NTNU

Kunnskap for en bedre verden

HMS-årsmøte 2026

27.januar 2026

Fakultet for naturvitenskap

Agenda

Kl. 08.30 - Velkommen v/ dekan

HMS-året 2025

Status Handlingsplan 2025-2026 – Innspill til revidering

TEMA: Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i det systematiske HMS-arbeidet

Gruppearbeid -risikovurdering, utfordringer og tiltak enhetsnivå

Oppsummering

Kl. 11.30 -12.00 - Avslutning/ Lunsj

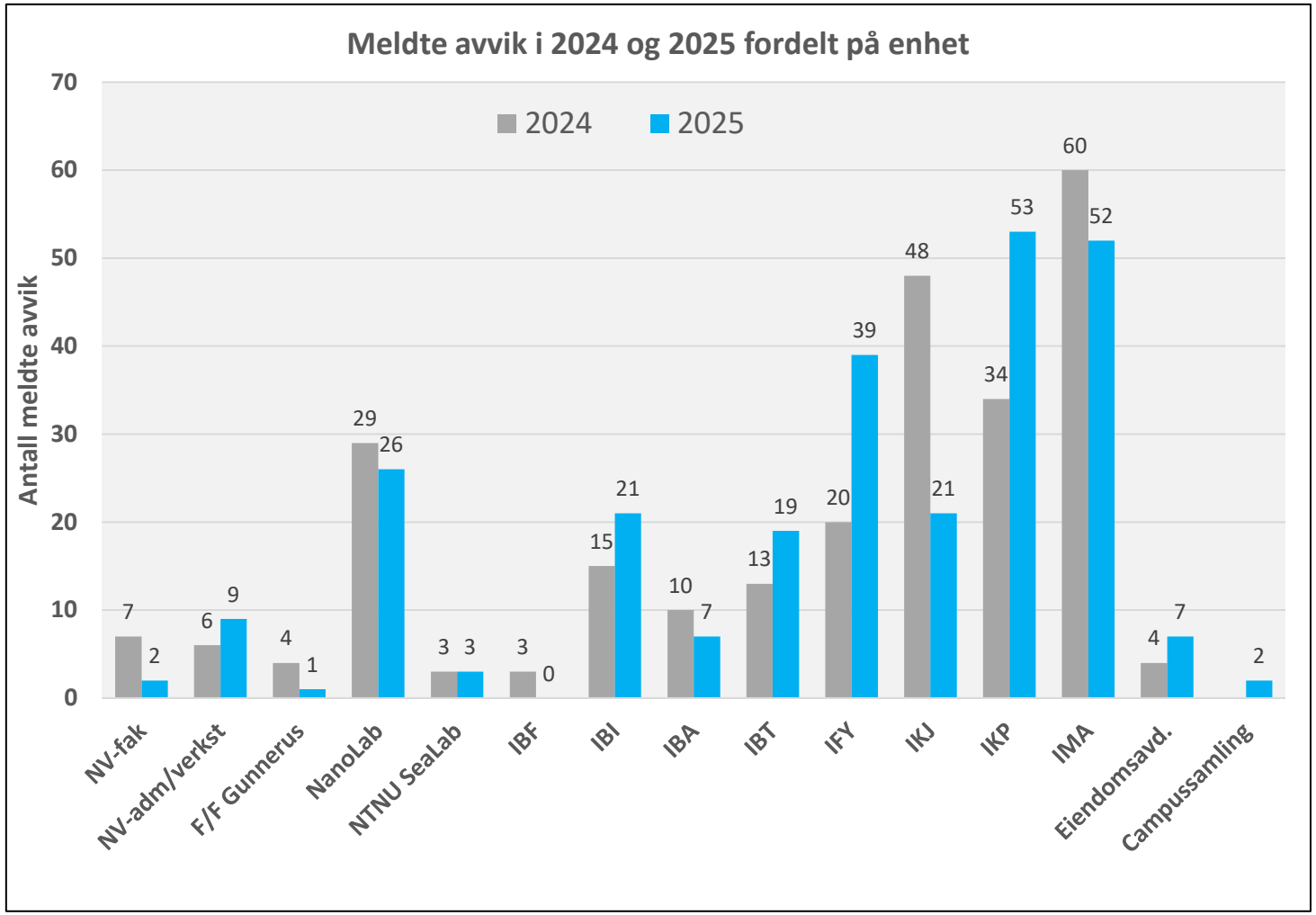
HMS-året 2025

- HMS-avvik
- HMS-runde
- Aktuelle HMS-saker
- Status for HMS-handlingsplan 2025-26

