

HMS-årsrapport 2022

Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning	3
1.1 Rammer for arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid ved NTNU	3
ÅRSVERK	5
NASJONALITETER	6
ALDERSFORDELING	7
1.2 NTNUs overordnede mål og strategier som ramme for arbeidsmiljøarbeidet	8
1.3 Sentrale føringer og satsinger innenfor arbeidsmiljøfeltet	8
2 Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2022	9
2.1 Sentrale funn fra HMS-rapporteringen	9
2.2 HMS-avvik	13
2.3 Sentrale momenter fra BHT-årsrapporten	14
2.4 Sentrale momenter fra hovedverneombudets årsrapport	15
2.5 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	16
2.6 Varslinger om psykososiale forhold og varslingsrutiner	18
3 Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre	19
3.1 Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innenfor arbeidsmiljøutvikling/ivaretagelse i 2022	19
3.2 Konkrete tiltak og videre arbeid med NTNUs arbeidsmiljø i bred forstand	20
3.2.1 Overordnet HMS-handlingsplan og mål	20
3.2.2 Konfliktforebyggingsprosjektet	21
4 Vedlegg	22
4.1 HMS-årsrapportering fra enhetene 2022	22
4.2 Årsrapport arbeidsmiljøutvalget (AMU)	30
4.3 Årsrapport bedriftshelsetjenesten (BHT)	32
4.4 Årsrapport hovedverneombudet (HVO)	34
4.5 Samlet oversikt over sykefravær	36
4.6 HMS-kurs og opplæring	37

1 Innledning

Årsrapporten for 2022 er noe forandret i forhold til tidligere rapporter. Dette gjelder både begrepsbruk og innhold. Bakgrunnen for justeringene er knyttet til en forståelse av helse, miljø og sikkerhet som et bredt tema som omfatter både det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll), men ikke minst handler om et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i bred forstand. Dvs. hvor ledelse, medarbeiderskap og daglig medvirkning og samarbeid er sentrale faktorer for å utvikle og opprettholde en kultur hvor arbeidsmiljøspørsmål – både fysiske og psykososiale ivaretas - og er en naturlig del av dagsordenen.

En slik «alminneliggjøring» og bredere fortolkning av HMS-begrepet vurderes som ønskelig for økt forståelse og oppslutning om arbeidsmiljøforhold i hele organisasjonen.

Videre er det tatt inn i rapporten enkle oversikter/statistikk som viser fysisk infrastruktur på enkelte områder og som i tillegg gir et overblikk over NTNUs bemanning. Dette som en redegjørelse for hvilke rammer arbeidsmiljøarbeidet må forholde seg til, men også som en informasjon om ansattegruppen ved NTNU. Det er et poeng at denne rapporten ikke overlapper NTNUs årsrapportering, men snarere utfyller og supplerer.

Rapporten legger større vekt enn tidligere på psykososialt arbeidsmiljø, lederansvar og kultur, og inneholder flere kvalitative vurderinger enn det som har vært vanlig, vel vitende om at vurderinger inneholder et element av skjønn. HMS-begrepet er tonet noe ned til fordel for uttrykk som «godt arbeidsmiljø i bred forstand», men samtidig inneholder rapporten et eget delkapittel om det internkontrollbaserte systematiske HMS-arbeidet.

Det er videre forsøkt å se arbeidsmiljøarbeidet i sammenheng med NTNUs overordnede styringsdokumenter som verdier, strategi og periodeplan/tildelingsbrev. Dette ut fra en forståelse av at arbeidsmiljøarbeidet, i tillegg til å ivareta den systematiske og forskriftsfestede internkontrollen, også må være i samsvar med overordnede mål og retning – og i seg selv bidra til universitetets overordnede mål. Dette perspektivet har ført til at mål og tiltak i tidligere HMS-rapporter foreslås noe revidert.

Sikkerhet- og beredskap i betydningen samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet, informasjonssikkerhet, personvern og beredskap er ikke en del av denne årsrapporten.

1.1 Rammer for arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid ved NTNU

Bygninger, lokaler, studenter og ansatte utgjør både rammer for, og det sentrale innholdet i NTNUs arbeidsmiljøarbeid og internkontroll innenfor HMS. NTNU er en omfattende virksomhet og godt arbeidsmiljøarbeid krever derfor både en omfattende, systematisk og årshjulbasert tilnærming parallelt med aktivt arbeid med organisasjonskulturen gjennom ledelse og medarbeiderskap.

Fysisk infrastruktur

NTNU disponerer store arealer og bygningsmasse i eid og leid areal. Til sammen 176 bygg med ca. 765 800 m² og ca. 30 000 rom. Av dette er ca. 251 500 m² leide arealer. Av det samlede arealet (eid og leid) leies ca. 54 600 m² ut til eksterne samarbeidspartnere.

Campus Trondheim:

Laboratorium:

NTNU i Trondheim disponerer 1350 laboratorier fordelt på ca. 71 000 m².

Av dette sambrukes ca. 10 000 m² mellom NTNU og annen bruker, i hovedsak Sintef.

Ca. 16 800 m² av laboratoriearealene leies ut og brukes kun av leietakerne, også her i hovedsak Sintef.

Oversikten omfatter ca. 11 700 m² på Tyholt som delvis er under ombygging, hvorav ca. 8800 m² disponeres av Sintef Ocean.

I laboratoriene er det installert ca. 900 avtrekksskap for å ivareta sikkerheten til medarbeidere og studenter. I tillegg disponerer NTNU 98 avtrekksskap på St. Olavs hospital.

Årsrapport for 2022: Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU (HMS-rapporten)

Verksted:

NTNU i Trondheim disponerer 220 verksteder fordelt på ca. 13 600 m². Ca. 1800 m² av verkstedarealet er delt mellom NTNU og annen leietaker, i hovedsak Sintef. Sintef er i tillegg leietaker og enebruker av ca. 1500 m² verkstedareal.

Dyrerom:

NTNU i Trondheim disponerer 45 dyrerom fordelt på ca. 900 m². Av dette er 116 m² delt mellom NTNU og annen leietaker. I hovedsak St. Olavs hospital.

Veksthus:

NTNU i Trondheim disponerer 13 rom fordelt på ca. 1000 m².
Plantebiosenter på Dragvoll og Ringve.

Campus Gjøvik (kun leid areal):

NTNU i Gjøvik disponerer 62 laboratorier og spesialrom fordelt på ca. 3600 m².

Campus Ålesund (kun leid areal):

NTNU i Ålesund disponerer 39 laboratorier og spesialrom fordelt på ca. 1900 m². I laboratoriene er det installert 24 avtrekksskap.

Ansatte

NTNU er en stor virksomhet med mer enn 9000 ansatte, som totalt utgjør ca. 8000 årsverk og ca. 44 000 studenter. Dette utgjør en viktig rammebetingelse for arbeidsmiljøarbeidet ved universitetet – og ansatte og studenter er den viktigste målgruppen for arbeidsmiljøutvikling og ivaretagelse av et godt og sikkert arbeidsmiljø.

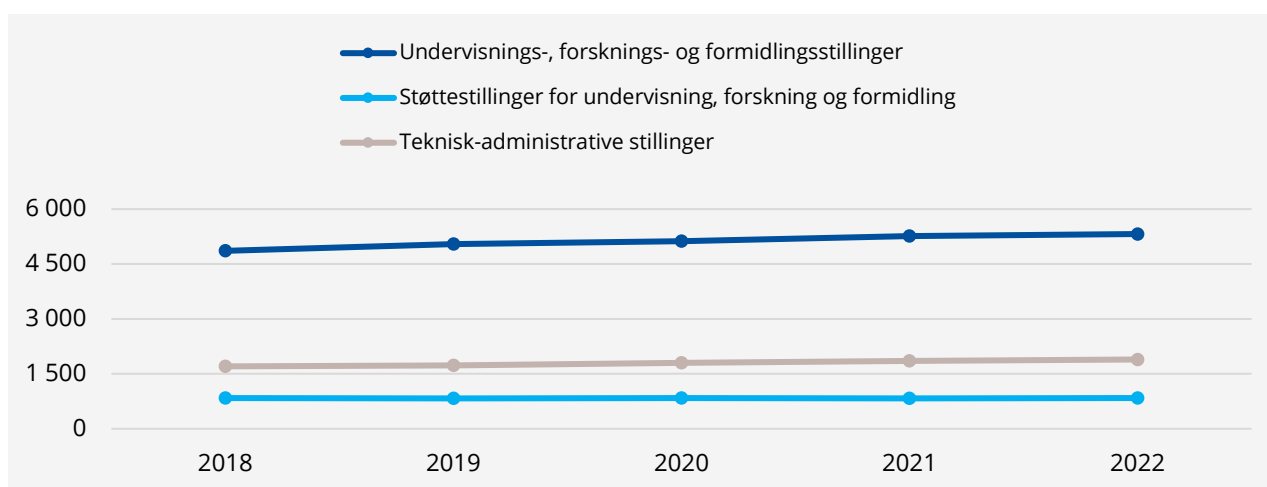
Nedenfor følger sentrale nøkkeltall. Ytterligere nøkkeltall finnes i vedlegg til årsrapporten.

Studenter omfattes av rapporteringen i den grad de har arbeidstakerroller, f.eks. som studentassistenter og læringsassistenter. De omfattes også når de jobber med studieoppgaver i laboratorier og verksteder.

