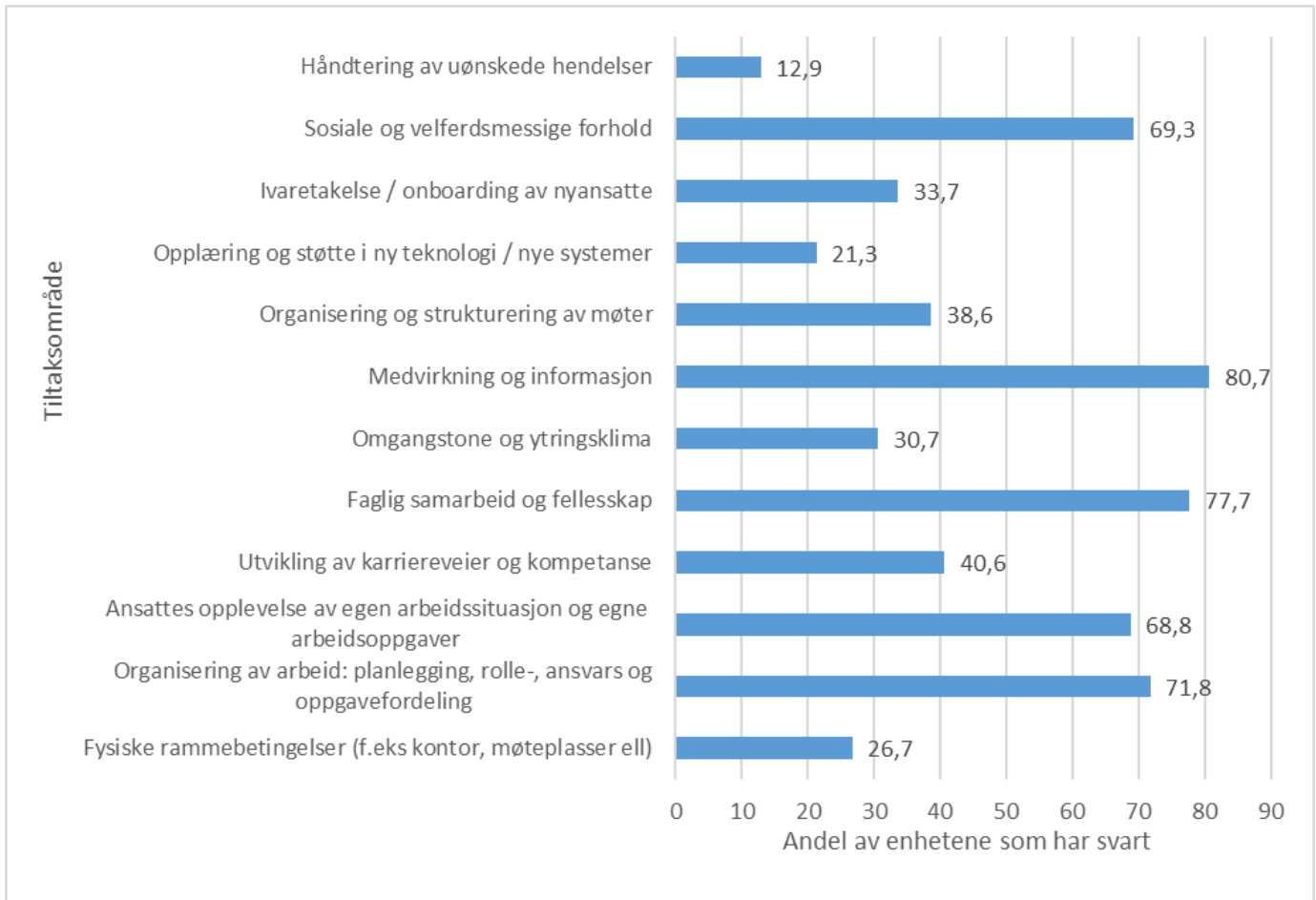
115 enheter (57% av de som svarte) sier at forhold utenfor egen enhet ble løftet frem i prosessen. Hva som ble løftet frem og hvordan det blir tatt videre gjengis i rapportene for fakultet/LOSAM-område

Deltakelse i tiltaksutviklingen

Leder og verneombud oppgir at over halvparten av de ansatte deltok i tiltaksutviklingen ved 185 av de 205 enhetene som deltok i denne undersøkelsen. Fire enheter oppga at under 25% deltok.