HMS-avvik

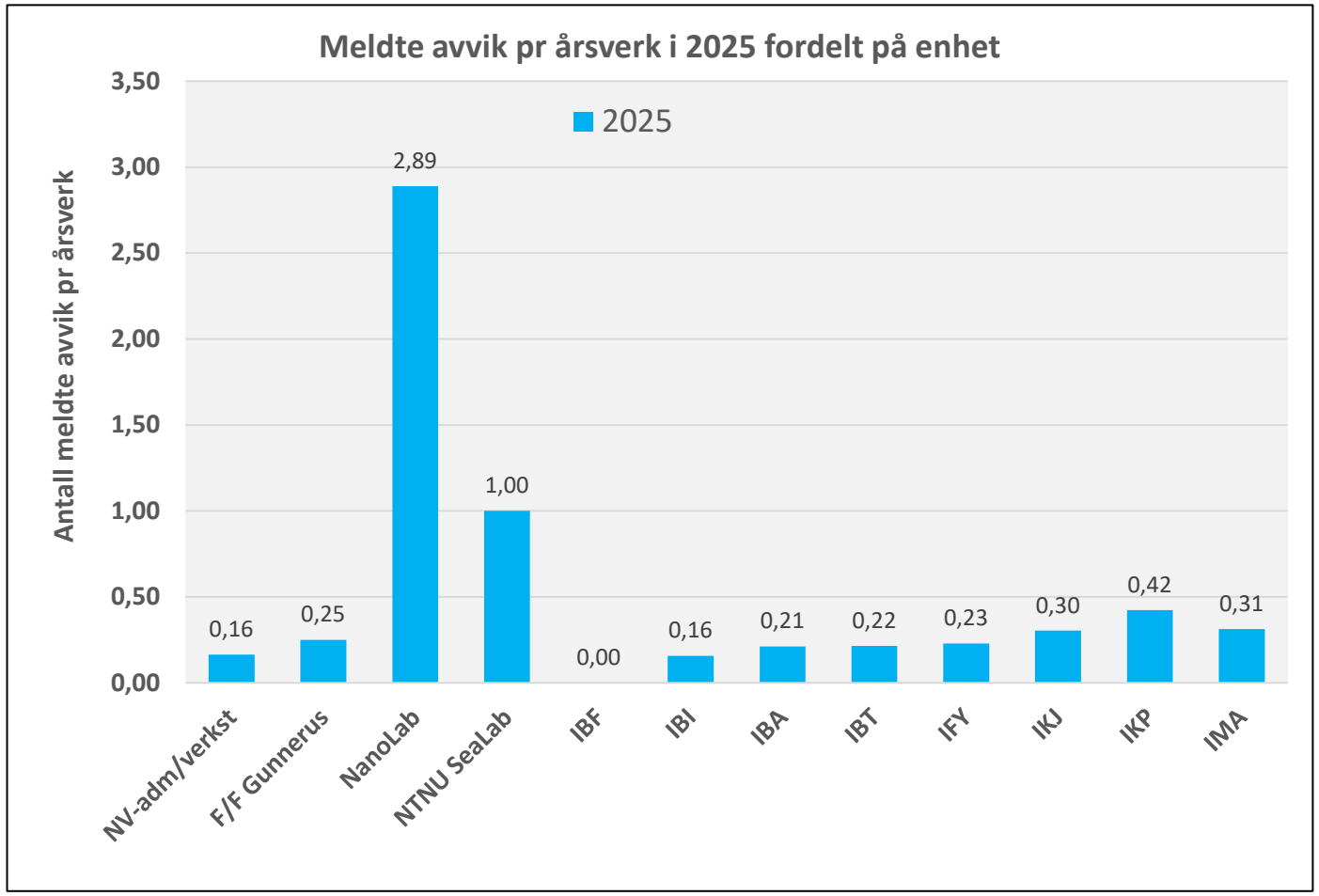
- Det er viktig at alle ansatte og studenter forstår betydningen av avviksmelding som et sentralt verktøy i det systematiske HMS-arbeidet. Ved å melde avvik sørger vi for å lære av hendelsene og gjør det mulig å dele erfaringene.
- HMS-koordinator er saksbehandler. Verneombud og overordnet leder har innsyn i alle avvik ved egen enhet.
- Ved avvik med personskade, skal det sendes skademelding til NAV dersom hendelsen har medført fravær og/eller behov for medisinsk assistanse. Saksbehandler for skademelding er ved fakultetet (Julie Elisa Wang).
- Avviksmeldinger er et viktig grunnlag for fakultets oppfølging av HMS-saker.
- Totalt antall meldte HMS-avvik for NV-fakultetet i 2025 var **263**, som er på samme nivå som i 2024 (257 avvik).
- 209 av avvikene meldt i 2025 er lukket pr. 14.01.2026.