De omfattes imidlertid ikke i denne rapporten i spørsmål som angår utdanningskvalitet, studentvarsler og bekymringsmeldinger som student mv.¹

ÅRSVERK

Antall årsverk per stillingsgruppe



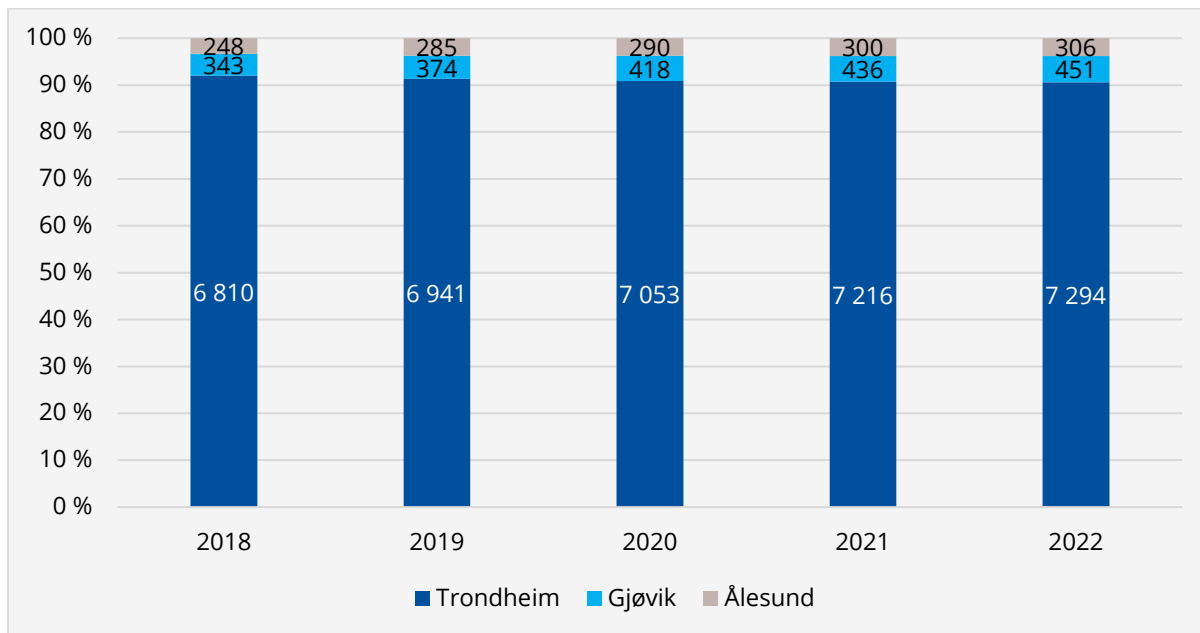
Antall årsverk i utvalgte stillingskoder – vitenskapelige (professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, postdoktor, stipendiat) – teknisk/administrative (konsulenter, rådgivere, ingeniør, renholdere, lærlinger mv.) – støttestillinger (bibliotekstillinger, lab-personell/teknikere/ingeniører)

¹ NTNU rapporterer på håndtering og oppfølging av varsler om kritikkverdige forhold og avvik utdanningskvalitet og læringsmiljø, meldt av studenter, i følgende årsrapportering:

I [Kvalitetsmeldingen](#) for utdanning gir rektor sin vurdering av det systematiske kvalitetsarbeidet og arbeid med akkreditering av studietilbud. I meldingen inngår en kort overordnet status innen avvik utdanningskvalitet og læringsmiljø meldt av ansatte og studenter, og varsler om kritikkverdige forhold knyttet til utdanning meldt av studenter.

[Læringsmiljøutvalgets årsrapport 2022](#) gir en helhetlig og overordnet vurdering av læringsmiljøet i NTNU. LMU-årsrapporten gir en utvidet status på oppfølging av avvik innen utdanning og læringsmiljø og varsler om kritikkverdige forhold meldt av studenter, og med konkret anbefaling til styret på tiltak og prioriterte satsingsområder.

Antall årsverk per NTNU-by



Forholdstall antall årsverk i faglige stillinger og i administrative stillinger

	2018	2019	2020	2021	2022
Faglige årsverk	4 860,0	5 044,3	5 124,7	5 266,8	5 319,4
Administrative årsverk	1 408,1	1 438,7	1 487,2	1 533,6	1 585,1
Antall faglige årsverk per administrative årsverk	3,45	3,51	3,45	3,43	3,36

NASJONALITETER

Antall internasjonale årsverk og nasjonaliteter totalt ved NTNU (2022)

	Årsverk	Prosentandel
Norge	5 786,9	72 %
Andre nasjonaliteter	2 263,6	28 %
Sum	8 050,5	100 %

Antall nasjonaliteter	111
-----------------------	-----

Antall internasjonale årsverk i vitenskapelige stillinger (Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger), 2022

	Årsverk	Prosentandel
Norge	3 258,7	61 %
Andre nasjonaliteter	2 060,7	39 %
Sum	5 319,4	100 %

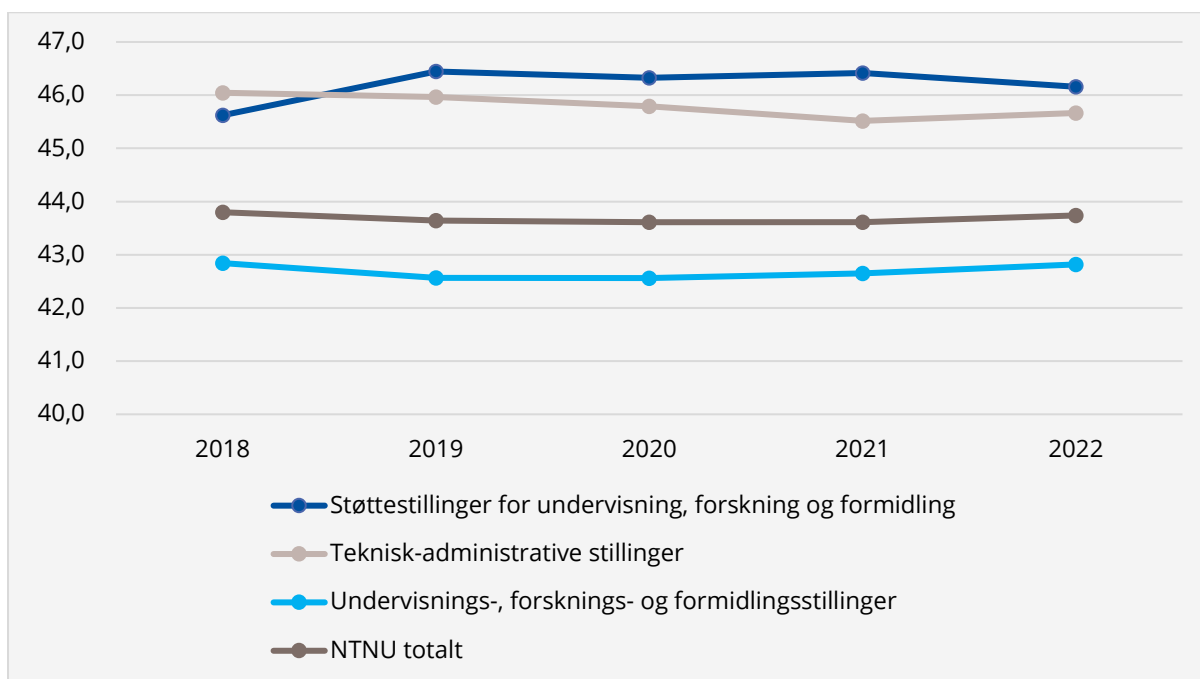
Antall nasjonaliteter	109
-----------------------	-----

Prosentandel norske og internasjonale årsverk i utvalgte stillingskoder 2022

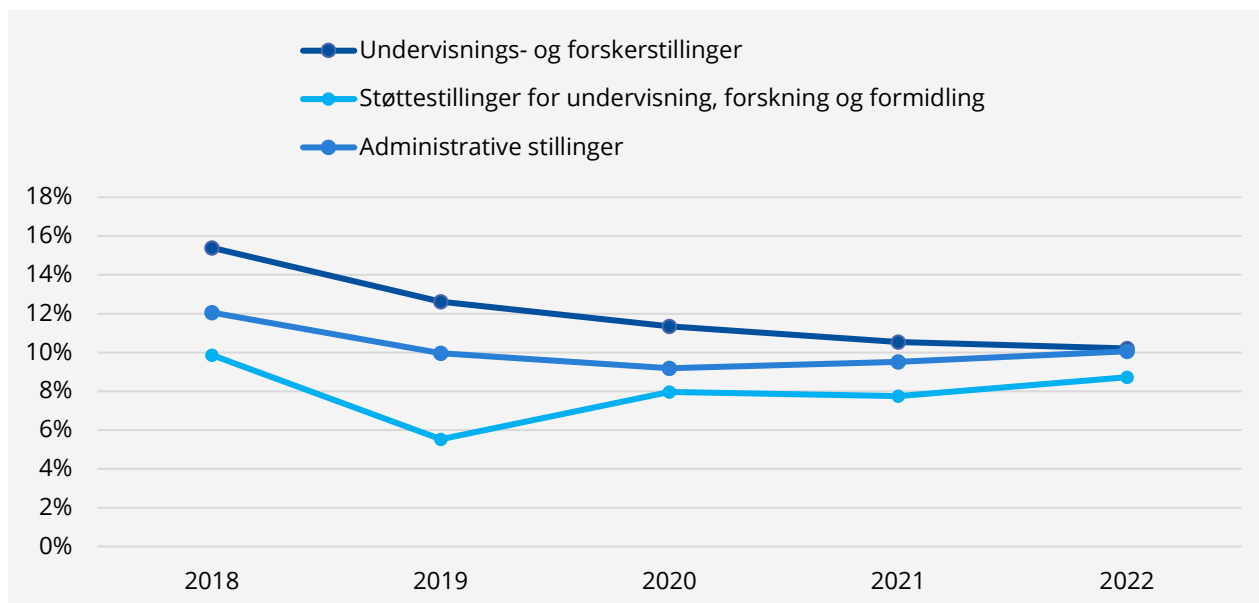
	Norske	Internasjonale
Førsteamanuensis	69,7 %	30,3 %
Professor	73,6 %	26,4 %
Forsker (1108, 1109 og 1183)	48,4 %	51,6 %
Stipendiat (1017 og 1378)	47,0 %	53,0 %
Postdoktor	23,7 %	76,3 %
Bibliotekstillinger (1199 og 1200)	82,5 %	17,5 %
Instituttleder	89,1 %	10,9 %
Renholder	79,9 %	20,1 %
Driftstekniker	86,6 %	13,4 %

ALDERSFORDELING

Gjennomsnittsalder ansatte



Andel midlertidige årsverk per stillingsgruppe



Inkluderer stillingskoder i kategoriene UN1, AD2, ST1, ST2 og ST3². Bistillinger holdes utenfor. Noen undervisnings- og forskerstillinger er på åremål, jf. lov om universiteter og høyskoler § 6-4 første ledd bokstav i og j. Disse holdes også utenfor.

