

Vedtak i Styret, 11. mars 2021

Styret tar HMS-årsrapport for 2020 til etterretning.

Styret ber Rektor arbeide videre med satsningsområdene for 2021/2022, i tråd med diskusjonen i styremøtet

Innhold

Innledning.....	- 2 -
Status og forslag til endringer i satsningsområder	- 3 -
Følgende satsningsområder foreslås for 2021/2022.....	- 10 -
Covid-19-pandemien	- 11 -
Status øvrig HMS-arbeid	- 15 -
Bedriftshelsetjenesten.....	- 20 -
Sykefravær.....	- 23 -
HMS-avvik.....	- 27 -
Kurs/opplæring	- 31 -
Vedlegg 1	- 32 -

INNLEDNING

NTNU bygger på arbeidsmiljølovens krav om at alle ansatte skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og internkontrollforskriftens krav om et kontinuerlig og systematisk HMS-arbeid. Et godt og trygt arbeidsmiljø krever evne til å prioritere, sette klare mål, vedta satsningsområder, utarbeide handlingsplaner, innføre retningslinjer og stille krav til rapportering. Et systematisk HMS-arbeid forutsetter en klar ansvarsfordeling og tydelig organisering av arbeidet. NTNU har først lyktes når vi ser gode resultater i praksis.

NTNUs HMS-system

NTNUs styringssystem for HMS består av HMS-politikk, retningslinjer/wikisider på Innsida samt ulike systemer, som system for avvikshåndtering og risikovurdering. Sammen danner dette grunnlaget for et dokumentert systematisk HMS-arbeid. Det er forutsatt at HMS-systemet skal benyttes i hele NTNUs virksomhet og at det skal kunne tilpasses aktuelle problemstillinger ved enhetene.

Avgrensning

Arbeidet knyttet til ytre miljø beskrives gjennom egen miljørapportering fra NTNU Eiendom. Sikkerhet og beredskap, inkludering og mangfold samt varsling¹ rapporteres i Årsrapporten for NTNU (blåboka).

¹ Varsling i henhold til [arbeidsmiljøloven kapittel 2A](#).

STATUS OG FORSLAG TIL ENDRINGER I SATSNINGSOMRÅDER

NTNUs satsningsområder innen HMS beskriver områder hvor organisasjonen må ha et særlig fokus. Satsningsområdene vedtas for to år, men det kan ved behov gjøres årlige justeringer.

For 2020/2021 ble følgende satsningsområder vedtatt, jf. [S-sak 27/20](#):

- **Satsningsområde 1: Ivareta HMS, sikkerhet og beredskap i samlokalisering og campusutvikling**
 - Eksisterende arbeidsplasser: Sørge for sikker drift
 - Nye arbeidsplasser: Etablere grunnleggende prinsipper for forsvarlig arbeidsmiljø

- **Satsningsområde 2: Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø**
 - Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
 - Forebygging og håndtering av konflikter

- **Satsningsområde 3: Økt deltagelse i arbeidslivet**
 - Inkluderende arbeidsliv (IA) – oppfølging av partsforankrede målsettinger
 - Inkluderingsdugnaden

- **Satsningsområde 4: Risikovurdering**
 - Revidere og forbedre arbeidsprosess for risikovurdering
 - Få på plass ny, digital løsning

Status satsningsområde 1: Ivareta HMS, sikkerhet og beredskap i samlokalisering og campusutvikling

- Eksisterende arbeidsplasser: Sørge for sikker drift
- Nye arbeidsplasser: Etablere grunnleggende prinsipper for forsvarlig arbeidsmiljø

Det er viktig å ha et innebygget og gjennomgående HMS-perspektiv i arbeidet med campusutvikling- og samling, for på denne måten å sikre at aktivitetene og prosjektene fremmer kravene om et forsvarlig arbeidsmiljø, bidra til å skape attraktive omgivelser for ansatte og studenter, men også for å unngå at en støter på utfordringer som det senere kan være krevende å gjøre noe med. Lover og forskrifter stiller også krav til deltakelse i utviklings- og byggeprosjekter som påvirker arbeidsmiljøet. I tillegg til at HMS-seksjonen, inklusive bedriftshelsetjenesten, må være tilstrekkelig involvert er det viktig å sikre at vernelinjen er godt inne i arbeidet. I forbindelse med campusprosjektet har det blitt jobbet med kvalitetsmål del 2 i 2020. Her har HMS-seksjonen og bedriftshelsetjenesten vært representert i flere arbeidsgrupper, som har jobbet med bl.a. universell utforming innendørs, interiør og utstyr samt skilting og fargeveileder. I tillegg har bedriftshelsetjenesten vært representert i hovedbrukergruppe og arbeidsgrupper i forbindelse med:

- Helgasetr. Bedriftshelsetjenesten har deltatt i hovedbrukergruppe og arbeidsgruppene arbeidsplass, undervisning, fellesareal og idrett. Prosjektet har hatt dialog med naboer, bl.a. Kavli, vedr. adkomst og støy/vibrasjoner. Det jobbes nå bl.a. med areal og akustikk.
- Ocean Space Centre. Bedriftshelsetjenesten er representert i hovedbrukergruppe. Det har bl.a. blitt jobbet med planlegging av areal i nybygg og midlertidige løsninger for kontor og undervisning. Arbeid med midlertidige lokaler for laboratorier og verksteder er startet opp.

HMS-seksjonen bidro i forbindelse med opplæringsdagen for tillitsvalgte og verneombud i februar, med fokus på HMS i byggeprosjekter.

Status satsningsområde 2: Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen
- Forebygging og håndtering av konflikter

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø ble kartlagt ved alle enheter gjennom «Arbeidsmiljøundersøkelsen 2019». Etter planen skulle alle ledere gjennomføre oppfølgingsmøter med sine medarbeidere for å finne bevarings- og utviklingsområder, samt utarbeide tiltaksplaner innen påske 2020. Fristen ble imidlertid utsatt på grunn av de omfattende tiltakene som ble iverksatt i mars i forbindelse med håndtering av covid-19-pandemien. Oppfølgingen ble også justert for å ta hensyn til og fange opp utfordringer som pandemien skapte.

Høsten 2020 gjennomførte enhetene ved NTNU det justerte tiltaket «Arbeidsmiljø på dagsorden». Opplegget kunne tilpasses enhetenes behov uavhengig av hvor langt de var kommet i prosessen med oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen. Hensikten med «Arbeidsmiljø på dagsorden» var todelt: 1) ferdigstille den formelle prosessen med arbeidsmiljøundersøkelsen, og 2) gi ledere og medarbeidere et verktøy for dialog om hvordan covid-19-pandemien og smitteverntiltak har påvirket arbeidet og arbeidsmiljøet samt utvikle nødvendige tiltak på dette området. Gjennom dette arbeidet utviklet

enhetene tiltaksplaner for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, både på bakgrunn av arbeidsmiljøundersøkelsen og nyere behov som oppstod på grunn av covid-19-pandemien.

For enheter med et godt arbeidsmiljø fungerer arbeidsmiljøundersøkelsen som en bekreftelse på at man er på rett vei og motivasjon til videre utvikling av et helsefremmende psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Unntaksvis avdekker arbeidsmiljøundersøkelsen ulike former for konflikter og arbeidsmiljøutfordringer. Disse forholdene er gjerne kjent gjennom andre kanaler, noe som kan sees som et uttrykk for at arbeidsmiljøundersøkelsen som verktøy gir et godt bilde av situasjonen. Kartleggingen fortsetter i oppfølgingsmøter, der ansatte ved alle enheter blir bedt om å tolke resultatrapportene og sette ord på det som oppleves som viktig i arbeidshverdagen deres. Det vurderes slik at det er en sammenheng mellom hvor mye tid enheter setter av til oppfølging av undersøkelsen og arbeidsmiljøet, og hvor mye effekt de ser ut til å få av arbeidsmiljøarbeidet. Involvering av verneombud synes også å være en suksessfaktor. Ledere og enheter med særlige utfordringer har fått tilbud om ekstra oppfølging, noe mange har benyttet seg av. På grunn av begrensede, interne ressurser har enheter blitt henvist til eksterne aktører i en del tilfeller. Erfaringene viser at det er nødvendig å sette inn ressurser fra flere nivåer i organisasjonen der undersøkelsen avdekker arbeidsmiljøutfordringer.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og IDF² LOSAM (lokale samarbeidsutvalg) har fulgt arbeidsmiljøundersøkelsen gjennom de ulike fasene; forberedelser, kartlegging, tiltaksutvikling, implementering og evaluering.

Lederne og verneombudenes evaluering, som ble gjennomført ett år etter selve arbeidsmiljøundersøkelsen, viser en positiv utvikling over tid for NTNU på spørsmål om hvordan arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølgingen av den har fungert ved enheten.

I oppfølgingen av 2019-undersøkelsen var det mange som fulgte STAMI³ sitt råd om å fokusere på at «arbeidsmiljø handler om arbeidet». Det nye evalueringsskjemaet har gitt oss et innblikk i hvilke typer tiltak man ble enige om på enhetene. 90,7 % av de 193 enhetene har hatt fokus på samarbeid, fellesskap og sosiale relasjoner i arbeidet med oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen. Nesten like mange (81,3 %) har hatt fokus på kommunikasjon, medvirkning og informasjon, organisering og strukturering av møter. 18 % har hatt fokus på håndtering av uønskede hendelser.

I forbindelse med 2019-undersøkelsen benyttet flere avdelinger og institutter seg av muligheten for å opprette svarenheter på gruppenivå. HMS-seksjonen sitt inntrykk er at dette oppleves som nyttig for relevansen av resultatene og utvikling av treffsikre tiltak, men det gjør også rapportene mer sårbare med tanke på innsyn. Det er videre viktig at ansvarlig leder på overordnet nivå er påkoplest slik at problemstillinger som ligger utenfor gruppens myndighet kan adresseres. Mulighet for å dele inn i svarenheter på lavere nivå enn nivå tre videreføres for arbeidsmiljøundersøkelsen 2021. Frem til da blir det viktig at enhetene følger opp tiltaksplanene, og har et løpende fokus på om flere, eller andre tiltak kan være nødvendig å iverksette med tanke på covid-19-pandemien. Målet er å holde

² Informasjon, drøfting og forhandling

³ Statens arbeidsmiljøinstitutt.

motivasjonen blant ansatte oppe, sikre at sosial støtte og kontakt ivaretas samt skape trygghet og forutsigbarhet i en uforutsigbar situasjon.

På oppdrag fra NTNU gjennomførte Forskningsstiftelsen Fafo i 2020 en analyse av sammenhengen mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer i arbeidsmiljøundersøkelsen og ansattes opplevelse av medvirkning. Funnene bekreftet annen forskning, som viser at et godt arbeidsmiljø har betydning for ansattes medvirkning. De fleste på NTNU har stor jobbautoomi. Et godt kollegafelleskap og relasjonsorienterte ledere er også viktig for informasjonsflyt og medvirkningsmuligheter i arbeidshverdagen. Midlertidig ansatte og stipendiater skårer dårligere på medvirkning. Mange av disse har internasjonal bakgrunn. Når det gjelder integrering i arbeidsmiljøet bør vi derfor ha særlig oppmerksomhet på disse gruppene.

Forebygging og håndtering av konflikter

Arbeidsmiljøundersøkelsen er et viktig verktøy for forebygging av konflikter ved NTNUs enheter. Løpende arbeid med Inkluderende arbeidsliv (se eget avsnitt), kurs og opplæring samt etablering av rutiner og retningslinjer er viktig for forebygging av konflikter. Det er gjennomført egne kurs i konflikthåndtering og psykososialt arbeidsmiljø, og temaene er også tatt opp på andre relevante arenaer, som kurs i basis lederkompetanse. Det har blitt holdt presentasjoner om arbeidsmiljø og mental helse til grupper som har ønsket det. Det er også gjennomført ytterlige tiltak for å forebygge arbeidsmiljøutfordringer som følge av covid-19-pandemien (se kapittelet om covid-19-pandemien, s. 10).

I 2020 har det ved enkelte enheter vært alvorlige og omfattende arbeidskonflikter, noe som har vært en stor påkjenning for mange. Store ressurser har blitt og blir satt inn i flere av sakene, i tillegg til noen mindre konfliktsaker. Dette går delvis på bekostning av kapasiteten til å jobbe med systemutvikling og annet forebyggende arbeid.