HMS-avvik 2025 vs. 2024



- For flere av enhetene er det **betydelige forskjeller** i antall meldinger i hhv. 2024 og 2025.
- Det var **36** avviksmeldinger i 2025 som var registrert med potensielt alvorlig konsekvens. Antallet i 2024 var **30**.
- Det var **10** avviksmeldinger registrert som faktisk **personskade** i 2025 (konsekvens «mindre til moderat»).
- Det var ingen avvik registrert med konsekvens «Alvorlig».
- For **8** av disse avvikene ble det sendt **skade-meldinger** til NAV. **5** avvik medførte **fravær** fra arbeid/studier.
- Tilsvarende tall for 2024 var **8** avvik med personskade, **7** skademeldinger og **3** avvik med fravær.

HMS-avvik 2025



- Det er betydelige forskjeller mellom enhetene mht. antall avviksmeldinger relativt til antall årsverk.
- Det kan antas at dette reflekter både forskjeller i aktivitet og i grad av kunnskap/bevissthet om betydningen av å melde HMS-avvik.
- Høye tall for NanoLab reflekterer at det er få ansatte (årsverk) men et høyt antall brukere som kan sende inn avvik til NanoLab.

HMS-runde

- HMS-runde gjennomføres ved NV årlig. HMS-rapport leveres til fakultetet.
- Enhetene skal selv gjøre en vurdering av hvilke områder/forhold som kan kreve spesiell oppmerksomhet.
- Fakultetet gir evt. føringer om særskilt fokus. I 2025 ble alle enheter ved NV bedt om å rapportere inn konsekvenser av pågående byggeprosjekter for den daglige driften, arbeidsmiljø, rømningsforhold etc.
- Alle enheter ved NV har gjennomført HMS-runde og levert rapport med handlingsplan.
- Det legges ned et betydelig arbeid ved enhetene bl.a. med gjennomgang av alle laboratorier. Rapportene gir generelt et inntrykk av godt HMS-arbeid.

- Helhetsinntrykket er at kvaliteten på det systematiske HMS-arbeidet er god og økende.

Aktuelle HMS-saker i 2025

Konsekvenser av prosjekt for Campussamling og rehabilitering av Kjemiblokk 5

- Prosjekt P0 (Infrastruktur og landskap) har medført omfattende anleggsaktivitet i Sem Sælands vei. Alle Kjemiblokkene er berørt.
- Prosjektet har medført vesentlige konsekvenser for drift av sensitivt utstyr. Det har også vært utfordringer med rømningsforhold.
- Den mest kritiske perioden for NVs drift er nå tilbakelagt.
- Prosjekt P2 (nytt bygg for Materialteknologi) berører i noen grad Realfagbygget. Grunnarbeid siden mai har medført en del støy, men har ikke vesentlig grad påvirket den daglige driften.
- Prosjekt Kjemiblokk 5 har gitt noen utfordringer knyttet til støy, lukt, adkomst og varelevering.

Tilsyn

- Det har ikke vært noe arbeidstilsyn ved NV-fakultetet i 2025.
- Det ble gjennomført tilsyn ang. håndtering av farlig stoff ved NanoLab (Kjemiblokk 1) i februar 2025. Tilsynet ble gjennomført av Trondheim brann- og redningstjeneste (TBRT) på vegne av Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap (DSB).
- Tilsynsrapporten pekte på to avvik: (i) Innmelding av farlig stoff til DSB og (ii) Mangelfulle rutiner for rapportering av uhell og ulykker med farlig stoff til DSB.
- Begge avvikene var i vesentlig grad et resultat av at de rette fakta ikke kom fram under tilsynet.
- Avvikene er svart ut med redegjørelse for våre rutiner. Svaret ble vurdert som tilfredsstillende og tilsynssaken ble lukket.