1.2 NTNUs overordnede mål og strategier som ramme for arbeidsmiljøarbeidet

NTNUs styrende dokumenter setter retning for universitetets prioriteringer. Verdiene kreativ, kritisk, konstruktiv og respektfull tilsier alle et godt arbeidsmiljø, og særlig verdiene konstruktiv og respektfull setter ambisjoner for det psykososiale arbeidsmiljøet.

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

I et arbeidsmiljøperspektiv peker mye av dette i retning av at utvikling av gode psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold må ha stort fokus.

1.3 Sentrale føringer og satsinger innenfor arbeidsmiljøfeltet

Fysisk sikkerhet og utvikling av gode fysiske arbeidsplasser og godt fysisk læringsmiljø er basisen for at ansatte og studenter skal ha en god arbeidsplass ved NTNU. God oppfølging av bygg, laboratorier, verksteder og bærekraftig intern drift av infrastruktur, hvor avvik meldes og følges opp er sentralt innenfor dette området. Campusutvikling og samlokalisering på Gløshaugen vil kreve særlig oppmerksomhet i mange år framover og det må videreutvikles indikatorer for oppfølging av prosjektet i et HMS-perspektiv. Her er det flere risikofaktorer, bl.a. hensiktsmessig utforming av byggene med tanke på arbeidsplasser og læringsmiljø – og utfordringer knyttet til selve byggeperioden.

Både den ordinære og løpende oppfølgingen av et godt og trygt fysisk arbeidsmiljø og campusprosjektet setter tydelig retning for internkontrollen de nærmeste årene.

For ansatte representerer internasjonalsisering, likestilling og mangfold, - og midlertidighetssituasjonen, enten den skyldes systemet med åremålsstillinger eller kortsiktig finansiering, både mål og muligheter, men også trusler i forhold til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Kompetanse- og karriereutvikling er gjengangere i måldokumentene og vil ofte være sentrale faktorer i arbeidsmiljøutviklingen.

Statistikken i kapittel 1.2 viser at NTNU har mange ansatte med annen bakgrunn enn den norske, og NTNU har fremdeles mange i midlertidige ansettelsesforhold. Dette er begge faktorer som tilsier arbeidsmiljømessig oppmerksomhet for å forhindre utenforskap og dårlig psykisk helse.

² <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

En viktig forutsetning for en effektiv kjernevirksomhet er fravær av forstyrrende elementer som konflikter og personalsaker. To sentrale verdier ved NTNU er «kritisk konstruktiv». God og kritisk meningsutveksling i en konstruktiv kontekst bidrar til perspektiver og kunnskapsutvikling, men kan også noen ganger føre til personlige motsetningsforhold og konflikter.

Forebyggende og langsiktig arbeid er også her avgjørende; kulturutvikling, medarbeiderskap og klok ledelse samt profesjonell opplæring, veiledning og støtte er fundamentet i det forebyggende arbeidet på dette området. Samtidig kreves det evne til å følge opp bekymringsmeldinger, varsler og konflikteskalering når situasjonene oppstår.

Måten det jobbes med arbeidsmiljøutvikling på er i seg selv en viktig faktor for å sikre et godt arbeidsmiljø. NTNU er en stor virksomhet. Det systematiske og forebyggende arbeidet, enten det dreier seg om internkontroll eller god ledelse og medarbeiderskap, er derfor det viktigste elementet i arbeidsmiljøutviklingen. Samtidig må man ha handlingsevne og følge opp enkelthendelser og avvik. Dvs. det systematiske forebyggende arbeidet er grunnmuren, men samtidig må organisasjonen ha evnen til raskt å korrigere og gripe inn i konkrete hendelser og ved eskalerende konflikter.

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

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

2 Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2022

Årsrapporten for 2022 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 (75 enheter). Øvrige kilder til årsrapporten for 2022 er:

- Innmeldte HMS-avvik
- Sykefraværdata
- Evaluering av Arbeidsmiljøundersøkelsen 2021/2022
- Sentralt varslingsmottak
- Årsrapporter fra AMU, hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten

2.1 Sentrale funn fra HMS-rapporteringen

I 2021 ble det for første gang sendt ut et spørreskjema for å innhente informasjon om HMS-arbeidet ved alle enheter ved NTNU. De fleste spørsmålene i rapporteringen for 2022, er beholdt uendret fra 2021. Spørreundersøkelsen fungerer som et systematisk verktøy for å innhente informasjon om områdene innenfor HMS, og gir et relativt bredt og mer detaljert bilde av situasjonen ved NTNU. Sammen med de øvrige kildene gir dette 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. Ved å etablere spørreskjemaet som et verktøy over år, og stille de samme spørsmålene over tid, gir det en mulighet til å følge utviklingen innenfor de forskjellige områdene, og dermed også om gjennomførte tiltak har effekt. Rapporteringen kan slik fungere som et av verktøyene for å måle om NTNU oppnår sine ambisjoner på de forskjellige områdene innenfor arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling.

Ettersom spørreskjemaet kun har vært brukt en gang tidligere, kan resultatene fra 2022 i liten grad benyttes til å se utviklingstrender. Der resultatene ikke tilfredsstiller de krav eller forventninger som institusjonen har, er det allikevel grunn til å følge med, og vurdere behov for tiltak. Med bakgrunn i at spørreskjemaet er relativt nytt, og at en del enheter enten ikke har svart på undersøkelsen, eller unnlatt å svare på enkelte spørsmål, har det ikke vært riktig å fortolke eller trekke konklusjoner på mange av områdene. I arbeidet med fremtidige undersøkelser vil det være naturlig å vurdere hvilke nivå som er tilfredsstillende innenfor forskjellige områder, og påpeke områder med behov for tiltak. I årets rapportering er det derfor kun gitt vurderinger på de områdene der resultatene klart peker i en bestemt retning.

I tillegg til at undersøkelsen er et nyttig verktøy for å innhente informasjon, skaper dette også økt bevissthet rundt HMS og de områdene som tas opp. Undersøkelsen kan dermed i seg selv ha en effekt på hvordan HMS-områdene vektlegges og følges opp ved enhetene.

Med bakgrunn i det ovenstående er det derfor viktig at alle enheter følger opp og besvarer undersøkelsen. I 2022 har 69 av totalt 75 enheter svart, mens det i 2021 var 73 av enhetene som besvarte undersøkelsen. Det kan være forskjellige årsaker til at det er færre enheter som har svart i 2022, men i fremtidige undersøkelser må det sikres at det mottas svar fra alle enheter. Av de som har svart er det også variasjon i om alle spørsmål i undersøkelsen er besvart, noe som kan skyldes at enkelte spørsmål fremstår uklare eller mindre relevante for enkelte enheter. Dette må følges opp i det videre arbeidet, slik at svarene på undersøkelsen blir mest mulig fullstendige. Svarprosenten er likevel høy, og gir et godt grunnlag for å si noe om hvordan enhetene selv opplever at de ivaretar ansvaret på HMS-området.

Generelt kan det sies at det gis gode tilbakemeldinger på mange områder berørt i undersøkelsen, men enkelte områder skiller seg ut med dårlige resultater, og for disse vil det være nødvendig å følge opp videre med økt bevisstgjøring, men også med konkrete tiltak. Nedenfor følger kommentarer til funnene fra spørreundersøkelsen.

Verneombud

NTNUs vernetjeneste er organisert med 14 hovedverneområder, og ca. 330 verneombud og varaer totalt. Dette utgjør en viktig del av oppfølgingen på HMS-området. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at enhetene i stor grad rapporterer at verneombudene blir inkludert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet og at flertallet har tilstrekkelig tid og opplæring til å utføre vervet. Samtidig rapporteres det fra et økende antall enheter at deres verneombud i liten grad har tid til å utføre vervet. Undersøkelsen avdekker ikke hva som kan være bakgrunnen, men økende arbeidspress generelt kan være noe av forklaringen. Dette må følges opp fremover, slik at det kan settes inn konkrete tiltak dersom dette viser seg å være en vedvarende utfordring.

HMS-opplæring for verneombud og ledere

Nærmere 70% av verneombudene har deltatt på 2-dagers grunnkurs i arbeidsmiljø (tidligere HMS-plattformen) i løpet av de siste tre årene. Blant ledere er det kun 16% som har gjennomført dette kurset. Dette er en svak forbedring for ledere sammenlignet med 2021, og indikerer en krevende situasjon med tanke på linjeleders rolle og ansvar for HMS-arbeidet. Linjeleder har bl.a. ansvar for nødvendig kompetanse hos alle som har til oppgave å lede andre arbeidstakere ved enheten, eller som tildeles rollen som HMS-koordinator eller verneombud, dvs. at de har minimum tilsvarende innholdet på 2-dagers grunnkurset i arbeidsmiljø. Linjeleder skal også vurdere behov for tilleggskompetanse og sørge for at forholdene legges til rette slik at denne kompetansen kan tilegnes.

Det er samtidig linjeleders ansvar å sørge for at det er utarbeidet en skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver på enheten. Her viser HMS-rapporteringen at det i 2022 kun er 40% av enhetene som har dette på plass. Det er vanskelig å se for seg at dette arbeidet og ansvaret kan gjennomføres optimalt når flertallet av ledere ved NTNU ikke har den lovpålagte HMS-opplæringen de skal ha iht. Arbeidsmiljølovens §3-5. Kompetanse på HMS-området kan også være tilegnet på annet vis eller gjennom tidligere opplæring, og/eller lokal kursing på NTNU, men det finnes ingen oversikt over dette per i dag. Samtidig er det slik at NTNUs grunnkurs i arbeidsmiljø sikrer felles kunnskap og forståelse om NTNUs HMS-politikk, retningslinjer og prosedyrer blant annet. Slik kompetanse må også opprettholdes og videreutvikles over tid.

Ifølge HMS-rapporteringen, befinner NTNU seg dermed i en situasjon hvor verneombudene i mye større grad har gjennomført opplæringen som lederne er lovpålagt å ha, enn lederne selv.

Det er imidlertid en begrensning i rapporteringen at det ikke er anledning til å gi informasjon om HMS-opplæring gjennomført lengre tilbake i tid. Det kan også være en svakhet i rapporteringen ved at gjennomførte kurs ikke registreres på den enkelte av NTNU, men at den enkelte enhet selv må holde oversikt over dette.