FIGUR 17: DELTAKELSE I TILTAKSUTVIKLING

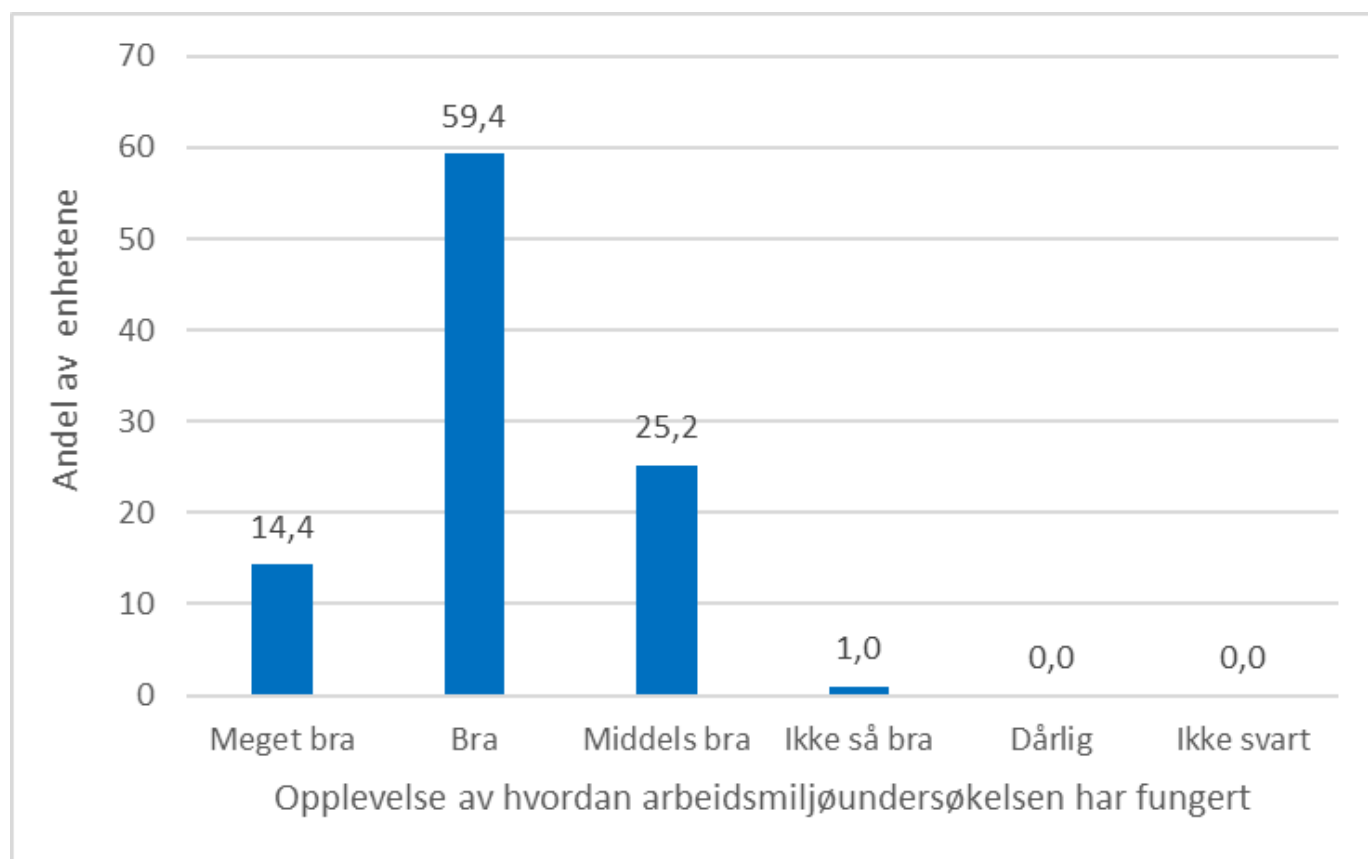


FIGUR 18: ANDEL ENHETER SOM HAR SVART INNEN ULIKE TILTAKSOMRÅDER

175 enheter (87% av de som har svart) rapporterer at de har satt opp tiltak i en handlingsplan.

Opplevelse av hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert

Ledere og verneombud ved 149 av de 205 enhetene sier de opplever at arbeidsmiljøundersøkelsen har fungert meget bra eller bra. Ingen rapporterer at de opplever at den har fungert dårlig.



FIGUR 19: OPPLEVELSE AV HVORDAN ARBEIDSMILJØET HAR FUNGERT

Svarene på spørsmål om hva som ville gjort ARK til et bedre verktøy for enhetene og øvrige kommentarer legges i rapportene for fakultet/LOSAM-område.