Aktuelle HMS-saker i 2025

Bedriftshelsetjenesten, arbeidshelseundersøkelse

- Bedriftshelsetjenesten (BHT) arbeider etter en modell for risikobasert arbeidshelseundersøkelse.
- Denne bygger på at det først gjennomføres en grovkartlegging av arbeidsmiljøet. Flere enheter ved NV har gjennomført dette sammen med BHT i 2025.
- Grovkartleggingen danner grunnlaget for videre oppfølging, f.eks. med opplæring, måling av miljøfaktorer, helseundersøkelse av utvalgte personer/grupper etc. Arbeidet med grovkartlegging og oppfølging fortsetter i 2026.
- BHT har lansert en ny «Kundeportal» som gir oversikt over tiltak ved egen enhet og nytt bestillingsskjema.

Ressurssituasjon for det systematiske HMS-arbeidet

- Ansettelsesstoppen i store deler av 2025 hadde konsekvenser for ressurser til HMS-arbeid.
- Det er gjort en ekstra innsats ved flere enheter for å dekke opp for bortfalte ressurser.
- Flere enheter rapporterer knapphet på ressurser til det systematiske HMS-arbeidet.
- For det nye sammenslåtte instituttet (IKB) skal det nå ansettes HMS-koordinator i 100% stilling.

Aktuelle HMS-saker i 2025

Håndtering av potensielt eksplosiver kjemikalier (peroksiddannende)

- Det ble gjennomført en større avhending av peroksiddannede kjemikalier (ca 100 kjemikaliebeholdere) i mars (kostnad ca 200 kNOK).
- Det er fokusert på rutiner for gjennomgang og avhending av de aktuelle kjemikalier i tide slik at kostbar spesialavhending skal unngås.
- I desember ble det identifisert beholdere med isopropanol som inneholdt peroksider. Dette er et mye brukt stoff på våre laboratorier og det settes fokus på mulighet for substitusjon og bedring av rutiner.

Digitalt system for risikovurdering

- NTNU tok i bruk systemet EQS for risikovurdering tidlig i 2024.
- Systemet er tatt aktivt i bruk ved NV: til nå (20. jan.) er det registrert ca 1140 risikovurderinger.
- Flere enheter har kommet langt i å etablere gode rutiner for risikovurdering i EQS.
- Det er lagt vekt på erfaringsdeling for etablering av «beste praksis», bl.a. når det gjelder «saksflyt» for risikovurdering.
- Det er spilt inn mange forbedringsforslag til systemeier (HMS-seksjonen) og det er gjort noen endringer som bedrer funksjonalitet. Det er behov for videre arbeid med rutiner og opplæring.

Aktuelle HMS-saker i 2025

HMS-opplæring

- Rutiner for administrasjon, innkalling og oppfølging av obligatorisk E-læringskurs for NV-ansatte er nå relativt godt innarbeidet. Påmelding og oppfølging (purring) skal utføres på nivå 3.
- Innholdet i Elæringskurset er oppdatert (bl.a. med nye videoer brannvern og førstehjelp).
- Det er kjørt praktisk kurs i brannvern og førstehjelp vår (april) og høst (november) som tidligere.
- I økende grad blir systemet (Elearning) brukt også til lokal opplæring (både ansatte og studenter).
- Det er gjennomført HMS-opplæring av ledere i forbindelse med nye åremålsperiode.

Nødstrømforsyning i Kjemiblokkene

- NV har mye sensitivt utstyr som er sårbart for strømbrudd. Det mangler forsyning av nødstrøm/ avbruddsfri strøm (UPS) til Kjemiblokk 1 (NanoLab, NorTem) og til Kjemiblokk 2 og 4. Det har i lengre tid vært planlagt et anlegg for dette.
- Tiltaket vurderes som svært viktig for å redusere sårbarhet for sensitiv infrastruktur.
- I tidligere nødstrøm-prosjekt (for Kjemi 5 og Kjemihallen) har Eiendomsavdelingen gått inn med ca. 30% av kostnadene. Det er nå avklart at Eiendomsavdelingen ikke kommer til å bidra med finansiering i nytt prosjekt.
- Ut fra den økonomiske situasjonen har vi **satt dette på vent**.
- Risiko for strømbrudd kan antas å være forhøyet knyttet til omfattende grave- og byggeaktivitet. Det var et omfattende strømbrudd rett før jul.

HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2025-2026, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig/ nivå [1]	Tids-periode	Kommentar / *Status*
1. HMS-roller	1.1 Utarbeide rollebeskrivelse for HMS-koordinatorer ved NV	2	2025	Rollen er i liten grad beskrevet. Det er behov for å avklare innhold og ressursbehov for rollen. *Rollebeskrivelse er publisert på "HMS ved NV".*
	1.2 Avklaring av leders HMS-rolle (ref. punkt 2.1)	2	2025	*Knyttes til punkt 2.1*
2. HMS-opplæring	2.1 HMS-opplæring av nye ledere. Avklare og gjennomføre opplæring på nivå 2 og 3. Følge opplæringsplan for HMS for ledere fra nivå 1.	2	2025	Inkluderer lokal HMS-introduksjon ved enhetene for å gjøre leder kjent med utfordringer, rutiner, eksisterende roller etc. *Gjennomført: HMS-opplæring alle ledere (7. oktober), Åremålslederprogram*
	2.2 Opplæring/informasjon til studieveiledere og faglærere knyttet til innføring av ny modul om psykisk helse og livsmestring i HMS0001[2].	2	2025	Kontaktpunkter mot studentene skal kjenne til emnet og være best mulig forberedt for å kunne veilede studenter. *Studieveiledere informert om innhold i modul kjørt i høst. Det skal gis videre info om innholdet som kjøres nå i vårsemesteret.*
	2.3 Risikovurdering: Utarbeide digital opplæring som er tilgjengelig for alle ved NV. Innarbeiding av rutiner for bruk av risikovurdering (i EQS)	2 og 3	2025-26	Kan innebære bruk av eksisterende læringsinnhold. Gjennomgang og utvikling av rutiner for systematisk risikovurdering. *Enhetene har arbeidet med rutiner tilpasset egen enhet. Erfaringsdeling i NV HMS-forum. Erfart noen systemutfordringer, spesielt mht. studenter. Dialog med HMS-seksjon om systemforbedring.*

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

HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2025-2026, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå [1]	Tids-periode	Kommentar / Status
3. Arbeidshelse-undersøkelse	3.1 Gjennomføre grovkartlegging av arbeidsmiljø og oppfølging sammen med BHT. Erfaringsdeling og avklaring av "beste praksis" for risikobasert arbeidshelse-undersøkelse etter ny modell.	1, 2 og 3	2025-26	Grovkartlegging skal være gjennomført for alle enher i løpet 2025. Oppfølging ved enhetene iht. resultat fra kartlegging. *Grovkartlegging gjennomført ved NV verksteder, IKJ (IKB), IMA, IBI. Videre kartlegging og oppfølging i 2026.*
4. HMS(HR)-rutiner	4.1 Videreutvikle og innarbeide gode rutiner for kjemikalier som utløser spesielle tiltak.	2 og 3	2025-26	Sikter mot å oppnå god kontroll over hele "livsløpet": Bestilling - bruk -lagring - avhending. *Enhetene har arbeidet med rutiner kjemikaliebestilling, mottak, merking etc. NTNU har fått verktøy for oppslag mot lister for kjemikalier som utløser spesielle tiltak.*
	4.2 Videreutvikle og innarbeide gode rutiner for "On- og Offboarding", spesielt mht. laboratorieaktivitet.	2 og 3	2025-26	Onboarding: Skal ivareta riktig HMS-opplæring, adgangskontroll etc. Offboarding: Må ivareta "utsjekk" fra lab ang. kjemikalier etc. Sees i sammenheng med rutiner for sikkerhet (PC, mobil, nøkler, adgang). *Nivå 3 har jobbet med rutiner for utsjekking fra lab*