Mange ledere er usikre på hvordan de jobber godt med forebygging og håndtering av arbeidsmiljøkonflikter. Konflikthåndtering og håndtering bør derfor bli en del av den obligatoriske lederopplæringen.

Status satsningsområde 3: Inkluderende arbeidsliv (IA)

- Inkluderende arbeidsliv (IA) – oppfølging av partsforankrede målsettinger
- Inkluderingsdugnaden

Inkluderende arbeidsliv (IA)

IA-arbeidet ved NTNU er inne i en utviklingsfase både når det gjelder partssamarbeidsmøtet⁴ og IA-nettverket. I partssamarbeidsmøtet vil man i større grad samarbeide om løsninger på aktuelle problemstillinger og dermed bedre utnytte kompetansen hos alle involverte parter. IA-nettverket jobber med å øke den lokale aktiviteten og forankringen. Av kapasitetsmessige hensyn har det i 2020 blitt avholdt det planlagte antall partssamarbeidsmøter, men kun 1 av 4 planlagte nettverksmøter.

⁴ Den formaliserte arenaen for samarbeid på nivå 1, mellom arbeidsgiver, hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og NAV.

Det er generelt behov for at IA-arbeidet prioriteres høyere i lederlinja. Ansvarer ligger hos leder, men det fins tilgjengelige søtteressurser i [IA-nettverket](#). Kapasiteten varierer imidlertid mellom enhetene.

Den siste IA-avtalen trådte i kraft 1.1.2019 legger mer vekt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det er imidlertid fremdeles viktig å jobbe systematisk med IA som område da det fanger opp mange elementer som ikke ellers fanges opp i arbeidsmiljøarbeidet, som f.eks. oppfølging av helseplager. Det er derfor viktig at organiseringen av både det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og arbeidet med Inkluderingsdugnaden (som tidligere var et område i IA-avtalen, men nå er tatt ut) ses opp imot IA-arbeidet.

Under følger en kort beskrivelse av status på Nivå 1 når det gjelder de fire partsforankrede satsningsområdene NTNU har definert.

1. Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Et lavsterskelverktøy for risikokartlegging av psykososialt arbeidsmiljø er under utvikling, men ferdigstillelse er utsatt på grunn av redusert kapasitet i HMS-seksjonen. Videreutvikling av HMS-plattformen for å gjøre den mer NTNU-relevant er gjennomført. Det gjenstår å lage en engelsk utgave av kurset. HMS-opplæring inn i lederprogrammene er gjennomført noen ganger nå, har blitt godt mottatt og skal videreutvikles.

2. Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte

Onboarding-prosjektet er nylig sluttført, men noen enkeltleveranser fra HMS-seksjonen gjenstår. De forventende og ønskede effektene dette har på målsetningene 2 og 3 vil først kunne evalueres på lengre sikt.

3. Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater

Innlegg om psykososialt arbeidsmiljø for stipendiater har blitt et godt etablert bidrag på veilederseminarene. Potensialet her ligger i å kunne nå en langt større andel av veilederne ved NTNU. Bedriftshelsetjenesten får jevnlig forespørsler om å holde presentasjoner om arbeidsmiljø og mental helse. Dette genererer igjen ofte individuelle henvendelser. I forarbeidet til arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 ble det også gjort et grundige forarbeid når det gjelder resultateneheter, slik at dette verktøyet skulle kunne nyttiggjøres bedre for denne målgruppen (les mer under satsningsområde 2, s. 3).

4. Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær

Utviklingen av ulike kursmoduler er utsatt på grunn av ressursituasjonen i HMS-seksjonen og utfordringene med gjennomføring av fysiske kurs. Digitalisering av dokumentasjon av sykefraværsoppfølgingen er gjennomført. Innføringen av BOTT vil gjøre at nåværende system fases ut i løpet av 2021. Videreutvikling av IA-nettverket har ikke blitt prioritert i 2020, men vil prioriteres gjennomført i 2021 da dette anses som et viktig tiltak for å kunne nå et mål om å etablere tilnærmet lik praksis når det gjelder oppfølging av sykefravær ute i virksomheten. Revisjon av sykefraværsrutiner og IA-informasjon på Innsida er delvis gjennomført.

Inkluderingsdugnaden

Ved NTNU ble det i 2020 ansatt 1368 personer. Av disse var det 2 med nedsatt funksjonsevne og 3 med hull i CV-en.

Regjeringen har satt som mål at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne, eller hull i CV-en. NTNU er positiv til å delta i inkluderingsdugnaden, men det er flere utfordringer knyttet til denne. NTNU savner avklaring når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper målsettingene skal gjelde for. I UH-sektoren er det ansettelse i vitenskapelige stillinger som reguleres av egne forskrifter, bl.a. gjelder kvalifikasjonsprinsippet. Dette gir utfordringer med tanke på søkere med hull i CV-en. I tillegg ansettes det flere i mindre stillingsandeler i sektoren. Det har enda ikke kommet tydelige retningslinjesignaler om hvorvidt disse skal telles med.

Tross flere uavklarte problemstillinger, fortsetter NTNU sitt arbeid med inkluderingsdugnaden gjennom holdningsskapende arbeid blant ledere, dialog med tillitsvalgte og et formalisert samarbeid med lokalt NAV-kontor, som vil hjelpe oss i det videre arbeidet. Arbeidet med å informere om og tilrettelegge for nye runder med «Traineeprogrammet i staten» videreføres og det vil legges til rette for deltagelse på Difi sine webseminarer.

NTNU har i løpet av det siste året endret standardteksten i utlysningstekster og oppfordrer kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV, til å søke. NTNU har også blitt med i prosjektet «Vi inkluderer!», som vil gi nødvendig drahjelp og mulighet til å påvirke hvordan det kan legges til rette for at statlige virksomheter skal nå målet i inkluderingsdugnaden.

Status satsningsområde 4: Risikovurdering og avvik

- Revidere og forbedre arbeidsprosess for risikovurdering
- Få på plass ny, digital løsning

Behovet for en ny løsning for risikovurdering er stort. Dagens løsning er heftet med feil og NTNUs rammeavtale på løsning for risikovurdering og avvikshåndtering har gått ut. Risikovurderinger gjennomføres nå gjerne i form av f.eks. Excel-skjema, noe som er utfordrende bl.a. når det gjelder tilganger, gjenbruk og totaloversikt. Når det gjelder avvik, er tilbakemeldingen fra vernelinjen og deler av organisasjonen at det er ønskelig å vurdere NTNUs prosess for håndtering av HMS-avvik på nytt. Det handler bl.a. om hvor ulike typer avvik skal behandles, kategorisering og tydeligere krav til kvalitet i avviksbehandlingen. Det har i 2020 ikke vært kapasitet til å jobbe med disse problemstillingene.

Det ble i rektoratsmøte 06.10.2020 besluttet å rulle ut CIM ved hele NTNU. NTNU har tilgang til CIM gjennom KD sin tilslutningsavtale til rammeavtale mellom Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) og leverandøren (F24, tidl. One Voice). CIM er en programvareløsning, og består av flere moduler for bl.a. risikovurdering, sikker jobbanalyse (SJA), avvikshåndtering og varsling i organisasjonen (e-post, talemelding, SMS). CIM har, i forbindelse med pandemien, blitt brukt til loggføring og varsling av lokal- og sentral beredskapsledelse. Vakt og service hos Avdeling for Campusservice tok i 2020 over NTNUs beredskapstelefon, som tidligere har vært betjent av Securitas. CIM brukes i den forbindelse som arbeidsverktøy for bl.a. loggføring. Det er igangsatt et arbeid for å kunne ta i bruk funksjonalitet for risikovurdering, SJA og håndtering av avvik, men dette er avgrenset

til å kun omfatte smittevern. Dette for å redusere ressursbehov samt sikre at løsningen kan tas i bruk mot sommeren 2021. Eksterne konsulenter bistår i arbeidet.

Vurdering – satsningsområder 2021/2022

Omfattende ressurser har vært bundet opp til håndtering av Covid-19-pandemien, noe som har ført til at store deler av ordinært og planlagt HMS-arbeid ikke har blitt utført i 2020, inkl. arbeid med satsningsområdene for 2020/2021. Dette har spesielt rammet det forebyggende HMS-arbeidet, som kursaktivitet, ulike kartlegginger ute i miljøene og utviklingsarbeid.

Det foreslås at satsningsområdene for 2020/2021 i all hovedsak videreføres også for 2021/2022. Det foreslås imidlertid mindre endringer når det gjelder satsningsområde 2, hvor første underpunkt oppdateres for å dekke det stadiet vi er i nå når det gjelder arbeid med arbeidsmiljøundersøkelsen, som i 2021 vil bestå av planlegging og forberedelse for gjennomføring av ny arbeidsmiljøundersøkelse. En ser også behov for å ha fokus på ansatte og miljøer, som trenger oppfølging på grunn av utfordringer knyttet til covid-19-pandemien. Det opprettes et tredje underpunkt for å dekke dette.

Det forventes imidlertid at det også i 2021 vil være nødvendig å bruke betydelige ressurser i forbindelse med håndtering av covid-19-pandemien og ambisjonsnivået når det gjelder satsningsområdene må settes i henhold til dette.

At ordinært og planlagt HMS-arbeid settes på vent kan gi utfordringer på sikt. Det er viktig å ha fokus på risikoen forbundet med å ha lavere kapasitet til å jobbe med det systematiske arbeidet dersom pandemien strekker seg enda lengre ut i tid.

FØLGENDE SATSNINGSOMRÅDER FORESLÅS FOR 2021/2022

- **Satsningsområde 1: Ivareta HMS, sikkerhet og beredskap i samlokalisering og campusutvikling**
 - Eksisterende arbeidsplasser: Sørg for sikker drift
 - Nye arbeidsplasser: Etablere grunnleggende prinsipper for forsvarlig arbeidsmiljø

- **Satsningsområde 2: Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø**
 - Systematisk arbeid med arbeidsmiljøundersøkelsen
 - Forebygging og håndtering av konflikter
 - Forebygging og håndtering av psykososiale utfordringer knyttet til covid-19-pandemien

- **Satsningsområde 3: Økt deltagelse i arbeidslivet**
 - Inkluderende arbeidsliv (IA) – oppfølging av partsforankrede målsettinger
 - Inkluderingsdugnaden

- **Satsningsområde 4: Risikovurdering**
 - Revidere og forbedre arbeidsprosess for risikovurdering
 - Få på plass ny, digital løsning

COVID-19-PANDEMIEN

Bakgrunn

NTNU besluttet 31.01.2020 å sette sentral beredskap grunnet det som ved årsskiftet 2019/2020 var et utbrudd av luftveisinfeksjonen covid-19 i Wuhan, Kina. Allerede 20. januar 2020 kom de første rapportene om smittede personer utenfor Kina, i flere asiatiske land. I Europa kom det første omfattende utbruddet i Nord-Italia i andre halvdel av februar 2020. Det første smittetilfellet i Norge ble rapportert 26. februar og 12. mars ble det i Norge iverksatt omfattende, nasjonale tiltak for å begrense smittespredningen. Flere skiturister ble smittet i forbindelse med vinterferie i Østerrike i månedsskiftet februar/mars og flere av smittetilfellene i Norge i mars kunne spores tilbake dit. 11. mars erklærte WHO covid-19 som en pandemi. Fram mot sommeren var smittesituasjonen bedre i Norge, men den forverret seg igjen mot jul. Ved årsskiftet 2020/2021 var det omfattende smitteutbrudd i Trondheim. Det har også vært smitteutbrudd i Gjøvik, men ved årsskiftet 2020/2021 var smittesituasjonen i Gjøvik og Ålesund langt bedre enn i Trondheim. Erfaringen fra pandemien er at endring i smittesituasjonen kan skje raskt.

TopDesk (NTNU Hjelp)

På grunn av et svært stort antall henvendelser i februar/mars besluttet HMS-seksjonen å ta i bruk [TopDesk](#) som saksbehandlingsverktøy og kanalisere henvendelser sendt via hms@ntnu.no og hjelp.ntnu.no dit. I starten av pandemien var det mye usikkerhet rundt karantenerogler og mange hadde behov for hjelp til å vurdere hvilke aktiviteter som kunne gjennomføres. Bruken av TopDesk bidro til bedre kontroll på henvendelsene og det ble også mulig å benytte flere ansatte til å besvare dem, noe som var en stor fordel både med tanke på arbeidsbelastning, men også som sikkerhet for at henvendelser ikke skulle bli liggende ved enkeltpersoners sykefravær. For ansatte og studenter var det en stor fordel at det var et tydelig kontaktpunkt. Antall henvendelser har variert veldig, avhengig av smittesituasjonen og endringer i råd fra myndigheter og NTNUs retningslinjer. TopDesk kommer med stor sannsynlighet til å bli benyttet også etter pandemien.