6.0 Oppfølging av tiltak - HMS-handlingsplan for NTNU - 2024

Det gis her en beskrivelse av hvordan tiltak fra overordnet HMS-handlingsplan for NTNU - 2024, vedtatt i styremøte 6. mars 2024, har blitt fulgt opp. Referansene viser til aktuelt punkt i HMS-handlingsplan for NTNU - 2024 og beskriver arbeid utført av NTNU sentralt. Når det gjelder enhetenes oppfølging vises det til kap. 2.1.

Videreutvikle sentrale verktøy i det systematiske HMS-arbeidet, jf. 1.1

Nytt digitalt risikovurderingsskjema ble lansert i mars 2024. Skjemaet er utviklet i samarbeid med representanter fra ulike deler av NTNU. Skjemaet ligger i EQS, som NTNU også bruker som avvikssystem. Løsningen er tilgjengelig for både studenter og ansatte og er utviklet spesielt med tanke på risikovurdering av arbeidsoppgaver og -prosesser lokalt, med fokus på HMS.

Ny veileder for risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø ble lansert høsten 2024. Denne inkluderer egne faktaark, med eksempler på hvilke risikofaktorer som kan være aktuelt å ta inn i en risikovurdering. Pr. januar 2025 er det utviklet faktaark for omstilling, vold og trusler samt trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er også utviklet et eget risikovurderingsskjema for disse kategoriene.

Avvikssystemet gjennomgikk i juni 2024 en revisjon med bakgrunn i innmeldte behov for annen type kategorisering av avvik.

Nytt stoffkartotek ble tatt i bruk i juni 2024. Stoffkartoteket er anskaffet gjennom Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, som har inngått avtale med en systemleverandør på vegne av UH-sektoren. Løsningen har dessverre hatt flere feil og mangler og NTNU er i dialog med Sikt om hvordan NTNU kan sikres en løsning som ivaretar NTNUs behov. Innføring av løsningen har vært ressurskrevende og funksjonelle mangler har vært utfordrende for brukerne

Nye rutiner for risikobasert arbeidshelseundersøkelse startet høsten 2023, og første undersøkelse etter den nye metodikken ble gjennomført i april 2024. Metoden innebærer at BHT kartlegger risikoforhold, gjennomfører evt. målrettede befaringer og foreslår risikoreducerende tiltak, inkludert arbeidshelseundersøkelse der eksponeringen tilsier behov. Avhengig av eksponeringen kan arbeidshelseundersøkelsen gjennomføres som gruppeundervisning eller individuell arbeidshelseundersøkelse. Metoden bidrar til at BHT i større grad enn før kan bistå med forebyggende tiltak rettet mot hele arbeidsmiljø i stedet for individuell oppfølging.

Det er gjort en gjennomgang av NTNUs HMS-system og foretatt mindre revisjoner i retningslinjer. Det er identifisert behov for et mer omfattende revisjonsarbeid, primært for bedre styring (dokumentkontroll) av det som er et betydelig antall dokumenter på NTNUs intranett, Innsida. Det er nødvendig med avklaring av hvordan dokumentkontroll kan ivaretas før et større revisjonsarbeid igangsettes.

HR- og HMS-avdelingen ser behov for å revidere NTNUs HMS-mål. Disse målene danner grunnlaget for prioriteringer innen HMS-arbeidet. Arbeidet bør gjøres av en arbeidsgruppe, hvor både arbeidsgiver, vernelinjen og tillitsvalgte er representert.

Videreutvikle HMS-internkontroll, jf. 1.2

Spørreskjemaet til HMS-årsrapportering er grunnlaget for internkontroll knyttet til systematisk HMS-arbeid ved NTNU. Skjemaet evalueres og videreutvikles fra år til år. Det har de siste årene vært en svært positiv utvikling, både med tanke på svarandel og etterlevelse av NTNUs HMS-retningslinjer. Det er kun gjort mindre endringer i spørreskjemaet i tilknytning til HMS-årsrapport 2024, bl.a. knyttet til omstilling og vold og trusler. Tiltaket anses som utført og inngår heretter som ordinær oppgave ved Seksjon for HMS.

Analysere funn fra HMS-årsrapportering og iverksette forbedringstiltak, jf. 1.3

Fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen fikk i desember 2024 tilsendt sine resultater med oppfordring om å bruke dem til videre forbedringsarbeid. Overordnet HMS-handlingsplan oversendes enhetene så snart den er vedtatt av styret. Tiltaket anses som utført og inngår heretter som ordinær oppgave ved Seksjon for HMS.