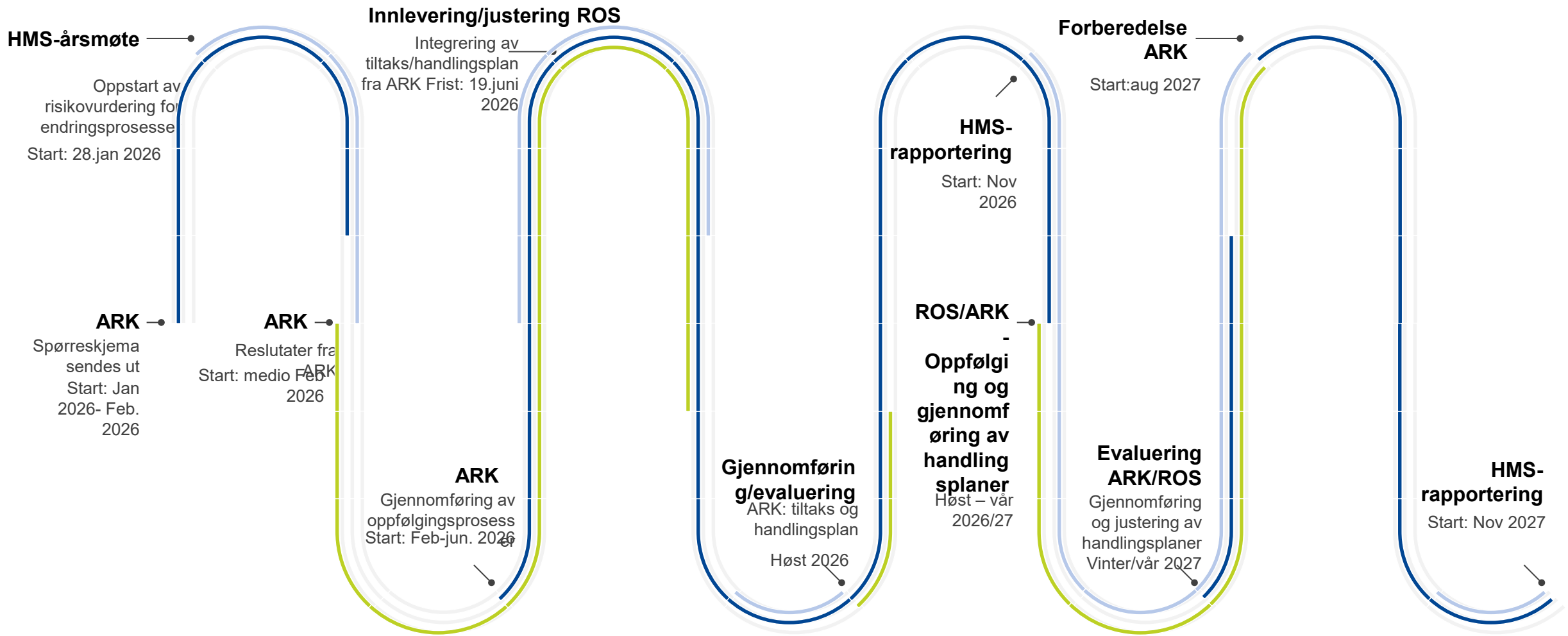
HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2025-2026, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig / nivå [1]	Tids-periode	Kommentar / *Status*
5. Psykososialt arbeidsmiljø	5.1 Etablere felles rutiner ved NV for gjennomføring av medarbeidersamtaler med phd/postdoc. Vurdere alternativer.	2 og 3	2026	Vurdering av ulike løsninger for å velge en felles modell for medarbeidersamtale for stipendiater og postdoktorer ved NV. *Avventer implementering av nytt HR-system*
	5.2 Etablere rutiner for sykefraværsoppfølging	2 og 3	2025	Det er behov for å etablere rutiner etter implementering av BOTT-ØL som har endret tilgangsstyring slik at kun ledere har tilganger. HR må utarbeide rutiner for å sikre god lederstøtte. *Etablert rutiner for sykefraværsoppfølging og gjennomført opplæring til ledere ift sykefravær, videreutvikling av HR-rollen i fagnettverk. Jobbet med på flere nivåer.*
	5.3 Kartlegge og risikovurdere konsekvens av nedbemanning. Aktiv ledelse for å sikre riktig prioritering. Bevisstgjøring og opplæring av ledere med tema ledelse i endringsstider (ref punkt 2.1)	2 og 3	2025-26	Ansettelsesstopp og nedbemanning kan medføre dårligere/mer stressende arbeidsmiljø. Risikovurdering som en del av Strategisk Personalplan (SPP). Sikre at det er tilstrekkelige ressurser generelt til nødvendige arbeidsoppgaver og til det systematiske HMS-arbeidet. *Risikovurdering vurderes som en del av arbeidet med ny Strategisk PersonalPlan (SPP).*