Retningslinjer

NTNU etablerte tidlig retningslinjer for smittevern. Alle retningslinjer og annen relevant informasjon relatert til pandemien er samlet på <https://ntnu.no/korona>. Innholdet fins også på engelsk. Sidene er blant de mest besøkte ved NTNU og får jevnt over gode tilbakemeldinger. Innholdet på sidene har blitt revidert hyppig, i tråd med endringer i anbefalinger og krav fra nasjonale og kommunale myndigheter. Det har vært forsøkt å være tydelig på hva som er NTNUs retningslinjer, hvem som har godkjent dem og hvor lenge de er gyldige. Det oppstår lett tvil dersom informasjon, som sendes ut i ulike kanaler (wiki-sider, e-post, notater og innlegg i ulike Innsida-kanaler), ikke er samkjørt. For å sikre dette har det vært tett kontakt mellom flere enheter ved NTNU.

Smittevernkurs: For å sikre at studenter, ansatte og eksterne skal ha en felles basiskunnskap om smittevern, ble det våren 2020 utviklet og gjennomført et obligatorisk, digitalt smittevernkurs. Informasjon om kurset er formidlet gjennom lederlinjen, lagt ut på Innsida, eksterntweb og er sendt ut direkte til alle studenter og ansatte. Kurset er tilgjengelig via NTNUs korona-nettsider og kan gjennomføres ved behov. Kurset er utviklet av interne ressurser ved NTNU, bl.a. basert på lignende smittevernkurs ved Universitetet i Bergen. Ca. 7400 ansatte har gjennomført smittevernkurset ved årsskiftet 2020/2021.

NTNU Check-in

For å kunne bistå i forbindelse med smittesporing må NTNU ha oversikt over hvilke studenter og ansatte som har vært i ulike arealer. Det ble raskt klart at det å ha papirlister lokalt, og å forsøke å sammenfatte dette sentralt, ikke var en tilfredsstillende løsning. NTNU IT utviklet, i samarbeid med blant annet HMS-seksjonen, «NTNU Check-in». Løsningen fungerer ved at man via en smart-telefon skanner en QR-kode, som henger i det rommet man oppholder seg. I flere av undervisningsrommene er det lagt opp til registrering av setenummer. Løsningen kan benyttes av studenter, ansatte og eksterne. NTNU Check-in henter data fra henholdsvis FS (studenter) og Paga (ansatte). Data blir oppbevart i maksimalt 21 dager og det er kun et begrenset antall personer som har adgang til å gjøre uttrekk av data fra NTNU Check-in og da på forespørsel fra smittevernkontoret. Løsningen fungerer godt og er også tatt i bruk av andre i UH-sektoren. Det er imidlertid avgjørende at studenter og ansatte faktisk benytter løsningen. Det har til tider vært utfordrende å få studenter til å registrere seg. Mangelfull bruk av NTNU Check-in kan føre til at et unødvendig stort antall personer settes i karantene ved et smittetilfelle. Det jobbes med løsninger med hensyn til dette.

Smittesporing

Første halvdel av 2020 var det relativt få registrerte smittede ved NTNU. I september ble det etablert to team i HR-og HMS avdelingen, som har hatt i oppgave å bistå smittevernkontorene ved behov for smittesporing og smittevasking samt varsling i NTNUs beredskapsorganisasjon. For å avlaste HMS-medarbeidere har også enkelte HR-medarbeidere blitt involvert i dette arbeidet. Det har vært tett og god kontakt med smittevernkontoret i Trondheim kommune. De overnevnte teamene har jobbet i vaktturnus fra kl. 0800 – 2200 på hverdager og kl. 1000-1800 i helger. I perioden 29.09.2020 – 31.12.2020 ble det meldt totalt 131 smittetilfeller ved NTNU. NTNU Check-in har vært et svært godt hjelpemiddel i smittesporing. Avdeling for studieadministrasjon har stilt med ansatte som bl.a. kan gjøre oppslag i FS for å skaffe oversikter over hvilke studenter som er oppmeldt i ulike emner. Avdeling for Campusservice har etablert egne retningslinjer for smittevasking. De kjente smittetilfellene er i hovedsak smittetilfeller ved NTNU i Trondheim. Disse har stort sett blitt smittet gjennom at de har vært nærkontakt til et kjent smittetilfelle, evt. deltatt på ulike arrangementer. I en tidlig fase av pandemien ble flere smittet i utlandet. Også i Gjøvik og Ålesund har det vært tett kontakt mellom campusene og kommunene. Smittevernkontorene i Gjøvik og Ålesund har ikke varslet NTNU på samme måte, og vi har mindre oversikt over antall smittetilfeller der og et sikkert tall på totalt antall smittetilfeller for 2020 er vanskelig å fremskaffe.

Bistand til St. Olavs Hospital

I forbindelse med covid-19-pandemien har tilgang til smittevernutstyr vært en utfordring. NTNU mottok i tidlig fase av pandemien flere henvendelser fra Helse Midt-Norge og St. Olavs Hospital med spørsmål om bistand til å skaffe smittevernutstyr, som f.eks. nitrilhansker, smittefrakker, åndedrettsvern og medisinske munnbind. Flere enheter ved NTNU kartla utstyr i den forbindelse egen virksomhet og overga utstyr til helsetjenesten. Enkelte miljøer startet også opp produksjon av ansiktsskjermer ved hjelp av 3D-printing. En annen begrensende faktor var koronatest-kit, som ble brukt i forbindelse med testing. Ansatte ved NTNU bisto i den forbindelse med å foreta søk i NTNUs stoffkartotek for å identifisere tilgjengelige reagenser, som kunne benyttes i testingen. Professor Magnar Bjørås og postdoc. Sulalit Bandyopadhyay ledet etter hvert utvikling av en ny testmetode, som nå brukes flere steder. Testmetoden ble i november 2020 nominert til Forskningsrådets innovasjonspris.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Det er ingen tvil om at covid-19-pandemien har medført store endringer, kanskje spesielt når det gjelder hvordan vi jobber og samhandler. Flere har tatt i bruk nye, digitale verktøy og det har også blitt samarbeidet mellom enheter, som ikke har samarbeidet så mye tidligere, f.eks. Avdeling for studieadministrasjon og HMS-seksjonen. Flere har erfart at nye måter å jobbe på kan være til det bedre, f.eks. ved å redusere antall reiser. Imidlertid har den nye arbeidshverdagen også medført store utfordringer.

Store ressurser har blitt satt inn i beredskapsarbeidet, både sentralt og lokalt, og funksjoner ved blant annet det studieadministrative området, Campusservice, sikkerhet/beredskap, HMS, kommunikasjon, og IT har opplevd stor arbeidsbelastning. Året har vært preget av usikkerhet og hyppige endringer i anbefalinger og krav – både nasjonalt og kommunalt. Lokalt og sentralt ved NTNU har det vært jobbet med risikovurderinger og gjennomføring av nødvendige tiltak. Spesielt i tidlige faser av pandemien ble det lagt ned et betydelig arbeid utenfor normal arbeidstid. Det handlet bl.a. om å få kartlagt hvilke studenter og ansatte som befant seg i utlandet, og hadde behov for å reise hjem samt raskt klargjøre for studenter og ansatte hvordan de skulle forholde seg med tanke på sin studie- og arbeidshverdag.

Arbeidsbelastningen på ledere og lederstøttefunksjoner har generelt vært større i forbindelse med covid-19-pandemien. Det er mer krevende å skulle følge opp og ivareta ansatte når man ikke møtes fysisk. Som et resultat øker gapet mellom hvilke oppgaver som ligger i lederansvaret og hva som er praktisk gjennomførbart for mange. Nasjonale og kommunale krav og anbefalinger samt NTNUs retningslinjer åpner for bruk av noe skjønn. Dette har vært utfordrende for en del ledere. Ledere, som har personalansvar for svært mange, har blitt oppfordret til å delegere samtaler og oppfølging av medarbeidere til f.eks. faggrupeledere.

Omlegging til heldigital undervisning og eksamen er også noe som har vært krevende for mange. Flere har opplevd usikkerhet knyttet til studentenes læringsutbytte etter omleggingen til heldigital undervisning. Det at undervisningen har blitt prioritert svært høyt kan også ha gått på bekostning av forskningsaktiviteter. Flere fakulteter melder at enkelte vitenskapelig ansatte gir tilbakemelding om at manglende progresjon i forskningsaktiviteter medfører stress. Bildet er imidlertid nyansert og det er også flere tilbakemeldinger om at digital undervisning har vært positivt, f.eks. med tanke på at studenter kan følge en forelesning når det passer og evt. følge forelesningen flere ganger.

Flere stipendiater melder om at kombinasjonen av manglende sosial kontakt, det å måtte endre på gjennomføring av arbeidet samtidig som de opplever et press for å bli ferdig på normert tid er belastende.

Når det gjelder teknisk/administrativt ansatte, så er bildet nyansert. I tidlig fase av pandemien var det flere teknisk ansatte, med arbeidsoppgaver direkte knyttet til drift av laboratorier og verksteder, som opplevde å ha få arbeidsoppgaver som kunne utføres fra hjemmekontor. Enkelte opplevde det å ha lite å gjøre som demotiverende. De fleste, i denne kategorien, har fra høsten 2020 hatt en mer normalisert arbeidshverdag. Mange teknisk/administrativt ansatte har imidlertid hatt roller knyttet til smittevern og beredskapsarbeid, som har medført et betydelig merarbeid.

Hvordan hjemmekontor og arbeid ved hjelp av digitale arbeidsflater har blitt opplevd er veldig individuelt og ikke relatert til type stilling. Dette varierer ut ifra bl.a. personlige preferanser, hjemmesituasjon og mulighet for tilrettelagt hjemmekontor. Ergonomisk sett er en god arbeidsplass, også i hjemmet, en plass som er tilpasset den enkeltes kropp og forutsetninger. Trange boforhold, stillesittende arbeid, manglende utstyr (f.eks. justerbar kontorstol, skjerm, tastatur, mus og headset) i kombinasjon med mange digitale møter har hos enkelte ansatte ført til ulike helseplager. Enkelte enheter har forsøkt å avhjelpe dette ved f.eks. å organisere utlån og hjemkjøring av kontorutstyr. Det er også åpnet opp for fysisk tilstedeværelse på campus for ansatte der hjemmekontor ikke fungerer.

Høyt arbeidspress, redusert sosialt støtte og uforutsigbarhet over tid er typiske forhold som sliter på enkeltansatte og grupper. Framover vil det være viktig å iverksette tiltak for å unngå at trivsel, helse og produktivitet rammes. Det er likevel viktig å påpeke at det er stor variasjon i hvordan ansatte opplever situasjonen og mange ansatte opplever at går det fint. Flere ansatte har imidlertid gitt tilbakemelding om at grensen mellom arbeidstid og fritid viskes ut på hjemmekontoret. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har meldt om bekymring for endringer i arbeidstidskulturen og hva dette gjør med våre forventninger til tilgjengelighet.

Gjennom flere kanaler er det gitt tilbakemelding om at mangel på sosial kontakt er, for svært mange, den største belastningen i forbindelse med covid-19-pandemien. Fravær av uformelle møteplasser får følger for selve jobbutførelsen, og man ikke skal undervurdere betydningen av den faglige støtten samt erfarings- og informasjonsdelingen som vanligvis skjer «foran kaffemaskina». Fellesskapsfølelsen har også vært skadelidende når ansatte har vært på hjemmekontor. Tiltak som er gjennomført mange steder er faste formelle og uformelle digitale møter, ekstra medarbeidersamtaler og faste, fysiske treffpunkt utendørs.

Bedriftshelsetjenesten ser en oppblomstring av symptomer på angst, depresjon, bekymring og stress hos en del ansatte. Andre symptomer som registreres er merkbare slitasje og fallende motivasjon. Det er også grunn til å være bekymret for at rus- og avhengighetsproblematikk tiltar i en langvarig og uforutsigbar situasjon, som for mange sammenfaller med bortfall av rutiner og arbeidsrelatert aktivitet utenfor hjemmet. Sosial kontakt og sosial støtte er en buffer mot uhelse og psykiske plager. Noen grupper kan være spesielt sårbare i denne sammenhengen; aleneboende, de som allerede har psykiske plager, utenlandske ansatte uten sosiale kontakter, midlertidig ansatte, ansatte i eksternfinansierte stillinger og nyansatte.