Øke graden av dokumentasjon og standardisere det systematiske HMS-arbeidet, jf. 1.4

Det er foretatt en utredning rundt bruk av ISO 45001 som utgangspunkt for styringssystem innen HMS. ISO 45001 er en internasjonal standard for arbeidsmiljøledelse, som setter krav til systemer som skal beskytte arbeidstakere mot sykdom og ulykker på arbeidsplassen. Standarden kan integreres med andre ledelsessystemer som ISO 9001 (kvalitetsledelse) og ISO 14001 (miljøledelse). ISO 45001 fokuserer på å identifisere farer, vurdere risikoer, og implementere nødvendige kontroller for å forbedre arbeidsmiljøet. Den krever også kontinuerlig oppfølging og forbedring av arbeidsmiljøarbeidet. Bruk av standarden vil kunne effektivisere arbeidsprosesser, forenkle brukergrensesnittet og øke kapasiteten på sentral veiledning, rådgiving og utvikling mot enhetene.

Innføring av ISO 45001 ved NTNU vil innebære en omfattende gjennomgang og oppdatering av eksisterende arbeidsmiljøpraksiser, prosedyrer og verktøy. Dette vil kreve betydelige ressurser både i form av tidsbruk og finansiering gjennom tildelte prosjektmidler.

Gitt den økonomiske situasjonen ved NTNU og arbeidsbelastning på enkelte funksjoner anbefales det pr. nå å ikke sette i gang et løp mot framtidig sertifisering. Det kan imidlertid være fornuftig å bruke standarden som utgangspunkt når man jobber med forbedring av NTNUs HMS-system. HMS-seksjonen er i dialog med Avdeling for utvikling og virksomhetsstyring om et forbedringsarbeid.

Det jobbes med å etablere et felles årshjul eller flytskjema for det systematiske HMS-arbeidet, som beskriver hva enhetene skal gjennomføre i løpet av et år. Arbeidet inkluderer også en vurdering av hvilke retningslinjer, prosedyrer og skjema som må revideres, evt. etableres.

Dialogmøter med fakultetene og fellesadministrasjonen, jf. 1.7

Det har vært et mål at Seksjon for HMS, inkl. BHT, skal gjennomføre årlige møter med hvert fakultet og fellesadministrasjonen for direkte å gi HMS-faglig bistand og styrke det systematiske HMS-arbeidet i linjen. Dette er ikke gjennomført da det har blitt vurdert at felles årshjul eller flytskjema må på plass før møtene gjennomføres (se forrige punkt).

Videreutvikle NTNUs arbeid med Inkluderende arbeidsliv (IA), jf. 1.8

Utbedring av struktur på arbeidet med Inkluderende arbeidsliv (IA) sentralt og lokalt har ikke blitt gjort. Grunnet ansettelsesstopp og omprioritering av ressurser internt i HR- og HMS-avdelingen er dette et arbeid som pr. nå ikke er prioritert.

Opplæring i HMS for ledere, jf. 2.1

Obligatorisk grunnkurs eller annen relevant lederopplæring ble besluttet 14.09.23. En arbeidsgruppe i HR- og HMS-avdelingen jobber nå med utvikling av HMS-innhold i kurs for nye åremålsledere, som tiltrer 2025.

Øvrig prioritert HMS-opplæring, jf. 2.2

HR- og HMS-avdelingen har igangsatt en gjennomgang av NTNUs to-dagers grunnkurs i arbeidsmiljø, både for å gjøre kursgjennomføringen mer robust, men også for å vurdere vektning av innhold i kurset og kursform. HR- og HMS-avdelingen ser behov for å styrke kompetansen i organisasjonen på risikovurdering generelt, og risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø og omstilling/omorganisering spesielt. Form og innhold på opplæringen er under vurdering.

Videreføre verneombudsskolen, jf. 2.3

Verneombudsvalg ble gjennomført høsten 2024. I den forbindelse har innholdet i verneombudsskolen blitt gjennomgått. Verneombudsskolen er et betydelig løft for opplæringen av verneombudene ved NTNU. Verneombudsskolen skal bidra til at verneombudene er kompetente og trygge i rollen, og at verneombudsrollen oppleves meningsfylt og er en aktiv bidragsyter mot ledelsen. Nye verneombud tiltrådte 1. januar 2025 og det gjennomføres en påmønstring/ kick off i mars 2025. Opplæringen vil i stor grad ha samme tema som ved tidligere gjennomføring, og det er et ønske å gjenbruke innhold/materiale. Tiltaket anses som utført og inngår nå i kursporteføljen til Seksjon for HMS.