HMS-mål og handlingsplan

Utviklingen ved enhetene er positiv, men det er fremdeles 56% av enhetene som ikke har fått på plass egne mål for HMS, selv om over halvparten nå har egne lokale handlingsplaner. En overordnet handlingsplan med mål for HMS-arbeidet vil både øke

oppmerksomheten og fokuset på dette arbeidet, og samtidig kunne bidra til å hjelpe enhetene i arbeidet med å utvikle de riktige lokale HMS-målene og handlingsplanene.

HMS-avvik, risikovurderinger og HMS-runde

Generelt rapporterer 81,3% av enhetene at de har rutiner for innmelding av uønskede hendelser, HMS-avvik og forbedringsforslag, og 73,3% at de har kartlegging av uønskede hendelser og avvik. For de enhetene som svarer at de ikke har dette på plass er det viktig med oppfølging for å sikre at dette er på plass fremover.

Ved 70,6% av enhetene rapporteres det at de har oppdaterte risikovurderinger for sine aktiviteter.

Det er fremdeles 36% av enhetene som enten svarer at de ikke har gjennomført HMS-runde, eller som ikke har svart.

Nærmere 30% av enhetene rapporterer at medarbeiderne i svært liten, eller liten grad er gjort kjent med forskjellen mellom å melde HMS-avvik og å varsle om kritikkverdige forhold. 61,3% av enhetene svarer at deres medarbeidere i stor eller svært stor grad er gjort kjent med forskjellen.

Arbeidet med å øke kunnskapen hos de ansatte må fortsette på de enhetene hvor dette ikke er kjent i dag. Samtidig er det viktig at NTNU har gode rutiner som sikrer at kritiske tilbakemeldinger blir kanalisert til riktig mottaker for oppfølging og eventuelle tiltak selv om avvik/varsler ikke har blitt meldt i «riktig» kanal gjennom for eksempel "Si fra" portalen eller i avvikssystemet. I henhold til arbeidsmiljøloven er det heller ingen formkrav/krav om bestemte kanaler for varsler. I slike sammenhenger er det viktigere at arbeidsgiver blir gjort oppmerksom på utfordringer, enn hvilken kanal de blir meldt i.

Involvering av medarbeidere, rutiner

Alle enheter som har svart rapporterer at ansatte i stor eller svært stor grad blir involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet. 84% rapporterer også 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 de har god kontroll på.

De fleste enhetene (72%) opplyser at de i stor eller svært stor grad har tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å håndtere omfattende eller alvorlige hendelser, men det er allikevel en betydelig andel enheter som enten ikke vet eller som svarer at de i liten grad har kapasitet eller kompetanse til å håndtere slike hendelser. Det må i det videre arbeidet undersøkes nærmere hva som er bakgrunnen for at enheter svarer at de ikke har kapasitet eller kompetanse, og deretter følge dette opp med konkrete tiltak.

Deling av lokaler med eksterne virksomheter

Av de enhetene som har besvart rapporterer 37,3% at de har ansatte som utfører arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter. Av disse er det 75% som har utarbeidet samordningsavtale for HMS-arbeidet slik aml §2-2 stiller krav om. De øvrige enhetene har enten svart at de ikke har en slik avtale, eller at de ikke vet om det er utarbeidet samordningsavtale. Det må i det videre arbeidet kartlegges hvem som ikke har samordningsavtale, og evt. gis bistand for å få på plass avtaler for de enhetene hvor dette mangler.

Sykefravær

Sykefraværstatistikken rapporteres av 60% av enhetene å gjenspeile det reelle sykefraværet i stor eller svært stor grad, mens det ved 24% av enhetene rapporteres at statistikken i liten eller svært liten grad gjenspeiler det reelle sykefraværet ved enheten.

Enhetene rapporterer at lederne kjenner til rutinen for oppfølging av sykmeldte, og sykmeldte blir fulgt opp i henhold til NTNUs rutiner. Ved 81,3% av enhetene oppleves arbeidsrelatert sykefravær kun i liten eller svært liten grad. Det er allikevel 7 enheter som opplever at dette er en stor eller svært stor utfordring. Dette kan i noen tilfeller være krevende situasjoner å finne gode løsninger på, og godt samarbeid på tvers og mellom flere nivå kan være nødvendig/hensiktsmessig, avhengig av årsaken til det arbeidsrelaterte fraværet.

På spørsmål om i hvilken grad årsaker til arbeidsrelatert sykefravær er kjent for linjeleder er det kun 49,4% som svarer at dette i stor eller svært stor grad er kjent. Dette kan allikevel ikke umiddelbart tolkes som et problem, ettersom nærmere halvparten av enhetene har unnlatt å svare på dette spørsmålet. Dette kan skyldes at enhetene ikke kjenner til at det er arbeidsrelatert sykefravær ved enheten, og at spørsmålet dermed ikke oppleves som relevant. Dette må avklares og eventuelt tydeliggjøres før neste HMS-rapportering.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Enhetene gir i overveiende grad tilbakemelding om at de setter psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på dagsorden med jevne mellomrom, og også at medarbeiderne er gjort kjent med hva de kan gjøre hvis de selv eller andre blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel.

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, og som leder er ansvarlig for å kalle inn til. Det kan være krevende særlig ved store enheter, og her er det viktig at personalansvaret delegeres for å muliggjøre god medarbeideroppfølging. Svarene i rapporteringen viser at det er en positiv utvikling i 2022, hvor 58,7% svarer at mellom 75-100% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale, i motsetning til 49,3% i 2021. Hvis man tar med tallene for de enhetene som har gjennomført 50-74% av samtalene, har 80% av enhetene i 2022 versus 69,3% i 2021 gjennomført medarbeidersamtale.

Retningslinjer for rus og avhengighet

Enhetene rapporterer både i 2021 og 2022 om at ansatte i liten grad er gjort kjent med NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet. NTNU skal skape og opprettholde et rusfritt arbeidsmiljø, og forebygge at ansatte utvikler rus- og avhengighetsproblemer, og det forventes at ansatte skal ha en bevisst holdning til bruk av rusmidler. Ansatte har et særlig ansvar i sin omgang med studenter. Dette kan være et ømfintlig tema å gå inn i, og krevende å håndtere både som ansatt og leder. Det er derfor viktig å sørge for at retningslinjene og mulighetene for rådgivning og hjelp i størst mulig grad er kjent slik at terskelen for å agere blir lavest mulig.

Strålekilder

Ved 29,3% av enhetene rapporteres det at de har strålekilder, og ved alle disse rapporteres det at det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk. Tilsvarende rapporterer alle disse enhetene også at det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking av rom med særlige farer. For de enhetene det gjelder skjer også avhending av radioaktivt avfall i henhold til NTNUs retningslinjer. Med unntak av én enhet, svarer også alle enheter det gjelder for, at alle meldepliktige strålekilder ved enheten meldes i Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet sitt system. Det føres register over ioniserende stråling ved 77% av enhetene der dette er aktuelt, mens 23% opplyser at de ikke gjør dette. Det må nærmere avklares hvorfor noen enheter ikke fører register.

Mållrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette er gjennomført ved 80% av enhetene dette gjelder for, for de øvrige 20%, er det gitt tilbakemelding til fakultetet om å følge opp.

Kjemikalier og gasser

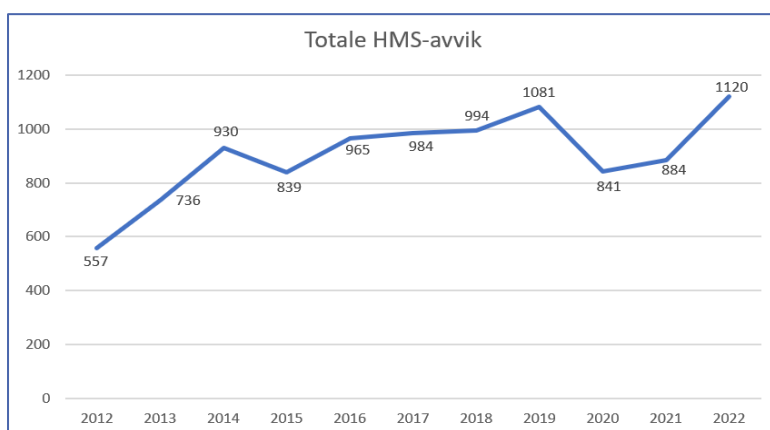
Det håndteres gass og/eller kjemikalier ved 46,7% av enhetene. Generelt følges de fleste krav opp på samme nivå som for strålekilder. Imidlertid er det også her enheter som rapporterer at de ikke gjennomfører mållrettet helseundersøkelse når lovkrav utløser dette, og det er enheter som har manglende registrering av medarbeidere som arbeider med kjemikalier og/eller gass hvor registrering kreves. De enhetene dette gjelder vil bli fulgt opp.

Biologiske faktorer

Biologiske faktorer brukes eller håndteres ved 20% av enhetene. Alle disse enhetene sørger for nødvendig vaksinasjon av medarbeidere, har oppnevnte romansvarlige, og avhender smittefarlig avfall i henhold til NTNUs retningslinjer. Det er imidlertid 3 enheter som svarer at de ikke gjennomfører målrettet helseundersøkelse av medarbeidere der lovkrav utløser dette, og heller ikke fører register over medarbeidere som arbeider med registreringspliktige biologiske faktorer. Disse enhetene skal følges opp for å få avklart og rettet opp manglene.

2.2 HMS-avvik

HMS-avvikssystem er system hvor alle kan melde fra om uønskede hendelser, skader, farlige situasjoner, regelbrudd – eller komme med forslag til forbedringer for helse, miljø og sikkerhet ved NTNU. God HMS-avvikshåndtering handler om å finne ut hva som har skjedd, hvorfor det skjedde, rette opp og sørge for at det ikke skjer igjen. I tillegg må medarbeidere være trygge på at HMS-avvikene blir fulgt opp og behandlet seriøst.



FIGUR 1: OVERSIKT OVER ANTALL HMS-AVVIK TOTALT/ÅR (I 2022 INNGÅR MELDINGER FRA EQS (DEN NYE AVVIKSMELDINGSLØSNINGEN) OM UØNSKEDE HENDELSER OG FORBEDRINGSFORSLAG)

Ved NTNU er linjeleder ansvarlig for at HMS-avvik ved egen enhet meldes, behandles, følges opp og at nødvendige tiltak blir gjennomført.