Covid-19-pandemien har hatt ulike effekter på miljøer med konflikter. I enkelte miljøer ser vi at hjemmekontor har redusert konfliktnivået, kanskje fordi man har fått en nødvendig «pause» fra hverandre. Det mest vanlige er derimot at dynamikker som var dårlige fra før har forverret seg under pandemien. Vanskelige samtaler er også utfordrende å gjennomføre på skjerm, og i flere tilfeller anser vi dette også som uforsvarlig. Det anbefales at vanskelige og viktige samtaler gjennomføres fysisk. Dette for å forebygge mot utvikling av alvorlige konflikter, og med mål om å løse opp i uoverensstemmelser og vanskelige saker «i tide».

Våren 2020 ble det fra HMS-seksjonen satt søkelys på forholdene som er beskrevet over gjennom ulike tiltak. HMS-sjefen ble intervjuet i Universitetsavisa, webinarer «Psykososial omsorg - hvordan ivareta ansatte i koronatid» ble arrangert for ledere og det ble lagt ut veiledning og råd til ledere:

«Hvordan ivareta ansatte i koronatid?» og ansatte: «Hjemmekontor - egenomsorg i ny arbeidshverdag» på Innsida. I tillegg var psykososialt arbeidsmiljø i koronatid tema i Sentralt HMS-forum og via dette forumet ble det distribuert lysark, som kunne brukes som verktøy for ledere, for å snakke om temaet med sine ansatte. Videre utover høsten fortsatte arbeidet med å sette temaet på dagsorden med bl.a. halvdagsseminar for AMU, innlegg og diskusjoner i HR-sjefforum og Sentralt HMS-forum. Ulike enheter har også bestilt faglige innlegg og prosesser om hjemmekontor og psykososialt arbeidsmiljø. Det har også vært gjort mye godt arbeidsmiljøarbeid lokalt på enhetene gjennom hele perioden.

Å bygge relasjoner og tillit mellom mennesker er mye mer krevende når vi ikke treffes fysisk. Dersom denne situasjonen forsetter, må vi fortsette å søke gode løsninger for å sikre at alle ansatte har mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre på jobb, jf. [arbeidsmiljøloven § 4-3](#). Det kan være vanskelig å si til sin leder at man har behov for å sitte på kontoret fordi man er ensom eller sliter psykisk, derfor kan det også hende at disse behovene kan komme «forkledd» som andre behov. For å kunne ivareta enkelte sårbare ansatte godt, kreves det at ledere utviser skjønn i sitt møte med ansatte samt at sentrale retningslinjer bygger opp under dette. Behovet for forutsigbarhet øker gjerne i en pandemisituasjon, og et annet viktig tiltak i så måte er å gi informasjon med jevne og hyppige mellomrom, selv når det ikke nødvendigvis er noe nytt å melde.

STATUS ØVRIG HMS-ARBEID

Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

AMU er et samarbeidsorgan og skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved NTNU. AMU deltar i planlegging og organisering av HMS-arbeidet og følger utviklingen i saker som gjelder HMS ved NTNU.

AMU har fra 1. januar 2020 bestått av fem representanter fra arbeidsgiver, hvorav en fra Ålesund og fem representanter fra arbeidstaker, hvorav en fra Gjøvik. I tillegg har HMS-seksjonen to representanter (en av disse representerer bedriftshelsetjenesten) og Studenttinget en representant - alle uten stemmerett. Campusverneombudet møter i AMU på saker som angår campusutvikling sammen med campustillitsvalgt. SINTEF og Studentsamskipnaden i Trondheim (Sit) har mulighet til å stille med en observatør hver i AMU. Arbeidsgiversiden v/organisasjonsdirektøren har ivaretatt ledelse av AMU i 2020. AMU har et eget underutvalg for behandling av byggesaker (AMUs byggarm). Campusverneombudet tiltrer som fast medlem av AMUs underutvalg for byggesaker. Ordningen med lokale, nå stedlige, AMU i Gjøvik og Ålesund (SAMU) er videreført.

I 2020 hadde AMU 8 møter, behandlet 52 saker og hadde 17 saker til orientering.

Aktuelle saker:

- Covid-19-pandemien
- Revisjon av NTNUs HMS-politikk
- HMS i campusutvikling – viktige fokusområder for AMU samt status i NTNUs kvalitetsmål for bygg og utomhus.
- Overordnet rom og funksjonsprogram for Ocean Space Center (Laboratories)
- Personvern på arbeidsplassen, skjerming mot uønsket innsyn

- Lederutvikling- /opplæring i et HMS-perspektiv. AMU har anbefalt at HMS-opplæring for ledere legges inn i de ordinære lederprogrammene og slik gjøres obligatorisk
- Pågående arbeidsmiljø saker
- Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen

AMU har ellers behandlet revisjon av NTNUs pris for arbeidsmiljø, byggesaker, meldte HMS-avvik samt gjennomføring av verneombudsvalg for 2021 - 2022. Det årlige AMU-seminaret ble holdt ved Radisson Blu Hotel Trondheim airport 12. februar. Tema; Gjenoppbygging og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. På AMUs miniseminar 23. september var tema COVID-19 og arbeidsmiljø.

Stedlig AMU (SAMU) Gjøvik har bestått av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. En representant fra lokal bedriftshelsetjeneste møter som observatør. Arbeidsgiver har ledet SAMU i 2020. Det har vært avholdt fem møter. SAMU har hatt 17 saker til behandling og 17 til orientering. Aktuelle saker har vært: Arbeidsmiljøundersøkelsen, stemningsrapport fra SAM og verneombud (gjensidige orienteringer), statusrapport fra lokal BHT, covid-19-pandemien, areal- og byggesaker på campus, herunder nybygget «Topas» (oppstart gravearbeid januar 2021), HMS-avvik og orienteringer fra AMU

Stedlig AMU (SAMU) Ålesund har bestått av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. En representant fra lokal bedriftshelsetjeneste møter som observatør. Arbeidsgiver har ledet SAMU i 2020. SAMU har hatt tre møter og har hatt 29 saker til behandling i 2020. Aktuelle saker har vært: Arbeidsmiljøundersøkelsen, utfordringer og tiltak knyttet til covid-19- pandemien, campusutvikling, nytt studentbygg (Sundebygget), sykefravær, avviksrapportering, lokal bedriftshelsetjeneste samt orienteringer fra AMU.

AMUs underutvalg for byggesaker

Underutvalget jobber bl.a. med å sikre at krav til ergonomi, lys, inneklima, ventilasjon og at adkomstsikkerhet er tilfredsstillende ivaretatt i nybygg og store ombyggingsprosjekter.

Underutvalget undersøker også om brukere har medvirket.

Underutvalget behandlet 9 saker i 2020. 5 saker var inne til vurdering for behandling. Det er en utfordring å sikre at AMUs underutvalg for byggesaker blir koblet på tidsnok i forprosjekter. Det er også viktig å sikre at prosjekter i Ålesund og Gjøvik involveres.

Sentralt HMS-forum

Sentralt HMS-forum er et forum for erfaringsutveksling mellom HMS-koordinatorer/rådgivere på fakultetsnivå. Tilbakemeldingene fra HMS-koordinatorene/rådgiverne er at forumet er viktig for faglig utvikling og informasjonsflyt ut mot instituttene.

Forumet ledes av sjef for HMS-seksjonen, men har ingen beslutningsmyndighet. Aktuelle saker kan bringes inn for AMU, eller HR- og HMS-sjef.

Forumet har i 2020 hatt tre møter. To av møtene har i all hovedsak handlet om håndtering av Covid-19-pandemien, mens det i det tredje møtet ble gitt en presentasjon av «Sifra-portalen».

Vernelinjen

Alle lokale hovedverneombud er organisert under et felles hovedverneombud for hele NTNU. Hovedsammenslutningene oppnevnte May Grete Sætran som hovedverneombud for hele NTNU og Heidi C. Egseth som campusverneombud i Trondheim fra 01.01.2020. Det er pekt ut tre vara-hovedverneombud; Ragnar Moen (Trondheim), Vebjørn Slyngstadli (Gjøvik) og André Tranvåg (Ålesund). Vara-hovedverneombud i Gjøvik og Ålesund fungerer som stedlig hovedverneombud.

Hovedformålet med campusverneombud er å bidra til å styrke AMUs behandling av byggesaker. Løpende aktiviteter i campussamling, arbeidsmiljøloven med forskrifter og program for brukerinvolvering er grunnlaget for campusverneombudets representasjon og virke.

Verneombud involveres i ulik grad ved enhetene.

HMS-politikk

HMS-politikken beskriver NTNUs systematiske HMS-arbeid og hvordan ansvar og oppgaver er fordelt i organisasjonen. HMS-politikken ble i 2019/2020 revidert. Revidert HMS-politikk ble behandlet av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 1. kvartal 2020 og ny, revidert HMS-politikk trådte i kraft våren 2020.

Brannvern

For å unngå større folkeansamlinger med tilhørende økt smittefare besluttet Seksjon for bygningsdrift at det ikke skulle avholdes brann- og evakueringsøvelser høstsemesteret 2020. I Gjøvik ble imidlertid dette avholdt som vanlig.

19 bygg har vært gjenstand for tilsyn, enten i form av etterkontroll, dokumentkontroll eller ordinært fysisk tilsyn. Det er avdekket 42 avvik. Det er registrert 8 anmerkninger.

Avvikene har i hovedsak vært følgende:

- manglende kontrollrapporter
- manglende utbedringer av avvik i kontrollrapporter
- manglende risikovurderinger hos bruker
- manglende dokumentert brannopplæring hos bruker
- manglende oppdaterte rømningsplaner/o-planer
- manglende utførte egenkontroller

Det jobbes nå fortløpende med å lukke avvikene.

Gjennomføring av tilsyn i 2020 har vært krevende på grunn av covid-19-pandemien, som har ført til utsatte kontroller og egenkontroller samt stadig endring av måten tilsyn kunne gjennomføres på.

En utfordring når det gjelder brannvern er at det ikke foreligger noen ansvarsmatrise, eller kontaktperson hos Statsbygg dersom det skulle oppstå en hendelse utenom ordinær arbeidstid i bygningsmasse som NTNU leier av Statsbygg. Dette er viktig for at NTNU, eller nødetater skal kunne oppnå kontakt ved akutt behov for bistand til håndtering av hendelser, eller skader i bygg eid av Statsbygg. Dette omfatter også evt. restverdisikring. Det er dialog mellom NTNU Eiendom og Statsbygg, men det er pr. nå ikke inngått noen avtale.

En stadig utfordring er hensetting av gjenstander i rømningsveier, noe som kan skape komplikasjoner ved en eventuell evakuering. I noen tilfeller har dette sammenheng med at det kan være utfordrende å finne egnede lokaler for mellomlagring i forbindelse med flytting av møbler og utstyr, men i mange tilfeller handler det om ubetenksomhet.

Strålevern

NTNUs strålevern ivaretas av sentral strålevernkoordinator og 32 lokale strålevernkoordinatorer, fordelt på tre byer og ca. 25 institutt/enheter. Sentral strålevernkoordinator administrerer og vedlikeholder NTNUs systematiske arbeid med strålevern og er NTNUs kontaktperson mot Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA). Lokale strålevernkoordinatorer ivaretar strålevernarbeidet ved egne enheter.

Årsrapport for 2019 ble sendt til DSA i mars 2020. Årsrapporten inneholdt en redegjørelse for NTNUs prosedyrer for håndtering av radioaktivt avfall, i henhold til pålegg som ble gitt av DSA i 2019.

Søknad om fornyelse av NTNUs godkjenninger for omfattende forskningsmessig strålebruk og for bruk av akselerator ble sendt til DSA 24.09.2020. Søknaden ble innvilget, ny godkjenning har varighet fra 01.01.2021 til 31.12.2025.