Etablere lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) som et underutvalg til AMU på fakulteter og fellesadministrasjonen, jf. 2.5

Det er etablert tre piloter ved Det humanistiske fakultet (HF), Fakultet for ingeniørvitenskap (IV) og Fakultet for arkitektur og design (AD), med planlagt oppstart januar/februar 2025. Mandatet for LAMU-pilotene er utarbeidet i samarbeid med fakultetene, LOSAMene og sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU). Mandatet beskriver bl.a. oppgaver, myndighet og samhandling med sentralt AMU og evaluering av gjennomføring. Prinsippet med lokale arbeidsmiljøutvalg er at saker løses lokalt på lavest mulig nivå og så raskt som mulig i organisasjonen. LAMU vil være en brobygger til AMU.

Reetablere systematisk samarbeid og læring mellom fakultetene, fellesadm. og Seksjon for HMS, jf. 2.6

Sentralt HMS-forum, som er en møtarena for HMS-rådgivere/koordinatorer på fakultet/FA-nivå, ble reetablert i 2024 etter ønske fra miljøene. Forumet har hadde 2 møter i 2024. Reetableringen har skjedd i samråd med lederlinjen ved HR- og HMS-sjefforum. Forumet er først og fremst en arena for erfaringsutveksling og læring, men det er også et potensiale for å bruke forumet for å utvikle felles malverk, veiledere og annet støttemateriell som organisasjonen trenger. Tiltaket anses som utført og inngår nå i ordinær aktivitet.

Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen og konfliktforebyggingsprosjektet, jf. 3.1

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen er beskrevet i kap. 2.4.1.

I 2022 ble det igangsatt et konfliktforebyggingsprosjekt ved NTNU, eid av avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen. Bakgrunnen for prosjektet var en bestilling fra rektor til HR- og HMS-avdelingen om å utvikle tiltak som bidro til utvikling av gode psykososiale arbeidsmiljø og forebygge store konflikter i arbeidsmiljøet.

Følgende tiltaksområder ble prioritert i prosjektet:

1. Utvikle kurs og opplæring rettet mot ledere og lederstøtte
2. Utvikle nettside for ledere som støtte til håndtering i «tidlig fase»
3. Videreutvikle arbeidsmiljøundersøkelsen som arena for kontinuerlig arbeidsmiljøarbeid
4. Videreutvikle internt arbeid i HR- og HMS- avdelingen på området psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidet med de fire tiltaksområdene har forskjellig omfang og kompleksitet, og er et kontinuerlig arbeid. Arbeidet med å utvikle kurs og opplæring har identifisert behov for opplæring for ledere. Det er laget korte, informative videoer og nettsider for ledere. Å utvikle kurs og opplæring rettet mot ledere og lederstøtte vil være en del av opplæringen for nye åremålsledere i 2025 og annen lederopplæring, som for eksempel «Basis lederkompetanse for nye leder».

Arbeidet med psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er forsterket med nye ressurser i HR- og HMS-avdelingen i 2024, og det tilbys kontinuerlig opplæring i form av grunnkurs i arbeidsmiljø og kurs i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Parallelt er det utarbeidet en ny metode for hvordan vi kan jobbe bedre og riktigere når konflikter likevel oppstår. Dette kan være med på å ta ned konfliktnivået, ivareta alle parter på en mer hensiktsmessig måte, og dermed skape bedre muligheter for å få til gode løsninger. Denne metoden er prøvd ut noen steder i 2024 og er fortsatt under utprøving og videreutvikling. Ulike funksjoner i HR- og HMS-avdelingen jobber sammen ut mot enhetene og koordinerer innsatsen der det er behov. Mye av arbeidet og opplæring i konfliktforebygging og -håndtering vil være en del av ordinære linjeoppgaver fremover.