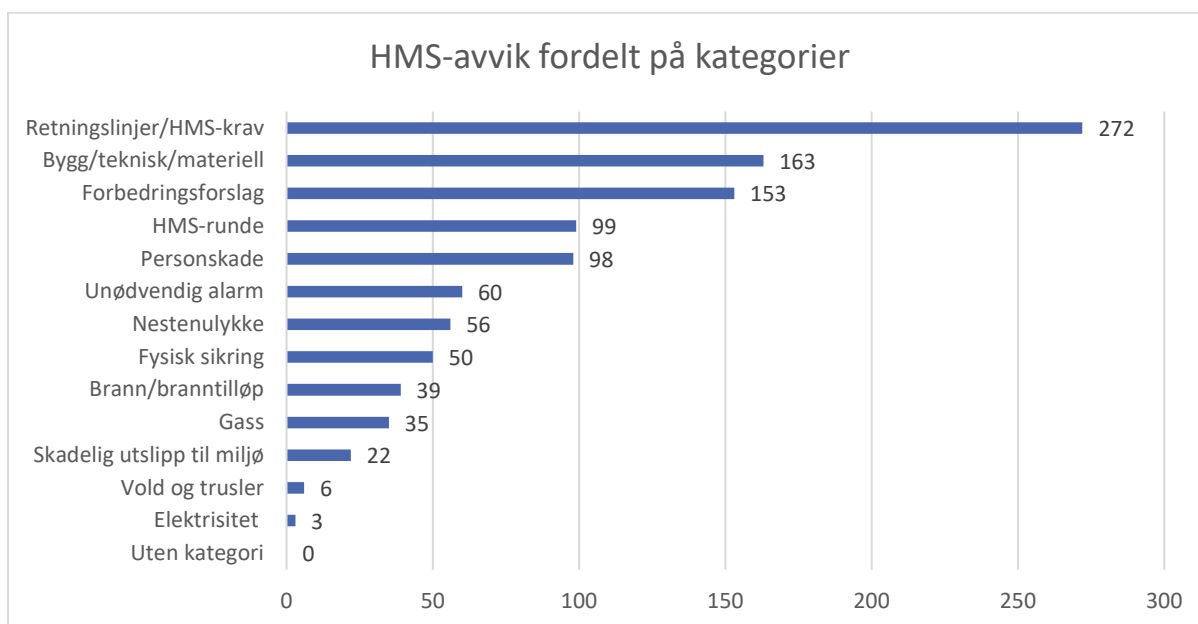
Det er HR- og HMS-avdelingen som er ansvarlig for å administrere og koordinere NTNU sitt arbeid med HMS-avvik, se etter trender i HMS-avvik og identifiserer mulige sentrale tiltak, samt rapportere statistikk over HMS-avvik til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og NTNUs styre.

Antall meldte avvik er økende, men generelt er det få HMS-avvik ved NTNU sett i forhold til antall ansatte/studentere og den totale aktiviteten ved universitetet. Det er stor variasjon mellom fakultetene/områdene.

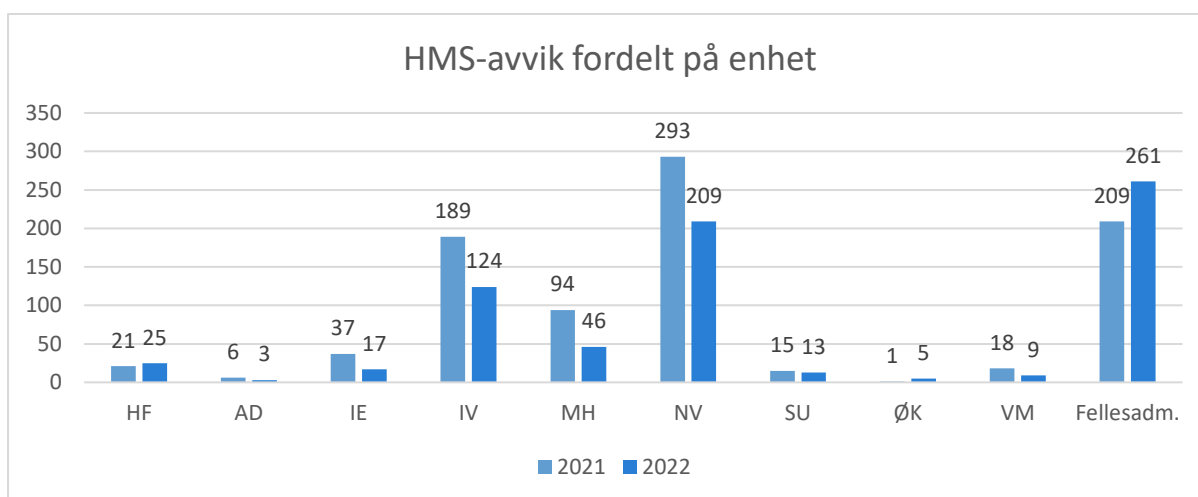
Lukningsgraden ved avviksbehandling ligger på et tilfredsstillende nivå, 92% (basert på tall fra det gamle avviksmeldingssystemet Risk Manager).

NTNUs system for melding av HMS-avvik, Risk Manager, ble stengt for innmelding av nye avvik 7. oktober 2022 (715 meldinger) og det nye systemet EQS ble tatt i bruk (405 meldinger). I den forbindelse ble retningslinje og prosedyrer revidert og begrepsbruken endret i tråd med ISO 45001 (arbeidsmiljø-standard).

Meldingene som er registrert i EQS i perioden 07.10.2022 - 30.12.2022 inkluderer tre kategorier; uønskede hendelser, avvik, - og forbedringsforslag. I forbindelse med overgangen til EQS ble det avholdt 4 kurs for saksbehandlere, 2 kurs for lokale administratorer (superbruker på fakultetsnivå) og 2 oppfølgingsmøter med saksbehandlere.



FIGUR 2: FORDELING AV TYPE HMS-AVVIK. MERK AT ET AVVIK KAN LIGGE UNDER FLERE KATEGORIER.



FIGUR 3: FORDELING AV HMS-AVVIK PÅ NTNUS ENHETER (DATA FRA RISK MANAGER).

Antall skademeldinger i 2022 var 31 stk. Dette er skademeldinger som sendes til NAV, og er ikke det samme som kategorien «Personskade» i Figur 2, som også inkluderer enkle førstehjelpsskader som kunne ha medført personskade. Skademeldinger er typisk skader/sykdommer som krever legebehandling.

I 2022 ble det gjennomført en utredning om dagens modell for saksbehandling av skademeldinger, og organisasjonen har valgt å beholde prinsippet om lokal behandling av skademeldinger.

2.3 Sentrale momenter fra BHT-årsrapporten

BHT gir i sin årsrapport tilbakemelding på en del områder hvor de ser behov for forbedringer, og områder hvor de oppfatter at de kan involveres bedre, og/eller oftere. Her omtales kun de sentrale momentene fra rapporten, mens selve rapporten er vedlegg. BHT påpeker blant annet at det meldes generelt få HMS-avvik ved NTNU, noe som også hovedverneombudet peker på i sin årsrapport. Dette er sammenfallende med det inntrykk som HR- og HMS-avdelingen har i gjennomgangen av HMS-avvikene. Dette er en utfordring som også er registrert og nevnt i årsrapporten gjennom flere år. Til tross for at dette er et område som det har vært arbeidet med over tid, har NTNU foreløpig ikke lyktes med å finne de riktige tiltakene for å sikre at HMS-avvik i større grad blir meldt inn slik de skal.

BHT ser behov for økt fokus på systematisk HMS-arbeid i form av risikovurderinger og kartlegginger på overordnet nivå (dvs. på fakultets-/avdelings-/institutt-/faggruppenivå).

BHT ser også at de med fordel kan involveres på flere områder for eksempel ved byggeprosjekt, flyttinger og endringsprosesser, både med tanke på fysisk og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø, men også i sykefraværsoppfølging og rus- og avhengighetsproblematikk. De ser også behov for at NTNU etablerer et system som i større grad kan tilrettelegge for ansatte som ikke kan gå tilbake til sine opprinnelige arbeidsoppgaver etter sykefravær.

Stipendiater pekes fra BHT på som en særlig sårbar ansattgruppe, hvor ensomhet synes å være en økende problemstilling.

Generelt påpekes det at stadig økende arbeidsbelastning synes å være en gjentakende problemstilling blant ansatte, både teknisk-administrative og vitenskapelige. Dette settes ofte i sammenheng med økt turnover og økt sykefravær.

BHT rapporterer også at det er uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omorganiseringer. Selv om det ikke er unaturlig at omorganiseringer kan skape en viss grad av uro og bekymring underveis i prosessen, er dette en negativ effekt som det må søkes å holde på så lavt som mulig, gjennom å sikre gode prosesser med medvirkning og involvering fra begynnelsen og helt til prosessen er gjennomført og godt implementert. Her må det også tas høyde for at innspill og tilbakemeldinger underveis i omorganiseringsprosesser kan gi grunnlag for å endre prosessen, evt. justere det endelige resultatet. Dette må være godt kommunisert i starten av slike prosesser for å unngå unødvendig uro og bekymring.

Til slutt viser BHT til at de opplever at det gjerne har vært mangelfull håndtering av utfordringer på et tidlig tidspunkt, i saker hvor de har vært involvert i håndtering av motsetningsforhold mellom enkelte ansatte, eller bistått enheter med arbeidsmiljøutfordringer. De ser derfor at det fortsatt er et stort behov for at organisasjonen jobber systematisk med forebygging av konflikter og motsetningsforhold. Dette er et område som er under utvikling og hvor både konfliktforebyggingsprosjektet og opprettelse av et konflikthåndteringsteam vil være en viktig del av det systematiske konfliktforebyggende arbeidet ved NTNU.

2.4 Sentrale momenter fra hovedverneombudets årsrapport

Hovedverneombudet (HVO) har ikke tidligere levert en egen årsrapport, men vernelinjen utgjør en sentral del av HMS-arbeidet, og rapportering fra HVO-perspektivet gir utfyllende informasjon om arbeidsmiljøutviklingen ved NTNU. Her omtales kun de sentrale momentene fra rapporten, mens selve rapporten er vedlegg.