Sentral strålevernkoordinator mottok i oktober 2020 tilbakemelding på NTNU sin årsrapport for 2019 fra DSA, med fokus på utslipp av radioaktive stoffer og håndtering av radioaktivt avfall. Tilbakemeldingen inneholdt totalt åtte pålegg, hvorav fem ble svart ut innen fristen 01.12.2020. Dette innebar blant annet totalrevisjon av NTNUs retningslinje for håndtering av radioaktivt avfall. Det ble gitt utsatt frist på tre punkter til 31.03.2021. Dette inkluderer krav om risikovurdering, gjennomgang av NTNUs system for internkontroll samt gjennomgang av lokaler for å identifisere uregistrerte strålekilder. Sentral strålevernkoordinator har kontaktet Avdeling for virksomhetsstyring når det gjelder gjennomgang av NTNUs system for internkontroll. Gjennomføring av aktuelle tiltak kan bli ressurskrevende for enhetene.

Farlig avfall

NTNU har rammeavtale med Norsk Gjenvinning AS om transport og mottak av farlig og smittefarlig avfall. Norsk Gjenvinning AS legger også til rette for transport av radioaktivt avfall. Det er forhandlet fram en kurspakke for ansatte ved NTNU. Farlig avfall er i de fleste tilfeller definert som «farlig gods» når det transporteres. I henhold til [forskrift om landtransport av farlig gods](#), er NTNU forpliktet til å ha en sikkerhetsrådgiver. Fra 10. mars 2019 har Norsk Gjenvinning AS levert denne tjenesten til NTNU. Sikkerhetsrådgiverens oppgave er å bistå med rådgivning, opplæring, sørge for at bestemmelser for transport av farlig gods overholdes samt at ansatte får hensiktsmessig opplæring.

Romkort

Romkort gir informasjon om bl.a. mengde brannfarlige og giftige væsker og gasser på en lokasjon samt andre spesielle farekilder. I tillegg gir systemet lett tilgang til kontaktinformasjon til nøkkelpersoner - informasjon som er spesielt viktig i beredskapssituasjoner. Løsningen er et nyttig arbeidsverktøy for flere. Et eksempel er vektore, som i dag har full tilgang til løsningen, og kan videreformidle informasjon til bl.a. brannvesen ved behov.

NTNU og SINTEF har pr. i dag to separate romkort-databaser, noe som gjør det utfordrende å få totaloversikt i bygninger hvor både NTNU og SINTEF har aktivitet. NTNU og SINTEF startet ved årsskiftet 2019/2020, sammen med leverandøren, et arbeid for finne en måte å fremskaffe felles oversikter. Leverandøren har i 2020 flyttet løsningen over i skyen, noe som forenkler det videre arbeidet. Nærmere avklaringer av det videre arbeidet vil bli gjort av NTNU og SINTEF i januar 2021. Ambisjonen er å ha dette klart i løpet av 2021.

Stoffkartotek

NTNU benytter Chemical Manager, tidl. ECO Archive, fra EcoOnline som stoffkartotek. Ved årsslutt var det i overkant av 26 000 ulike stoffer, stoffblandinger og biologiske faktorer registrert i stoffkartoteket. Dette inkluderer også enkelte stoffer, stoffblandinger og biologiske faktorer som er avhendet.

NTNUs stoffkartotekmatrise ivaretar dialog med de miljøer som bruker stoffkartoteket.

Prosjektet «Digitale sikkerhetsdatablader» ble avsluttet 30.11.2021. Prosjektet har jobbet med implementering av en standardisert enhet for visning av digitale sikkerhetsdatablader (iPad) på laboratorier og verksteder.

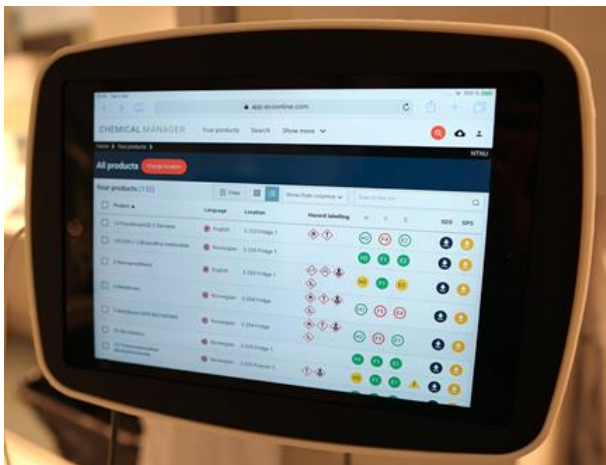


Foto: Haagen Waade, Kavli-instituttet. iPad, med standard holder og veggfeste.

Løsningen inneholder flere sikkerhetsmekanismer, som skal sikre høy grad av oppetid og lav sannsynlighet for misbruk. Brukervennlighet har også hatt høyt fokus i prosjektet. Løsningen er nå montert på ca. 300 laboratorier og verksteder og erstatter sikkerhetsdatablader i papirversjon, noe som reduserer det manuelle arbeidet med papirdokumentasjon. Løsningen vil også gi en sikkerhetsmessig gevinst ved at man sikrer at den til enhver tid siste versjon av sikkerhetsdatablad i stoffkartoteket er det som vises. Enhetene har også mulighet til å legge til egen, lokal informasjon og har rask tilgang til [kontaktinformasjon ved behov for akutt hjelp](#). Brukerne har gitt gode tilbakemeldinger, og selv om aktiviteten ved flere laboratorier og verksteder er redusert på grunn av Covid-19-pandemien, så ser vi at løsningen blir brukt jevnlig. Løsningen kan være aktuell for andre i UH-sektoren.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

NTNU-ansatte kan benytte 1 time av arbeidstiden per uke til fysisk aktivitet. Hovedregelen er at det skal være en fellesaktivitet, men det er mulig med individuell gjennomføring. HMS-seksjonen utarbeider og følger opp treningstilbud i arbeidstiden til ansatte ved NTNU i Trondheim i. I Gjøvik og Ålesund har tilbudet vært utarbeidet lokalt.

I Trondheim hadde ansatte tilbud om felles styrketrening i sal i perioden 8. januar til 11. mars. Pga. fare for smittespredning ble ikke treningen gjenopptatt i 2020. I perioden 26.03-20.05.20 ble det gjort et forsøk med yoga via Zoom. Ulike treningsvideoer ligger tilgjengelig via temasiden «Trening og fysisk aktivitet».

BEDRIFTSHELSETJENESTEN

NTNU har en intern bedriftshelsetjeneste, organisert som en faggruppe under HMS-seksjonen. Denne ivaretar funksjonen som bedriftshelsetjeneste for alle ansatte ved NTNU, men som et supplement har NTNU avtale med lokal bedriftshelsetjeneste (Avonova, tidl. Stamina) i Ålesund og Gjøvik. NTNUs interne bedriftshelsetjeneste koordinerer samarbeidet med lokal bedriftshelsetjeneste. NTNUs interne bedriftshelsetjeneste fikk i desember 2020 fornyet godkjenning, i henhold til Arbeidstilsynets krav til godkjent bedriftshelsetjeneste, med varighet til desember 2025. Avonova er også godkjent som bedriftshelsetjeneste. I 2020 har bedriftshelsetjenesten gjennomført revisjon av eget kvalitetssystem. Bedriftshelsetjenesten bistår AMUs underutvalg for byggesaker med å sikre at HMS blir tilfredsstillende ivaretatt i nybygg og store ombyggingsprosjekter

Bedriftshelsetjenesten har følgende kompetanseområder:

- Arbeidsmedisin
- Ergonomi
- Organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø
- Yrkeshygiene

Covid-19-pandemien

Bedriftshelsetjenesten har i 2020 brukt nesten alle tilgjengelige ressurser til å bistå med håndtering av covid-19-pandemien. Dette inkluderer bistand til utvikling av retningslinjer, smittevernkurs, NTNU Check-in, smittesporing, m.m. Samarbeid mellom de ulike fagområdene i HMS (system) og bedriftshelsetjenesten har fungert svært godt. Bedriftshelsetjenesten og HMS har spilt en sentral rolle i de smittevernfaglige vurderingene for hele NTNU. Samarbeidet med andre avdelinger i Fellesadministrasjonen, som Avdeling for studieadministrasjon, Campusservice og Kommunikasjonsavdelingen har vært tett i forbindelse med håndtering av covid-19-pandemien.

Oppfølging av enkeltenheter

Det har blitt brukt store ressurser i forbindelse med oppfølging av enkeltenheter med større arbeidsmiljøutfordringer.

Skjerming av arbeidsplasser

Bedriftshelsetjenesten har utarbeidet anbefalinger i forbindelse med flere henvendelser om visuelle forstyrrelser og innsyn, vanskelige synsforhold, utfordringer med å ivareta konfidensialitet samt

innelima. Dette er problemstillinger i flere bygninger og er spesielt viktig å tenke på ved nybygging og ombygging.

Målttede helseundersøkelser og vaksiner

Etterspørselen etter målttede helseundersøkelser var våren 2020 mindre, på grunn av lav aktivitet på campus. Dette tok seg opp igjen høsten 2020, og alle som har etterspurt måltttet helseundersøkelse har fått tilbud om det. Dette gjelder blant annet studenter innen medisin, bioingeniørfag, videreutdanning i sykepleie samt ansatte i Seksjon for bygningsdrift. De, som har hatt behov, har blitt vaksinert. Mange, som arbeider i laboratorier og verksteder, arbeider nå nesten som normalt. Disse vil derfor bli prioritert med tanke på målttede helseundersøkelser og vaksiner.

Ergonomi

Det ble gjennomført fysiske arbeidsplassbesøk hos flere ansatte i uke 1-11 og uke 32-45. Fra midten av mars har ansatte hatt mulighet til digital samtale om arbeidsplassen. Informasjon om ergonomi på hjemmekontoret ble utarbeidet og gjort tilgjengelig via NTNUs korona-nettsider i mars. Det har ikke vært gjennomført ergonomiske kartlegginger av hele enheter i 2020.

Bedriftsfysioterapeut har deltatt i arbeidsgruppen for ny rammeavtale for møbler og rammeavtale for databrilje/vernebrille med synskorreksjon.

Yrkeshygiene

Det har i 2020 blitt brukt mye tid på arbeid med strålevern. Rollen som sentral strålevernkoordinator er lagt til yrkeshygieniker i bedriftshelsetjenesten. Arbeidet har inkludert utarbeidelse av årsrapport, søknad om fornyet godkjenning for omfattende forskningsmessig strålebruk og for bruk av akselerator samt svar på pålegg fra Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA).

Andre arbeidsoppgaver, som har vært utført i 2020, inkluderer kartlegging av eksponering for støv/nanopartikler, rådgiving i forbindelse med håndtering av blyholdige materialer samt støy i kontorlandskap. Ellers har henvendelser om yrkeshygiene kartlegginger (innelima, kjemikalieeksponering, støy, m.m.) vært nesten fraværende i 2020. Det kan være at slike kartlegginger blir utsatt på grunn av endringer i arbeidssted og arbeidsformer. Det kan også være at det ordinære HMS-arbeidet får mindre fokus, nå som mye dreier seg om smittevern.

En rekke planlagte aktiviteter ble på grunn av kapasitet og koronarestriksjoner ikke gjennomført i 2020, bl.a. kartlegginger av kjemisk arbeidsmiljø og innelima ved ulike enheter og ferdigstilling av digitale kurs. Kurs i strålevern ved arbeid med radioaktive kilder ble avlyst, jf. kap. 9.0 kurs/opplæring.

Parkering

Bedriftshelsetjenesten v/ bedriftsfysioterapeut behandler søknader fra ansatte og studenter, som har behov for nærparkering av helsemessige årsaker, om nærparkering på Gløshaugen og Kalvskinnet. Antall søknader er betydelig større enn tilgjengelige parkeringsplasser og arbeidet er tidkrevende. Nærparkering og kriterier for tildeling av nærparkeringstillatelse ble etablert i 2014 og bør evalueres i 2021. Ordningen må sees i sammenheng med byggeaktivitet på campus, NTNUs miljøutviklingsplan og IA-arbeid.

Samarbeidsplaner mellom fakulteter og bedriftshelsetjenesten

Fakulteter/enheter skal, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, utarbeide plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten, jf. [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3](#). Målet er økt fokus på forebyggende HMS-arbeid. Fakultetene/enhetene har ansvar for å ha en slik plan. Det har i 2020 ikke blitt prioritert å jobbe med dette

Det er fortsatt ikke alle fakultet/enheter som har en gyldig plan. Enkelte fakultet har tidligere hatt en slik plan, men ikke fornyet denne. Andre fakultet har gjennomført oppstartsmøter, men ikke kommet så langt som å lage en plan.