HMS-handlingsplan for NV-fakultetet 2025-2026, status

Tema	Oppgave	Ansvarlig/ nivå [1]	Tids-periode	Kommentar / *Status*
6. Sikkerhet og beredskap	6.1 Beredskapsledelse - ny beredskapsleder	2	2025	Bruk av RAYVN (krisehåndteringsverktøy) og arbeidsmetodikk under beredskapsledelse. Ny beredskapsleder må bli kjent med beredskapsplan og håndtering av hendelser sammen med resten i beredskapsledelsen. *Endret organisering, ny sikkerhetsrådgiver (stab), beredskapsleder og beredskapskoordinator. Gjennomført øvelse for NV beredskapsgruppe i 2025.*
	6.2 Lederopplæring sikkerhet	2 og 3	2025-26	Opplæring av nye instituttledere ved fakultetet. Gjøre rutiner, retningslinjer og praksis kjent.Ref. punkt 2.1. Fokus på å være forbilder når det gjelder en god sikkerhetskultur. *Gjennomført i ledermøtet. Fortsetter i 2026.*
	6.3 Verdikartlegging nasjonal sikkerhet	1,2 og 3	2025-26	Etter bestilling fra KD skal NTNU kartlegge sine verdier opp imot nasjonal sikkerhet. *Utkast til verdikartlegging utarbeidet av sikkerhetsrådgiver sammen med prodekan for forskning/innovasjon og seksjonsleder forskning. Sendt til inst.ledere. Endelig versjon til nivå 1 innen 16.02.2026.*
	6.4 Revisjon av adgangskontroll på grunnlag av gjennomført verdikartlegging	2, 3 og 1 (VoS)	2025-26	Ny retningslinje for fysisk sikring skal være på plass i løpet av mai/juni 2025. Det må sees på i hvilken grad den nye retningslinjen påvirker oss og hvilke endringer og tiltak vi må sette inn. *Retningslinje for fysisk sikkerhet vedtatt 01.06.2025. Den er ikke publisert. NV har etterspurt plan for implementering. VoS sier at dette kommer, ukjent når. Ny inndeling av sikringsnivå. Verktøy (Adgangsweb) ikke tilpasset til ny retningslinje.*

RISIKOVURDERING 2026 -2028



Gruppeoppgave

Enhetene velger seg endringsprosess(er) som påvirker arbeidsmiljøet, feks

- Arealendring
- Bemanning/-ressurser
- Faglig omorganisering
- Flytting

Gruppeoppgave

- Risikovurdering

Risikovurdering

Institutt:	FYLL INN ENHETSNAVN
Beskrivelse av risikovurdering:	Risikovurdering av av arbeidsmiljøkonsekvenser under endringsprosesser 2026-2028

Risiko ID	Beskrivelse av risikoelement	Beskrivelse av uønsket hendelse
1	Lederkapasitet og lederkompetanse	Mangelfull prioritering av tid eller tilstrekkelig kompetanse til å håndtere endringsledelse, dialog og oppfølging.
2	Medvirkning, informasjon og beslutninger	Fare for manglende, sen eller uklar kommunikasjon og beslutninger som skaper misforståelser og usikkerhet.
3	Jobbengasjement og samarbeid	Ansatte opplever usikkerhet, uro,lavere jobbengasjement, produktivitet, motivasjon, støtte, samarbeid og arbeidstilknytning.
4	Arbeidsmengde, autonomi og tidspress	Manglende samsvar mellom arbeidsmengde, autonomi og forventninger øker risikoen for overbelastning og stress.
5	Kvalitet og leveranser	Begrenset faglig kvalitet på arbeidsoppgaver som følge av at endringsprosessen tar mye ressurser
6	Konflikthåndteringsklima	Et svakt konflikthåndteringsklima øker risikoen for eskalerende konflikter, utrygghet og redusert samarbeid.
7	Usikkerhetsfaktorer knyttet til endringer og eventuelle oppgavefordelinger	Feil eller uheldige endringer som skaper ubalanse i arbeidsmengde blant ansatte. Fare for tap av nøkkelpersoner.