I sin rapport peker hovedverneombudet blant annet på at de faste møtene mellom leder og verneombud som det er lagt opp til gjennom retningslinjen vedtatt av AMU, fremdeles ikke er helt på plass hos alle enheter. Dette er møter som skal sikre et godt samarbeid mellom leder og verneombud, og en arena for å diskutere arbeidsmiljøsituasjonen i verneområdet. Dette skal også sikre at verneombudet får opplæring og tilstrekkelig tid til å utføre vervet. Det skal evalueres og rapporteres årlig om tilretteleggingen og samarbeidet mellom linjeleder og verneombud, og tiltak må følges opp i det videre arbeidet som en del av det systematiske HMS-arbeidet.

Ifølge hovedverneombudet ble ikke alle valg for verneombud og lokalt hovedverneombud (LHVO) avholdt innen årsskiftet 22/23, til tross for at fristen var satt til 1. november. Fristen ble satt slik for å kunne gi nye verneombud opplæring før de skulle tiltre i rollen fra 1. januar.

Hovedverneombudet oppfatter at AMU har en god vei å gå før utvalget utfører alle oppgavene organet er pålagt etter Arbeidsmiljøloven. Og det er en utfordring at AMU ikke har satt av nok tid til å behandle alle sakene innen rimelig tid.

Videre viser hovedverneombudet til det nye systemet for avviksmelding og behovet for opplæring av saksbehandlere, samt et håp om at det nye systemet for avvik skal bidra til å treffe tiltak og at de ansatte føler at det nytter å melde fra. Som i årsrapporten fra BHT, oppfatter også hovedverneombudet at det er en betydelig underrapportering av HMS-avvik. Dette er som tidligere nevnt en varig utfordring ved NTNU, som det hittil ikke har lyktes å finne gode tiltak på.

Samtidig påpeker hovedverneombudet at NTNU fortsatt ikke har fått på plass et nytt system for risikovurdering. Det gamle systemet er ustabil, og NTNU har frarådet bruk siden mars 2020. Etter hovedverneombudets syn er det utfordrende både for AMU og vernelinjen å påse at risikovurderinger blir utført/dokumentert uten et felles digitalt system.

Videre savner hovedverneombudet økt kunnskap i organisasjonen om risikovurdering som et verktøy også for psykososialt arbeidsmiljø.

Hovedverneombudet påpeker flere mangler i HMS-opplæringen, blant annet ved at ledere ikke er pålagt å ta HMS-opplæring, at saksbehandlere i HMS-avvikssystem ikke har obligatorisk opplæring, at verneombud ikke har opplæring på 40 timer i tråd med lovkrav, og til slutt at AMUs medlemmer ikke har obligatorisk opplæring, dvs. grunnkurs i arbeidsmiljø (tidligere HMS-

plattformen). Deler av dette bekreftes gjennom HMS-rapporteringen (jf. pkt 2 over), som viser at kun 16% av lederne har gjennomført HMS-opplæring. Som en del av det systematiske HMS-arbeidet, må det følges opp og sikres at ledere, saksbehandlere og verneombud har den nødvendige kompetansen, som til dels også er lovpålagt.

Ifølge hovedverneombudet er det uoversiktlig om HMS-runden gjøres i tråd med retningslinje. Dette understøttes av at det i gjennomgangen av HMS-rapporteringen ovenfor fremgår at et større antall heller ikke har gjennomført HMS-runden, og i oversikten over HMS-avvik kommer det frem at det var 99 avvik knyttet til HMS-runden, uten at det foreligger nærmere informasjon om hva disse avvikene bestod i.

Til slutt omtaler hovedverneombudet verneombudsskolen som kommer i 2023. Hovedverneombudet opplyser at det har vært et mål å få mer opplæring for verneombudene, spisset mot verneombudsrollen og som vil gi kompetanse til alle verneombud ved NTNU. Verneombudsskolen blir en stor satsning på arbeidsmiljø-opplæring, hvor det vil bli kursing fordelt over verneombudperioden med relevante temaer for å trygge verneombudene i rollen.

Rapporten tar i det hele tatt for seg mange viktige sider ved det systematiske HMS-arbeidet på NTNU, og det hovedverneombudet ser av oppgaver som må følges opp videre for å sikre at NTNU følger lovpålagte krav. I forlengelsen av dette må NTNU også sette sine ambisjoner for nivået på det systematiske arbeidet utover de lovpålagte minimumskrav.

2.5 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU

Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) er et viktig verktøy for å identifisere arbeidsmiljøutfordringer, for å gjennomføre forbedringer og for å dokumentere det psykososiale arbeidsmiljøet ved NTNU.

Spørreundersøkelsen blant ansatte ble gjennomført i 2021 og har intervaller på to år slik at neste undersøkelse blir høsten 2023. 2022 er dermed et mellomår og spørreundersøkelsen fra 2021 tas med unntak av kommentarene i neste avsnitt ikke opp i denne rapporten.

Gjennom spørreundersøkelsen ble psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø kartlagt ved alle enheter i november 2021. Oppfølgingsprosesser og tiltaksutvikling ble gjennomført i 2022.

Lederne og verneombudenes evaluering av Arbeidsmiljøundersøkelsen ett år etter, viser at 85% av enhetene som har svart på evalueringen har laget handlingsplaner. Unntakene er enheter som valgte å lage handlingsplaner på overliggende nivå og enheter under omorganisering der man prioriterte andre prosesser. Re-etablering av sosiale aktiviteter etter Covid-19, utvikling av prosesser for medvirkning/involvering, og forbedring av rutiner for mottak av nyansatte er blant tiltak som rapporteres å ha fungert spesielt godt. På spørsmål om hvordan Arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølgingen av den har fungert ved enheten viser evalueringen en positiv utvikling for NTNU samlet.

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 i en del tilfeller blitt henvist til eksterne aktører.

ARK funn på institusjonsnivå

Overordnet er det mange gode resultater fra ARK-prosessen, samtidig indikerer den imidlertid noen overordnede problemstillinger på institusjonsnivå det er naturlig å rapportere i året mellom spørreundersøkelsene.

Følgende problemstillinger ble løftet til institusjonsnivå. (basert på rapportering fra ledergruppene på nivå 2 ved NTNU)

1) Språkutfordringer som hinder for medvirkning og deltagelse, 2) Koordinering av bestillinger og initiativ fra nivå 1 rettet mot nivå 2 og 3, 3) Roller, ansvar og myndighet i det administrative støtteapparatet, og 4) Arbeidskrevende administrative systemer og digitale verktøy.

Tabellen nedenfor gir kortfattede kommentarer til problemstillingene og en oversikt over tiltak som for en stor del allerede er iverksatt.

Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU – innspill til institusjonsnivå		
Område for utvikling/forbedring	Kommentarer	Institusjonelle tiltak
Språkutfordringer som hinder for medvirkning og deltagelse	Med økt satsing på internasjonalisering og stadig flere utenlandske medarbeidere gir språk utfordringer for medvirkning. Høringer, rapporter, saksnotat osv. kommer ofte kun på norsk. Dette begrenser hvem som kan velges til ulike styrever, råd og utvalg, og påvirker i hvilken grad alle ansatte kan utøve medvirkning. Lite/få tilgjengelige språkkurs for nyansatte utenlandske medarbeidere. Praktisk informasjon på Innsida ønskes tilgjengelig på engelsk.	<ul style="list-style-type: none"> • Reviderte språkpolitiske retningslinjer • Språkpolitisk utvalg • Styrke norskopplæring • Oppfølging av arbeidsavtale hvor det er satt krav om norskkompetanse • Oppfølging i medarbeidersamtalen • Lederopplæring kulturforståelse/ledelse av mangfold/språk
Koordinering av bestillinger og initiativ fra nivå 1 rett mot nivå 2 og 3	Bestillinger: En bestilling fra hver avdeling i Fellesadministrasjonen kan være lite hver for seg, men blir en stor belastning om det sees samlet. Bestillingene har også i stor grad overlappende tematikk. Viktig at det gis tid og forutsigbarhet slik at kvalitet og medvirkning kan ivaretas i svarene fra fakultets- og instituttnivået. Samtidige initiativ: Mange store prosjekt og prosesser er satt i gang fra nivå 1 samtidig ved NTNU. Det kreves at det settes av tid og ressurser på nivå 2 og 3, noe som kan være utfordrende.	<ul style="list-style-type: none"> • Prosesser med Ett NTNU og organisering av FADM/koordinering av bestillinger • Ledermøter FADM • Tematikk i ALU/forhåndsvurdering • STAB/Støtte til OI for å koordinere bestillinger • NTNU-sak vil løse mye. • Årshjul sentralt og for enhetene ville være nyttig.
Roller, ansvar og myndighet i det administrative støtteapparatet	Enhetene har behov for tilgang på spesialistkompetanse på flere områder. Utfordringer er knyttet til for liten kapasitet på enkelte områder og at det kan være uklart hvem som gjør hva i fellesadministrasjonen (jfr. Ett NTNU). Eksempel på utfordringer: <ul style="list-style-type: none"> • Noe uklart hvem man henvender seg til på nivå 1 når det gjelder ulike spørsmål som angår HR. • Juridisk kapasitet for håndtering av studiesaker • Bedre kapasitet for å håndtere EU-økonomi på sentralt nivå. Alternativt overlate denne oppgaven til fakultet/institutt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Justert avdelingsstruktur i FADM • Tydelig prosesseierskap i FADM • Prosess/tjenesteutvikling • Kapasitetsstyrking • Desentralisering
Arbeidskrevende administrative systemer og digitale verktøy	Nye administrative systemer og digitale verktøy kan være «tidstyver», og til hinder for effektiv administrasjon. Opplæringen fra nivå 1 kan være tilfredsstillende ved innføringen av system, men senere når nye medarbeidere skal læres opp er det utfordrende at enhetene har opplæringsansvaret for kompetanse og mengdetrening. Det meldes om behov for økt IT-støtte på digitale systemer for å kunne jobbe effektivt. Dette kan typisk være datasystem man bruker sjelden (Inspira, Kasper), eller som har kompliserte brukergrensesnitt (Blackboard). System	<ul style="list-style-type: none"> • Kurs og opplæring. Sikre god opplæring ifm. innføring av nye system (ev. vurdere obligatorisk opplæring?) • Utvikle brukergrensesnitt (app, dashboard) • Særlig krevende læringsstøttesystemer fordrer opplæring, videreutvikling, adm. støtte.