Det planlegges nå å ta nytt tak i arbeidet med å forankre samarbeidsplanene i linja, og å videreføre/opprette samarbeidsplaner i 2021, forutsatt at koronasituasjonen tillater det.

SYKEFRAVÆR⁵

Totalt sykefravær ved NTNU var på 3,5 %, i 2020. Dette er lavt sett i forhold til gjennomsnittlig legemeldt sykefravær i Norge, som i 2020 var på 5,2 %⁶. I totalt sykefravær inngår både egenmeldt og legemeldt sykefravær. Det egenmeldte sykefraværet ved NTNU lå i 2020 på 0,5 %, og utgjør en liten del av det totale sykefraværet. H1-verdi er estimert til 2,4⁷.

	Teknisk og administrativt ansatte	Vitenskapelig ansatte	Totalt NTNU
2019	6,2	2,3	3,7
2020	5,5	2,5	3,5

Tabell 1: Totalt sykefravær, tapte dagsverk i prosent.

Ved de fleste fakultetene er det liten forskjell mellom totalt sykefravær i 2019 og 2020. Enkelte fakulteter melder imidlertid at de har merket en markant nedgang når det gjelder egenmeldt sykefravær. Fakultetene peker på at det kan være lettere å få utført noe arbeid hjemme om man er litt syk, enn om man er på campus. Det kan imidlertid være mørketall ved at reelt sykefravær ikke har blitt registrert. Dette kan være en konsekvens av at registrering av fravær kan oppfattes som unødvendig ved hjemmekontor og fleksible løsninger i forbindelse med korona-relatert fravær.

Enkelte fakulteter registrerte noe økt fravær i forbindelse med nedstenging av barnehager og skoler. Dette ble løst med fleksibilitet fra arbeidsgiver og i noen grad omsorgspermisjon. Det er imidlertid antakelig ikke alltid skilt mellom eget sykefravær og fravær pga. barn (nedstenging av skoler og barnehager, karantene, etc.) i 2020. Vitenskapelig ansatte registrerer i liten grad sykefravær. Disse forholdene påvirker naturlig nok det registrerte, totale sykefraværet ved NTNU.

Det er ingenting som tilsier at det har vært mer arbeid med sykefraværsoppfølging i år, heller motsatt. Derimot har det vært noe merarbeid pga. konsekvensene av fravær; finne vikarer, opplæring i digitale løsninger etc. Videre er noe av sykefraværsoppfølgingen mer komplisert som følge av covid-19-pandemien, f.eks. tilrettelegging på hjemmekontor og redusert og/eller begrenset dialog mellom leder og ansatt.

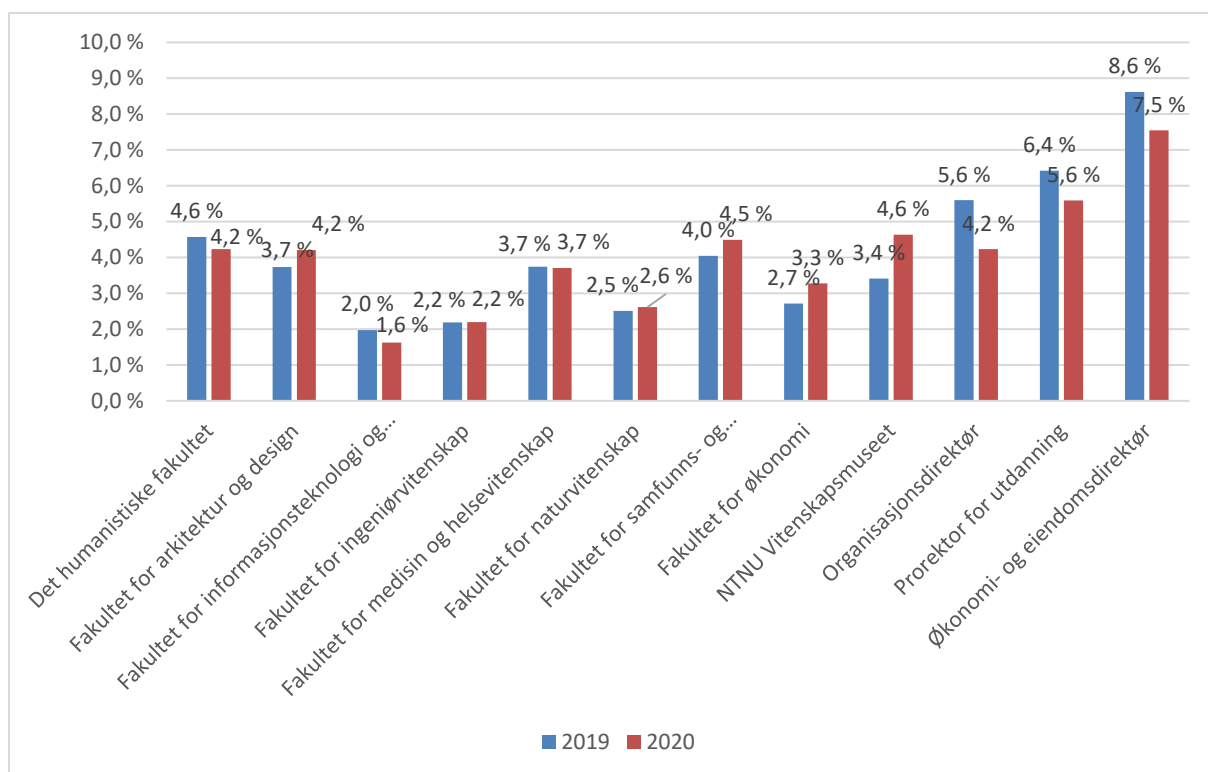
Sykefraværet varierer mellom de ulike enhetene ved NTNU, jf. figur 1 (se neste side). Det høyeste sykefraværet finner man hos Avdeling for Campusservice (underlagt Økonomi- og eiendomsdirektør), hvor mange har tunge, fysiske arbeidsoppgaver.

Det vises for øvrig til status satsningsområde 3: Inkluderende arbeidsliv (IA), s. 5 og kapittelet om covid-19-pandemien, s. 10.

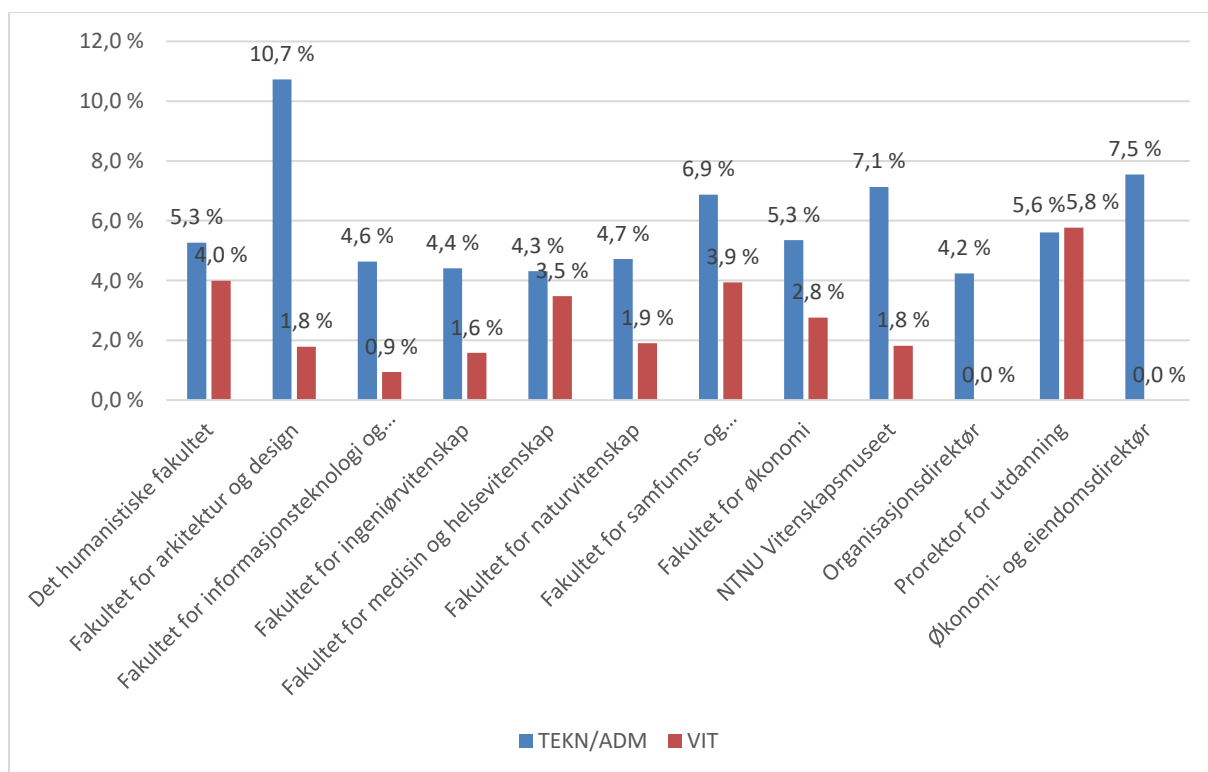
⁵ Der hvor ikke annet er angitt er tallmaterialet basert på legemeldt og egenmeldt sykefravær, hentet fra lønns- og personalsystemet Paga.

⁶ Legemeldt sykefravær, gjennomsnitt, 1. – 3. kvartal, sykefraværstatistikk hentet fra NAV.

⁷ Beregningsgrunnlag: 7600 årsverk, 1850 timer/årsverk, 34 fraværsskader (basert på antall registrerte skademeldinger). Merk at indikatoren ikke tar hensyn til alvorlighet og lengde på fravær.



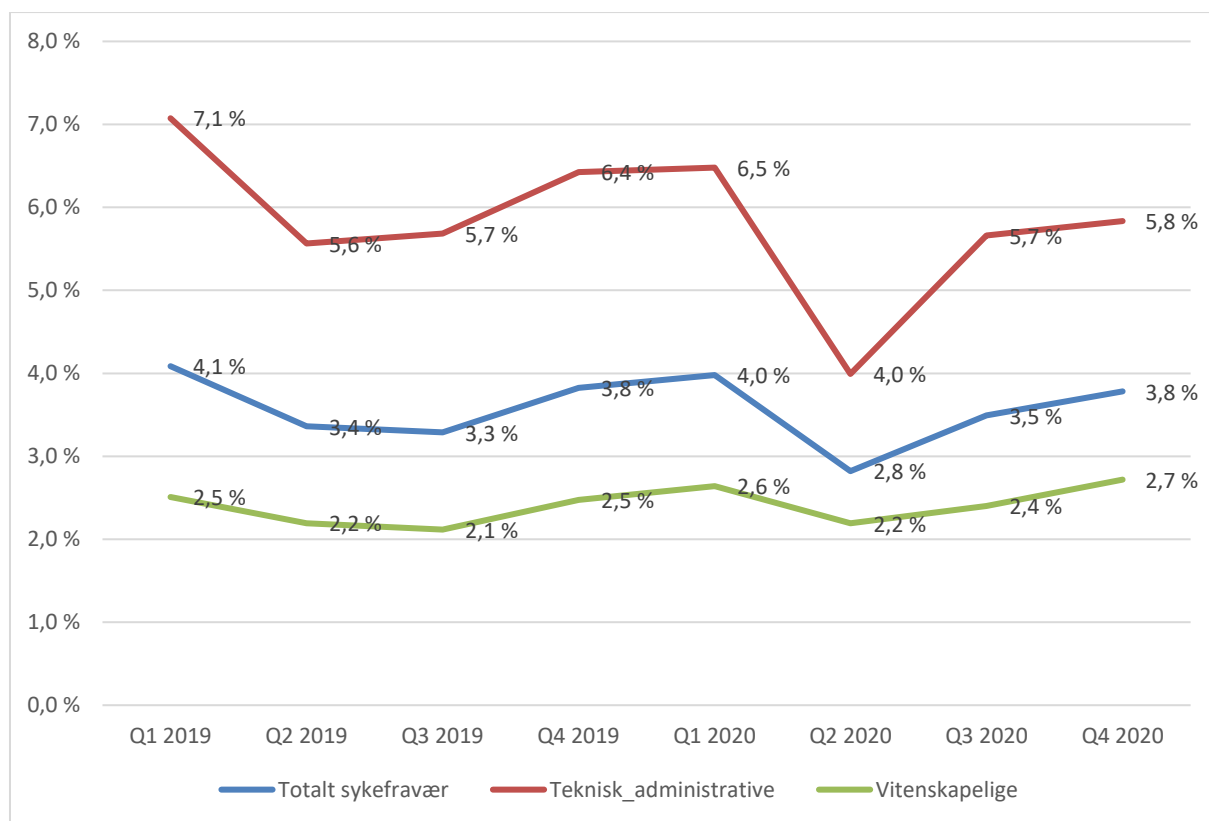
Figur 1: Totalt sykefravær, tapte dagsverk