Utarbeide HMS-innhold i eksisterende veileder- og stipendiatseminarer, jf. 3.2

Det ble i 2024 gjennomført ett ph.d.-veilederseminar (seminaret i vårsemesteret ble avlyst grunnet streik). Seminaret hadde 35 deltakere med en miks av nye og erfarne veiledere fra ulike fagmiljøer ved NTNU. Seminaret gikk over to dager og har et overordnet fokus på å støtte veileder i utvikling og utøvelse av veilederrollen. Tema var bl.a. bedriftshelsetjenestens tilbud, arbeidsmiljø, psykososiale risikofaktorer, samhandling mellom kandidat og

veileder, forebyggende tiltak, om perspektiver, tegn på psykiske plager og når og hvor veileder kan oppsøke hjelp. Evalueringen gir tilbakemelding om at psykososial tematikk er viktig og relevant for ph.d.-veilederrollen.

Utarbeide håndbok for arbeidsplassutforming, jf. 4.1

Håndbok for arbeidsplassutforming gjelder for utforming av framtidige fysiske arbeidsplasser ved NTNU. Håndboken konkretiserer og operasjonaliserer den avtalen som er inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstagerorganisasjonene gjennom NTNUs prosess for arbeidsplassutforming. Formålet med håndboken er å sikre gode arbeidsplasser for alle ansatte på NTNU. Den primære målgruppen er ledere og ansatte som er involvert i utforming av egne arbeidsplasser ved NTNU. I tillegg skal håndboken gjøre det enklere for øvrige aktører i byggeprosjekt å forstå de behov som NTNU har for brukerinvolvering, medvirkning og medbestemmelse. Håndboken skal bidra til riktig involvering til riktig tid.

Utarbeidelsen av håndboken ble initiert av Enhet for campussamling, og startet i november 2023. Håndboken ble ferdigstilt i juni 2024, tiltaket er dermed utført.

Trygg og sikker (campus)utbygging, jf. 4.2

For å etablere rutiner som sikrer trygt arbeidsmiljø og sikker drift for ansatte og studenter i forbindelse med byggeprosjekt, er det engasjert ekstern prosjektkoordinator. Koordinatoren skal ivareta grensesnittene mellom alle prosjektene som gjennomføres på Gløshaugen-området, inkl. campussamlingsprosjektene. Løsningen har vært presentert for Arbeidsmiljøutvalgets underutvalg for byggesaker (byggarma), herunder BHT og campusverneombudet, som har meldt tilbake at de er svært godt fornøyde med dette tiltaket. Koordinatoren vil ha jevnlig møter med byggherre, entreprenører og brukere i nærheten av prosjektene. Entreprisene er av ulik størrelse og kompleksitet, så kravene til trygg gjennomføring tilpasses de enkelte prosjektene. I tillegg skal en dedikert ressurs ha et overordnet blikk på geoteknikk og områdesikkerhet.

Byggherreforskriften og risikovurderinger fra byggherren og brukerne er lagt til grunn i dette arbeidet. Et viktig prinsipp for begge de overnevnte rollene, er at de ikke skal erstatte eller gå inn i roller som formelt hører til i de respektive prosjektene.

Revidere retningslinjene for rus og avhengighet, jf. 5.1

Revisjon har ikke blitt prioritert i 2024. Mindre revisjon av eksisterende retningslinjer for håndtering av rus og avhengighet vil bli gjort i 2025. Dette inkluderer også en vurdering av hvor tilgjengelig disse er og om tematikken er tilstrekkelig dekt i opplæring. En nærmere utredning og evt. innføring av AKAN-modellen ved NTNU er pr. nå ikke prioritert.

6.1 HMS-kurs og opplæring

Tema	Antall kurs
Grunnleggende HMS-opplæring	
• Grunnkurs arbeidsmiljø (2 dager)	5
• Grunnleggende førstehjelp/ Basic first aid	3
• Verneombudsskolen (ulike tema)	6
Yrkeshygiene/stoffkartotek	
• Grunnleggende bruk av nytt stoffkartotek	2
• Håndtering av flussyre	2
• HMS i laboratorier og verksteder	1
• Personlig verneutstyr	1
Strålevern	
• Introduksjonskurs	3
• Brukerkurs kapslede kilder og røntgenapparat (2 dager)	1
• Brukerkurs for laser	1
• Brukerkurs åpne radioaktive kilder (3 dager)	2
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	
• Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (1 dag)	5
• Risikovurdering av trakassering, vold og trusler	1

TABELL 21: HMS-KURS OG OPPLÆRING, I REGI AV SEKSJON FOR HMS

Fakultetene har ansvar for HMS-opplæring av egne studenter. Studenter deltar imidlertid i enkelttilfeller på kurs i regi av Seksjon for HMS, dersom de er involvert i arbeidsoppgaver som krever spesiell kompetanse innen HMS.