	som ikke snakker sammen er også en utfordring, og fremmer frustrasjon. Vitenskapelige ansatte opplever økende arbeidspress ved bruk av nye systemer som oppfattes som tungvinte og tidkrevende.	
--	---	--

Funnene er interessante og har noe forskjellig valør. Funnene i rad 1 sett i sammenheng med den høye andelen ansatte med utenlandsk bakgrunn gir grunn til bekymring og økt innsats overfor denne gruppen. Dette handler både om arbeidsmiljø for den enkelte og ikke minst om medvirkning og mulighet til å delta aktivt i universitetsdemokratiet. Rad 2 og 3 kan knyttes til både stor arbeidsbelastning, sprikende rutiner, uklare ansvarsforhold og ev. overdreven rapportering. Summen av dette kan forståelig nok oppleves som belastende for mange. Rad 4 illustrerer tydelig at arbeidsbelastningen kan bli stor ved innføring av kompliserte digitale systemer. Dette kan for mange oppleves som et hinder for effektivt og for på en god måte å kunne utføre sine primære arbeidsoppgaver, f.eks. forskning og undervisning. Digitalisering gir enhetlige rutiner, noe som har potensial for standardisering og mulige effektivitetsgevinster på virksomhetsnivå, men som for brukerne kan oppleves som tungvint og tidkrevende. Rad 2, 3 og 4 er en viktig påminnelse om at et godt arbeidsmiljø ikke bare handler om kultur og fysisk infrastruktur, men også om prosesser og verktøy som skaper frustrasjoner i hverdagen.

IA-arbeidet

IA-avtalen som gjelder fra januar 2019 gjelder alle virksomheter, og gir alle mulighet for å få bistand fra NAV Arbeidslivssenter.

Det avholdes fire møter per år med IA-partssamarbeidet og møter i IA-nettverket for IA-koordinatorer på nivå 2 i forkant av disse.

IA-koordinatorer på nivå 2 følger opp IA-arbeidet på fakultet. De lokale IA-koordinatorene legger blant annet frem sykefraværstatistikk for LOSAM Målområdene for IA-arbeidet ved NTNU er følgende:

1. Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljøarbeid
2. Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte
3. Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater
4. Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær

IA-avtalen er forlenget til 2024 og det ble av den grunn foreslått å fortsette med samme målområder for IA-arbeidet ved NTNU.

Det er kommet innspill fra IA-partssamarbeidsmøtet om å rapportere på mål- og handlingsplan innenfor IA-arbeid i HMS-årsrapport fremfor egne rapporteringer på IA-arbeidet og det er ønskelig at dette tas med her fra og med 2023.

Det ble påbegynt et utviklingsarbeid i 2021, men grunnet manglende ressurser har ikke dette arbeidet blitt ferdigstilt.

2.6 Varslinger om psykososiale forhold 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 vedrørende håndtering av saken, før varselet oversendes til den instansen som skal håndtere det. Fakultetene og instituttene har ingen plikt til å orientere sentralt varslingsmottak om varsler som f.eks. mottas direkte i lederlinjen og som håndteres lokalt, og er heller ikke pålagt å orientere om saksbehandlingen. Sentralt varslingsmottak har derfor ingen oversikt over antall varsler som meldes utenom varslingsmottaket, eller hvordan varslene håndteres. I forbindelse med arbeidet med de nye varslingsrutinene vil dette fremover bli ivarettatt ved at der varsel er gitt til leder, skal sentralt varslingsmottak orienteres om varselet, som også kan bistå med rådgivning ang. håndteringen av varselet.

I 2022 kom det inn 14 varslingssaker til det sentrale varslingsmottaket ved NTNU fra ansatte om arbeidsmiljø(alle registrerte, inkl. varsler som ikke regnes som varsel etter aml./uhl.). 10 av de registrerte varslingssakene ble kategorisert som "uforsvarlig

arbeidsmiljø, mobbing, annen trakassering og utilbørlig atferd". Eksempler på saker i denne kategorien er påstand om sinneutbrudd fra leder og påstand om trakassering fra leder/ledelse. Ett varsel gjelder påstand om mobbing. I tillegg gjelder et av varslene påstand om uforsvarlig arbeidsmiljø for en hel enhet, som følge av overbelastning/høyt arbeidspress. De resterende fire sakene gjelder påstand om seksuell trakassering, påstand om diskriminering og påstand om voldstrusler.

De fleste varslene som registreres via NTNUs sentrale varslingsmottak gjelder psykososiale forhold. Det ble eksempelvis ikke registrert varslere innen kategorien korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet i 2022, dette er derfor ikke nevnt videre i denne rapporten.

Varslingsrutinene ble i 2022 tatt opp til ny behandling, med tanke på forenkling og for å ivareta endringene som er kommet i Arbeidsmiljøloven. Samtidig er målet med de nye rutinene at det skal være enklere for ledere å finne riktig fremgangsmåte ved håndtering av en varslingssak, samt at den som vurderer å varsle skal vite hva det innebærer og være kjent med hvordan man går frem.

I HMS-rapporteringen for 2022 svarer 81,3% av ledere og verneombud at medarbeidere ved enheten er gjort kjent med hva de kan/skal gjøre dersom de selv eller andre blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel. Dette er en relativt høy andel. Til sammenligning svarer ansatte i gjennomsnitt 3,8 på en skala fra 1-5 på spørsmål om man vet man vet hva man skal gjøre dersom man selv eller en kollega blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel (Arbeidsmiljøundersøkelsen 2021).

3 Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre

3.1 Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innenfor arbeidsmiljøutvikling/ivaretagelse i 2022

Helse, miljø og sikkerhet handler om både fysisk og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø. Det fysiske er vanligvis konkret og slik sett er det relativt åpenbart når sikrings- og sikkerhetstiltak ikke iverksettes eller uhell og sikkerhetsbrudd skjer.

Rapporteringen viser at enheter som har arbeid i laboratorier og verksteder i stor grad har oppmerksomhet omkring fysisk sikkerhet og arbeidsmiljø. Det er imidlertid bekymringsfullt at flere enheter har manglende rapportering av rutiner knyttet til kjemikalier og gasser og strålekilder. Dette må forbedres. Et virkemiddel her vil være mer aktiv bruk av avvikssystemet kombinert med systematisk HMS-rapportering og oppfølging av forbedringsområder. Det fysiske arbeidsmiljøet er imidlertid ikke bare viktig i laboratorier, verksteder og andre spesialarealer. Riktignok kan skadepotensialet i slike arealer være stort, men det er i det daglige fysiske arbeidsmiljøet folk for det meste oppholder seg, dvs. på kontorarbeidsplassen, i møterom og undervisningslokaler. På bakgrunn av det gjennomføres det for få HMS-runder ved NTNU. Det er i det daglige og over tid folk utvikler belastningsskader som i neste runde fører til sykefravær, redusert livskvalitet, og for noen en for tidlig avslutning av arbeidslivet. Dette gjelder både de som har kontoret som arbeidsplass, men ikke minst for de mange som gjør operativt fysisk arbeid, f.eks. i Eiendomsavdelingen.

Det framgår av rapporten at et mindretall av NTNUs ledere har grunnleggende HMS-opplæring. Mange støtter seg på kompetansen til verneombudene, HMS-medarbeidere lokalt og sentralt ved NTNU. God lederstøtte er viktig, men neppe tilstrekkelig for å ivareta leders helhetlige og kontinuerlige ansvar for arbeidsmiljøet. Rektor vil derfor ta initiativ til at alle ledere gjennomfører nødvendig HMS-opplæring. Dette vil øke kunnskapsnivået og bevisstheten og bidra til at det utvikles kultur for sikkerhet og arbeidsmiljøutvikling i hele bredden – både når det gjelder fysisk og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø.

Når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet har NTNU over tid etablert relativt velfungerende varslingsrutiner og konflikthåndteringsrutiner. Men også innenfor dette feltet er det slik at gode rutiner og retningslinjer i seg selv ikke forhindrer kritikkverdige forhold og konflikter. Ledelse og medarbeidere med oppmerksomhet på arbeidsmiljø og medarbeiderskap er grunnleggende faktorer for gode arbeidsmiljøer. Dyktige ledere og ansvarsbevisste medarbeidere må ha tilstrekkelig kompetanse og rolleforståelse slik at de sammen utvikler en kultur for godt arbeidsmiljø. Rolleavklaringer- og forventninger, lederkompetanse og -utvikling er derfor viktige tiltak som er godt innarbeidet ved NTNU, men som fortløpende må videreutvikles og fornyes. Dette er i praksis daglig forebyggende arbeidsmiljøarbeid som i tillegg må suppleres med faglig støtte

og rådgivning ved tilløp til konflikter. Dette er et krevende område for HR- og HMS-medarbeidere og rektor ønsker å videreutvikle lederstøttens kompetanse innenfor dette området.

Et godt og trygt arbeidsmiljø er som alt annet avhengig av systematisk og kontinuerlig arbeid. NTNU er en stor organisasjon og det er kapasitetsmessig ikke mulig eller hensiktsmessig å arbeide med HMS etter hvert som problemer oppstår. Det systematiske og forebyggende arbeidet er derfor kritisk viktig. HMS-årsrapport for 2022 viser at NTNU er kommet et godt stykke på vei i et arbeid som handler om HMS-standarder, forventninger, krav, kompetanse, rapportering og forbedring. Rektor legger opp til at det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet ved NTNU videreføres og stadig forbedres. I denne sammenhengen vil det være viktig å videreutvikle samarbeidet med hovedverneombudet blant annet.

I det videre arbeidet ligger det også en bekymring i at arbeidspresset for en del ansatte er økende, og at vi i en situasjon med mindre marginer i våre budsjetter ikke klarer å prioritere de riktige arbeidsoppgavene og at dette kan få konsekvenser for arbeidsmiljø og helse for ansatte, og også for kvaliteten på det som leveres. Dette må også følges opp og ha fokus i arbeidet fremover.

3.2 Konkrete tiltak og videre arbeid med NTNUs arbeidsmiljø i bred forstand

3.2.1 Overordnet HMS-handlingsplan og mål

NTNUs HMS-handlingsplan beskriver overordnede tiltak for arbeidsmiljøarbeidet ved NTNU. Handlingsplanen setter mange langsiktige mål, med tilhørende tiltak. Planen vil bli fulgt opp med nye tiltak etter hvert som planlagte tiltak gjennomføres og evalueres.