Figur 2: Totalt sykefravær, teknisk/administrativt og vitenskapelig ansatte⁸, tapte dagsverk

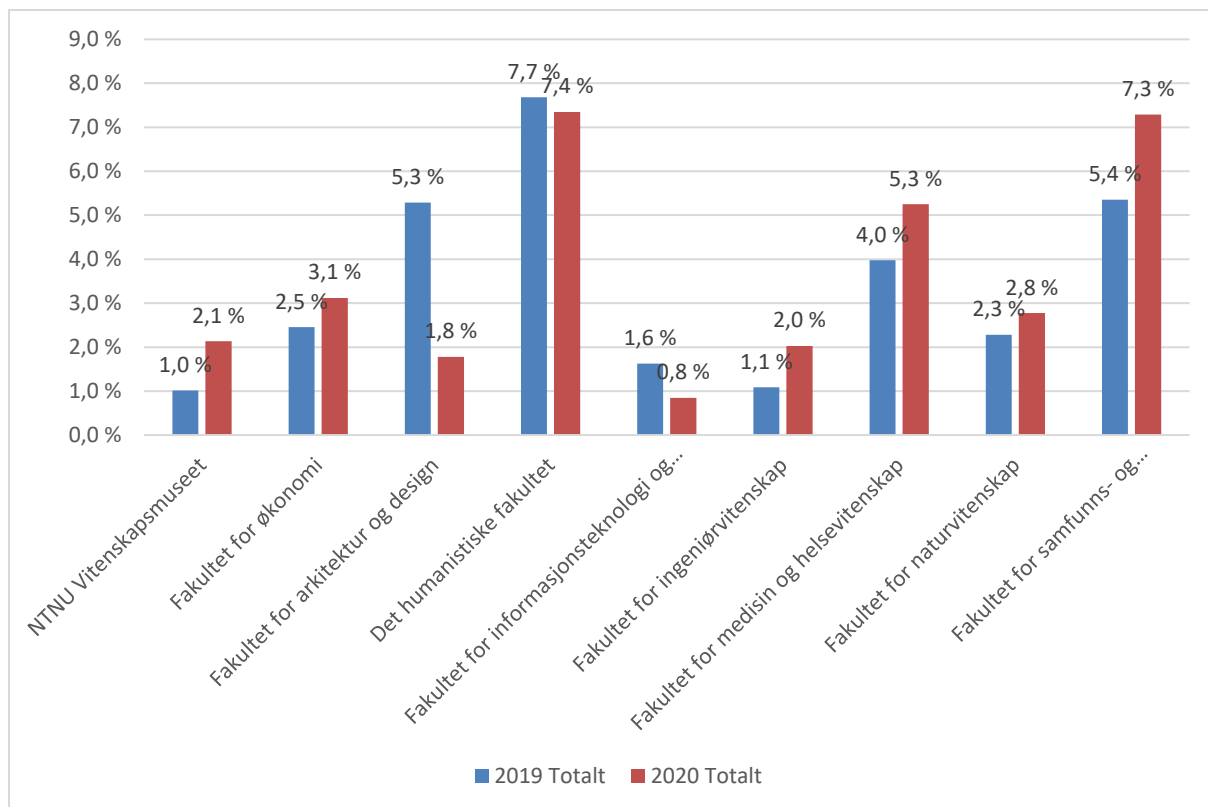
⁸ Se Vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som er inkludert i de to gruppene. Grupperingene baserer seg på det som er definert som «univ_kat» i lønnsstatistikken fra lønns- og personalsystemet Paga.

Til figur 2 kan det bemerkes at Fakultet for arkitektur og design har, i forhold til en del andre fakulteter, færre ansatte og enkeltpersoners sykefravær vil slå kraftigere ut på statistikken.



Figur 3: Totalt sykefravær, kvartal, tapte dagsverk.

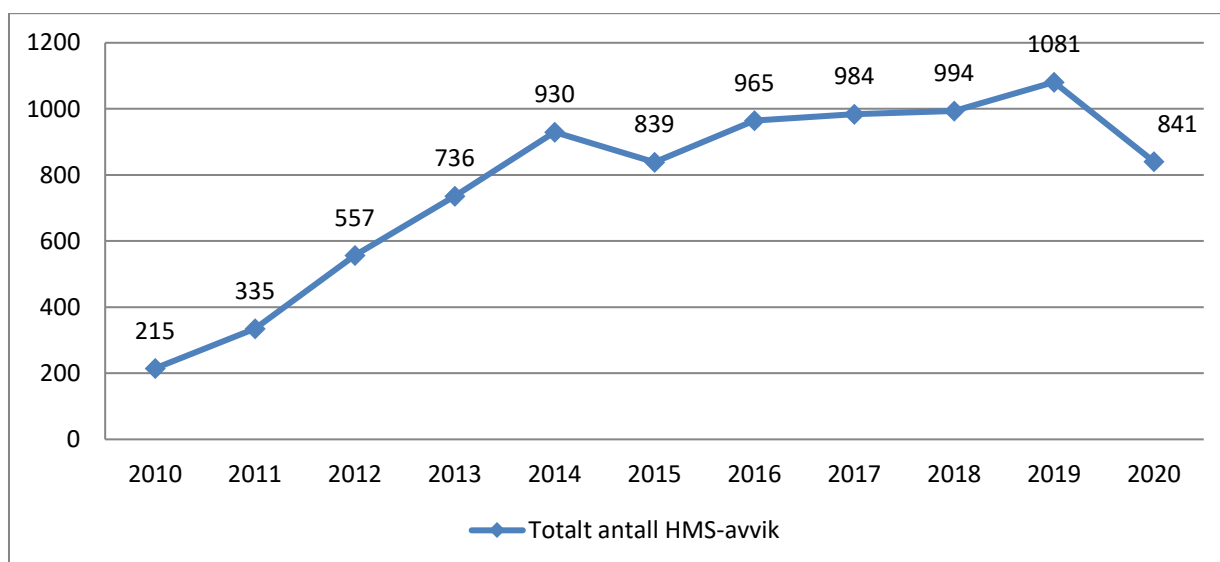
Totalt sykefravær for stipendiater var på henholdsvis 3,2 og 2,7 % i 2020. Det er imidlertid variasjoner mellom fakultetene, jf. figur 4. Fakultetene har ulikt antall stipendiater, noe som medfører at enkeltstipendiaters fravær slår ulikt ut på sykefraværstatistikken hos fakultetene. Enkelte institutter har kun norskspråklige stipendiater, mens andre har høy andel internasjonale stipendiater, som kan ha andre utfordringer og behov.



Figur 4: Totalt sykefravær, stipendiater, tapte dagsverk.

HMS-AVVIK

I 2020 ble det meldt 841 HMS-avvik⁹, en nedgang på 240 i forhold til 2019¹⁰. 653 av avvikene er lukket. HMS-seksjonen rapporterer tertialvis fra NTNUs avvikssystem til AMU og styret. Det er ulikt hvordan fakultetene og instituttene jobber med læring, som følge av avvik. Enkelte har faste møtearenaer for leder, HMS-koordinator og verneombud samt rutiner for involvering av aktuelle ansatte, andre har mindre systematikk på dette. Erfaringsmessig kan slike møtearenaer være gode måter å få videreformidlet læringspunkter fra hendelser til flere enheter. På sentralt nivå tas aktuelle avvik opp i Sentralt HMS-forum og / eller AMU. Sentralt HMS-forum er en arena hvor man forsøker å overføre læringspunkter fra viktige hendelser mellom enheter. NTNU deltar også fast i felles HMS-møte med SINTEF, Equinor og DNV-GL. Bakgrunnen er at man ønsker å utveksle erfaringer og ta ut læring på tvers innenfor HMS knyttet til laboratorievirksomhet. Målet er å dele og lære av relevante tilløp og hendelser, typisk gjennom «one-pagere/Lessons learned». Det ble i 2020 avholdt et møte, med tema kjemikaliehåndtering. Det ble også gjennomgått læringspunkter fra enkelte avvik, bl.a. «løpekatt», som datt ned fra traverskran (se under avsnittet «Svært alvorlig/kritisk», s. 28). Dette avviket involverer både NTNU og SINTEF.

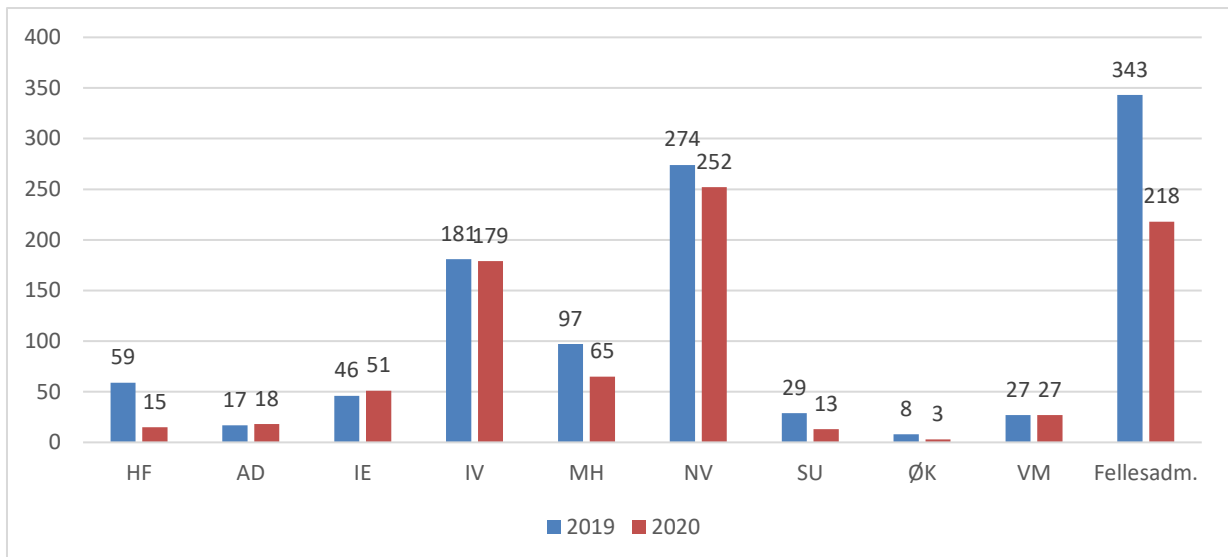


FIGUR 5: ANTALL MELDTE HMS-AVVIK PR. ÅR.

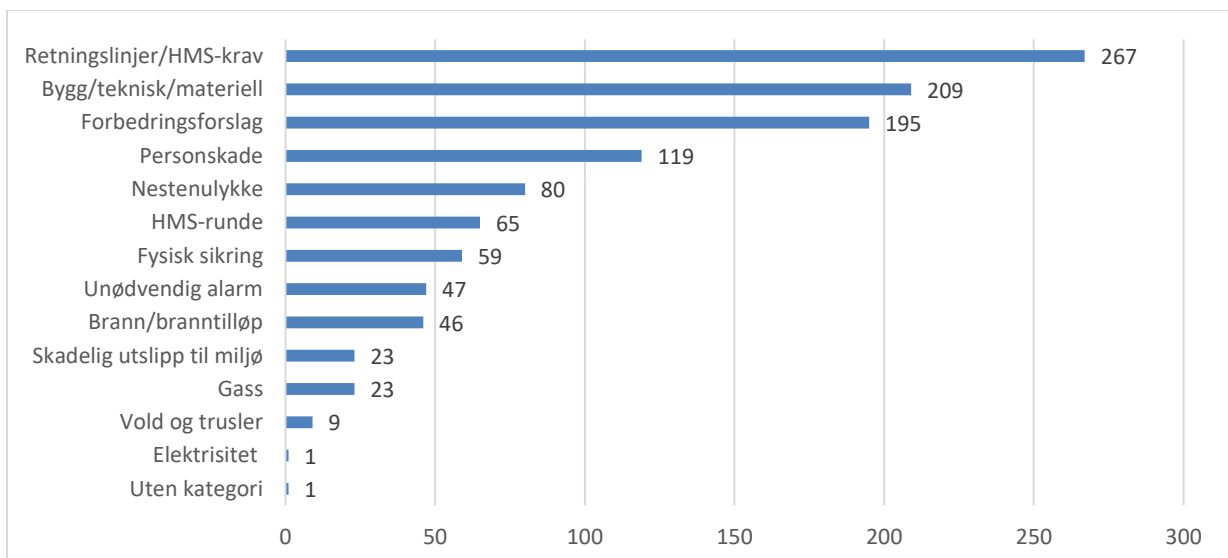
Covid-19-pandemien har medført betydelig redusert aktivitet på campus, noe som nok er hovedårsaken til reduksjonen i antall registrerte HMS-avvik i 2020. Vernelinjen har stilt spørsmål rundt hvordan NTNU kvalitetssikrer behandling av avvik. I all hovedsak er det behandlere ved instituttene, som koordinerer behandling av HMS-avvik. Personell i NTNUs bedriftshelsetjeneste følger med på innmeldte avvik og tar ved behov kontakt med aktuell enhet. HMS-seksjonen og hovedverneombud foretar en gjennomgang av avvik i forbindelse med tertialrapportering til styret og AMU. Arbeid med forbedring av arbeidsprosess for behandling av HMS-avvik ble trukket fram som et satsningsområde i HMS-årsrapport for i fjor. Det har ikke vært kapasitet til å jobbe med dette i 2020.

⁹ Definisjon: Mangler eller hendelser som kan medføre/har medført skade på menneske, miljø eller materiell.

¹⁰ 2019 og 2020: Kun avvik innmeldt via RiskManager. Avvik fra branntilsyn er ikke inkludert.



FIGUR 6: ANTALL MELDTE HMS-AVVIK PR. ÅR, FAKULTETER.



FIGUR 7: ANTALL MELDTE HMS-AVVIK, KATEGORIER¹¹.

Svært alvorlig/kritisk¹²

15 avvik kategoriseres som svært alvorlig/kritisk. 4 avvik er fortsatt til behandling, resten er lukket. De 4 avvikene, som ikke er lukket, gjelder sammensatte arbeidsmiljøutfordringer ved en av NTNUs enheter. Det har vært gjennomført et arbeidsmiljøprosjekt, som skal kartlegge utfordringene ved enheten og foreslå tiltak. Prosjektet var initiert av dekan. Prosjektet leverte sin rapport i desember 2020.

6 avvik er relatert til brannvern og skallsikring. Avvikene omhandler tilbakemelding fra brannvesenet om ikke tilstrekkelig skilting samt rapportering om hindringer i rømningsvei og feil i låssystem. I forbindelse med feil i låssystem er flere dørlåser byttet i Gjøvik, da dette viste seg å være en større

¹¹ Merk at samme avvik kan ligge under flere kategorier.

¹² Det foreligger pr. i dag ingen definisjon på hva som faller inn under de ulike alvorlighetsgradene, noe som gjør at kategorisering i all hovedsak gjøres ut ifra innmelder og behandler sitt skjønn.

utfordring. Hindringer i rømningsveier er fjernet og utfordringer med lagring i nødutganger er tatt opp ved aktuelle enheter. Hindringer i rømningsveier er en gjentakende problemstilling. I flere tilfeller kan det handle om manglende alternativer for mellomlagring av utstyr, møbler, o.a. Manglende skilting er utbedret. Svakheter i nettverk for internkommunikasjon kan skape utfordring med styring av dørlåser ved utløst brannalarm ved en av NTNUs enheter. Dette er ikke utbedret, men avviket er lukket. Det er sannsynlig at tilsvarende utfordringer vil oppstå ved evt. framtidige brannalarmer hos enheten.

De øvrige avvikene omfatter:

- Personskade (beinbrudd)
- Løpekatt datt ned fra traverskran. Ingen ble skadet, men stort skadepotensiale.
- Ukontrollert utslipp av anestesigass. Gassen ble ventilert slik at ingen ble eksponert.
- Arbeid med sirkelsag, som ikke var risikovurdert og avklart med ansvarlig enhet.
- Port til lab/verksted ble stående åpen slik at uvedkommende hadde tilgang.

Alle avvikene har blitt analysert og tiltak er iverksatt slik at lignende avvik ikke skal skje igjen.

Alvorlig⁹

193 avvik kategoriseres som alvorlig. 164 av disse er lukket.

16 avvik er relatert til smittevern. I tidlig fase av pandemien ble det meldt avvik knyttet til opphold i NTNUs lokaler, som ikke var i tråd med NTNUs retningslinjer. I noen tilfeller har det vært snakk om brudd på karantene. Dette var imidlertid i hovedsak før covid-19-forskriften trådte i kraft 27. mars. Det har også vært meldt om mangelfull oversikt over ansatte på reise/forskningstermin ved en enhet. Alle avvikene er fulgt opp med informasjon samt tydeliggjøring av krav til risikovurdering, registrering ved reise/forskningstermin, etc.

Det har i løpet av 2020 blitt gjort et omfattende arbeid ved NTNU med å utarbeide retningslinjer, etablere obligatorisk smittevernkurs og utvikle en digital løsning for oppmøtereistrering (Check-in), jf. kapittelet om covid-19-pandemien, s. 10. I tillegg har enhetene selv jobbet med informasjon og egne rutiner.

I forbindelse med semesterstart ble det meldt avvik vedr. brudd på avsperrede områder og festing i NTNUs lokaler samt trengsel i enkelte høyt trafikkerte områder. I den senere tid har det vært meldt om utilstrekkelig hygiene ved opphold i og bruk av NTNUs lokaler, manglende risikovurdering mtp smittevern ved oppstart av arbeid og mangelfull bruk av Check-in.

Av øvrige avvik, så er det meldt to avvik vedr. strømgjennomgang, hvorav det ene avviket omfatter tre tilfeller av strømgjennomgang samt et avvik (nestenulykke) i forbindelse med innkobling av strøm mens vedlikeholdsarbeid pågikk. Førstnevnte avvik er fortsatt til behandling og det antydes at det kan være snakk om *statisk elektrisitet* og ikke strømgjennomgang med strøm fra nettet. Avvikene er rutinemessig meldt til DSB og berørte er undersøkt av lege. Ingen har fått påvist skade. Opplæring og arbeidsrutiner er gjennomgått og forbedret.

Når det gjelder øvrige avvik, så omfatter disse bl.a. fallskader, problemer med adgangskontroll, manglende risikovurdering før oppstart av arbeid, mangelfull bruk av verneutstyr, søl med kjemikalier, utløst brannalarm/branntilløp, m.m.

Et avvik, som kan nevnes spesifikt, er funn av strålekilder i avfall sendt fra NTNU. Hendelsen inntraff mot slutten av 2019, men ble registrert i 2020. Strålekildene utgjorde ingen direkte helsefare. Dette avviket er rutinemessig innmeldt til DSA. NTNU har i forbindelse med DSA sin behandling av årsrapport for 2019 (strålevern) fått 8 pålegg. Se nærmere beskrivelse under avsnittet «Strålevern», s. 17.

Mindre alvorlig⁹

541 avvik kategoriseres som mindre alvorlig. 476 av disse er lukket. Blant disse avvikene er det flere avvik som gjelder brudd på retningslinjer for smittevern, unødvendige brannalarmer, blokkerte rømningsveier, bruk av kjemikalier, inneklime samt fall-, stikk- og klemskader.

50 avvik er ikke kategorisert.

Personskader

80 avvik er kategorisert med personskafe¹³, en reduksjon på 84 i forhold til i 2019. Det er registrert 34 skademeldinger, som er eller vil bli sendt til NAV. Majoriteten av skademeldingene gjelder fall- og kuttskader.

¹³ Merk at kategorien «personskade» i avvikssystemet ikke skiller på om man har blitt, eller *kunne ha blitt* skadet, eller syk. De aller fleste registreringene gjelder mindre alvorlige kutt, klem og stikkskader. Dersom en yrkessykdom eller -skade godkjennes av NAV, kan man ha krav på trygdeytelser etter gunstigere regler enn vanlig. Dette omfatter f.eks. refusjon av legeutgifter. Antall skader / sykdomstilfeller, som er rapportert til NAV, vurderes som en bedre indikator på personskafe/sykdom av en viss alvorlighetsgrad enn det som hentes fra NTNUs avvikssystem.

KURS/OPPLÆRING

10 ulike HMS-kurs ble i 2020 avlyst på grunn av covid-19-pandemien. De fleste kursene var planlagt for fysisk gjennomføring og lot seg ikke gjennomføre digitalt i all hovedsak på grunn av manglende kapasitet til å omarbeide kursmaterialet til digital gjennomføring. De fleste kursene holdes av interne ressurser ved HMS-seksjonen.

Følgende kurs/opplæring har blitt gjennomført i regi av HMS-seksjonen i 2020:

Grunnleggende HMS-opplæring

- HMS-plattform (1 kurs)

Yrkeshygiene/stoffkartotek

- HMS i laboratorier og verksted (1 kurs)
- Sikker håndtering av hydrogenfluorid (1 kurs)

Strålevern

- Introduksjonskurs strålevern (1 kurs)
- Brukerkurs for laser (2 kurs)
- Brukerkurs kapslede kilder og røntgenapparat (1 kurs)

Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

- Psykososialt arbeidsmiljø (4 kurs)
- Dagskurs i konflikthåndtering (1 kurs)

Fakultetene har ansvar for HMS-opplæring av egne studenter. Studenter deltar imidlertid i enkelttilfeller på kurs i regi av HMS-seksjonen, dersom de er involvert i arbeidsoppgaver som krever spesiell kompetanse innen HMS. Det har tidligere år vært et uttrykt ønske fra studentene om mer HMS-opplæring samt at denne i større grad bakes inn i emner, eller på annen måte utarbeides slik at studentene får bedre dokumentasjon på HMS-kompetanse.

VEDLEGG 1

Teknisk/administrativt ansatte – stillingskoder

0214 - Rektor,	1136 - Driftstekniker,
0790 - Bedriftssykepleier,	1137 - Driftsleder,
0791 - Bedriftslege,	1180 - Sjåfør,
1003 - Avdelingsleder,	1181 - Senioringeniør,
1054 - Kontorsjef,	1182 - Seniorarkitekt,
1060 - Avdelingsdirektør,	1203 - Fagarbeider m/fagbrev,
1062 - Direktør,	1211 - Seksjonssjef,
1063 - Førstesekretær,	1216 - Driftsoperatør,
1065 - Konsulent,	1275 - Ingeniør,
1068 - Fullmektig,	1282 - Bedriftsfysioterapeut,
1069 - Førstefullmektig,	1362 - Lærling,
1070 - Sekretær,	1363 - Seniorkonsulent,
1077 - Hovedbibliotekar,	1364 - Seniorrådgiver,
1083 - Ingeniør,	1407 - Avdelingsleder,
1084 - Avdelingsingeniør,	1408 - Førstekonsulent,
1085 - Avdelingsingeniør,	1409 - Sekretær,
1087 - Overingeniør,	1411 - Avdelingsingeniør,
1088 - Sjefingeniør,	1434 - Rådgiver,
1091 - Tekniker,	1474 - Dekan,
1113 - Prosjektleder,	1475 - Instituttleder,
1130 - Renholder,	1515 – Spesialbibliotekar
1132 - Renholdsleder,	

Vitenskapelig ansatte – stillingskoder

1007 - Høgskolelærer/øvingslærer,	1110 - Forsker,
1008 - Høgskolelektor,	1111 - Forskningssjef,
1009 - Universitetslektor,	1183 - Forsker,
1010 - Amanuensis,	1198 - Førstelektor,
1011 - Førsteamanuensis,	1199 - Universitetsbibliotekar,
1013 - Professor,	1200 - Førstebibliotekar,
1017 - Stipendiat,	1304 - Psykolog med godkjent spesiell,
1018 - Vitenskapelig assistent,	1308 - Klinikkveterinær,
1019 - Vitenskapelig assistent,	1352 - Postdoktor,
1020 - Vitenskapelig assistent,	1378 - Stipendiat,
1108 - Forsker,	1532 - Dosent,
1109 - Forsker,	8028 - Førsteamanuensis II