Mål	BESKRIVELSE	ANSVAR	FRIST
1.0 Styrke det systematiske HMS-arbeidet		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS- avdelingen	Løpende
1.1 Etablere og videreutvikle standarder og indikatorer for forsvarlig og godt arbeidsmiljø	Aktiv bruk av ulike verktøy og maler i det systematiske HMS-arbeidet Eksempler: <ul style="list-style-type: none"> • Risikovurdering i ny systemløsning EQS • Stoffkartotek • Nettskjema for HMS-runde kontorarbeidsplasser • Videreutvikling av avvikssystemet EQS 	HR- og HMS- avdelingen i dialog med fakulteter og institutter	Løpende
1.2 Innarbeide krav til standarder i spørreundersøkelsen og ev. andre kilder slik at status rapporteres	Videreutvikling av det årlige spørreskjemaet/HMS/arbeidsmiljø rapportering Eks.: -følge med utviklingen i arbeidspress, prioritering av arbeidsoppgaver etc.	HR- og HMS- avdelingen	31.12.2023
1.3 Analysere funn fra rapporteringen og iverksette forbedringstiltak		HR- og HMS- avdelingen og linjen	Løpende
1.4 Øke graden av dokumentasjon av det systematiske HMS-arbeidet	Implementere ISO-standard 45001 HMS	HR- og HMS- avdelingen og linjen	31.12.25
1.5 Etablere lokale handlingsplaner på alle enheter	HMS mål på alle enheter som er ivaretar overordnede mål og suppleres med lokale behov og mål	Linjeleder	31.12.24

Årsrapport for 2022: Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU (HMS-rapporten)

- HMS-mål - HMS tiltak	HMS-handlingsplan som ivaretar sentrale tiltak og som er suppleres med lokale behov og tiltak		
Opplæring og kultur		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS- avdelingen	
2.1 Opplæring i HMS for ledere	Obligatorisk grunnkurs for ledere Gjennomføre opplæring for ledere	Rektor HR- og HMS- avdelingen	31.12.24
2.2 Øvrig prioritert opplæring	Opplæring/ kompetanseheving i systematisk HMS-arbeid herunder krav til dokumentasjon. Målgruppe ledere, HMS-koordinatorer, HR-medarbeidere eller andre relevante funksjoner	Seksjon for HMS og beredskap	31.12.25
2.3 Etablere verneombudsskolen	Verneombud og varaverneombud tilføres tilstrekkelig og relevant kompetanse for å kunne utføre vervet og være en aktiv samspillspartner med ledere og vernelinjen.	HR- og HMS- avdelingen	Løpende
2.4 HMS og arbeidsmiljøutvikling som regelmessig agenda i personalmøter	Bevisstgjøring og som virkemiddel til å iverksette tiltak lokalt på enheter	Linjen	Løpende
Psykososialt arbeidsmiljø			
3.1 Arbeidsmiljøundersøkelsen og konfliktforebyggingsprosjektet	Gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelsen høsten 2023 med oppfølging i 2024. Gjennomføre og iverksette konfliktforebyggingsprosjektet	Linjen HR- og HMS- avdelingen	31.12.23 31.12.24
3.2 HMS-innhold i eksisterende veileder- og stipendiatseminarer	Fakultetsvise obligatoriske veilederseminar og PhD-seminar Inkludere risikovurdering av arbeidsmiljø for stipendiater i enhetenes systematiske HMS-arbeid Videreutvikle rutiner onboarding av stipendiater Karriere og kompetanseutvikling	Linjen HR- og HMS- avdelingen	01.06.24
Campusutbygging			
4.1 Etablere et styringssystem for campusutbygging og samlokalisering som ivaretar kravene til godt og forsvarlig arbeidsmiljø	Omfatter utforming av framtidige arbeidsplasser og selve utbyggingen Etablere egne indikatorer og oppfølgingsprosesser for store utbyggingsprosjekter	Rektor Linjen Campusprosjektet	31.12.24

3.2.2 Konfliktforebyggingsprosjektet

I 2022 ble det igangsatt et konfliktforebyggingsprosjekt ved NTNU, eid av avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen.

Bakgrunnen for prosjektet var at rektor ba HR- og HMS-avdelingen om å utvikle tiltak som bidro til utvikling av gode psykososiale arbeidsmiljø og forebygge store konflikter i arbeidsmiljøet.

Et av de viktigste læringspunktene NTNU som organisasjon har gjort i etterkant av flere større konfliktsaker, er at det må jobbes enda mer systematisk med forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid for å ivareta gode arbeidsmiljø, og unngå utvikling av store og belastende konflikter.

Formålet med prosjektet er å utvikle og iverksette tiltak som videreutvikler det systematiske arbeidsmiljøarbeidet innen det psykososiale og organisatoriske området. Prosjektet skal både fremme godt systematisk arbeid i hverdagen, og sikre godt systematisk arbeid når en «situasjon» oppstår. Følgende tiltaksområder er prioritert i prosjektet:

1. Utvikle kurs og opplæring rettet mot ledere og lederstøtte
2. Utvikle nettside(r) 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, hvor særlig arbeidet med nettsider for ledere og videreutvikling av arbeidsmiljøundersøkelsen er kommet langt. Arbeidet med å utvikle kurs og opplæring rettet mot ledere og lederstøtte, er et mer krevende og omfattende arbeid enn de andre punktene, og må også ses i sammenheng med kurs og lederopplæring for øvrig.

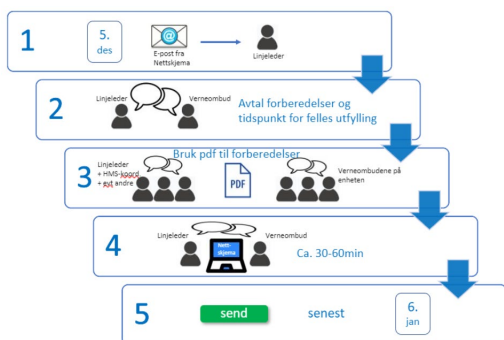
I tillegg til de områdene som i første omgang er prioritert, er det også identifisert flere andre områder hvor det vil være viktig å igangsette arbeid etter hvert, dette gjelder for eksempel inkludering og integrering av våre mange internasjonalt ansatte på best mulig måte.

4 Vedlegg

4.1 HMS-årsrapportering fra enhetene 2022

HMS-seksjonen, HR- og HMS-avdelingen utarbeidet og sendte i desember ut HMS-årsrapporteringsskjema til alle aktuelle enheter.

Enheter som skulle rapportere var NTNUs fakulteter, Vitenskapsmuseet, avdelinger, universitetsbiblioteket og institutter, og svarfrist var 6. januar 2023.



FIGUR 1: BESKRIVELSE AV HMS-ÅRSRAPPORTERING PROSESSEN

Linjeleder var ansvarlig for at utfylling og innsending av årsrapporteringsskjemaet ble gjennomført. Utfyllingen av årsrapporteringsskjemaet skulle skje gjennom et samarbeid mellom enhetens linjeleder og enhetens verneombud.

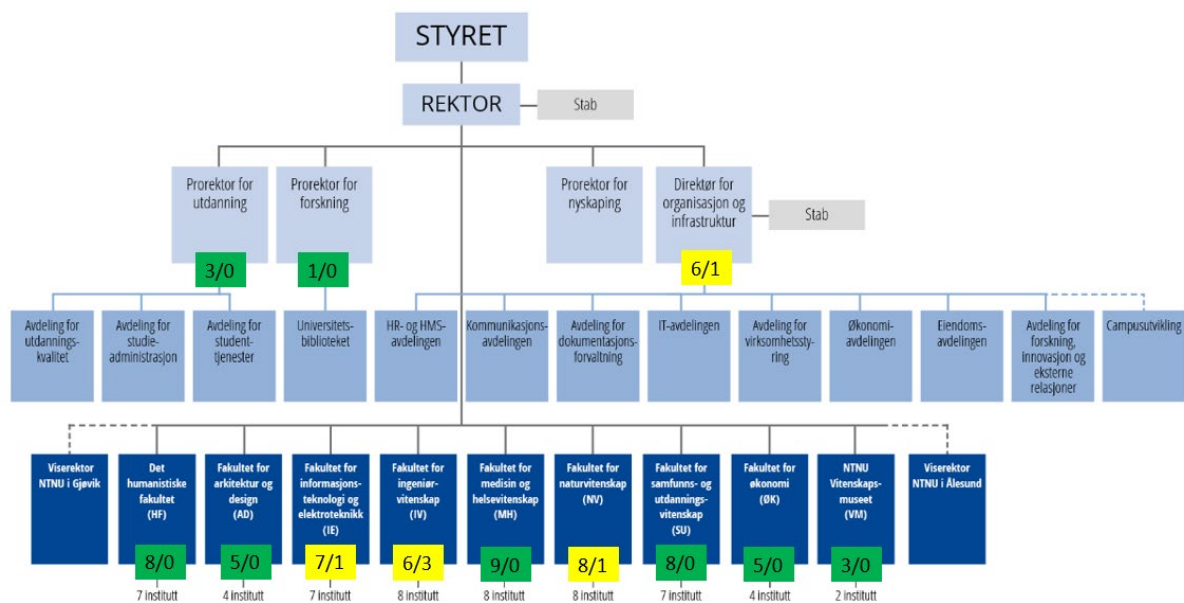
Formålet med HMS-årsrapporteringen er å utføre gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll), for å sikre at HMS-arbeidet ved enhetene på NTNU er i tråd med krav fra myndighetene og NTNUs styringsdokumenter.

Resultatene behandles av Seksjon for HMS og beredskap, HR- og HMS-avdelingen, og resultatene danner grunnlaget for NTNUs Årsrapport 2022 - Helse, miljø og sikkerhet.

Fakultetene mottar i tillegg resultatene fra tilhørende institutter.

Resultater

92 % har besvart (69 av 75 enheter).



FIGUR 2: ANTALL BESVARELSER FORDELT PÅ ENHETER (BESVART/IKKE BESVART)

Resultater HMS-rapportering

	2022	
	Antall	Prosent
Enheter	75	
Enheter som har besvart undersøkelsen	69	92 %
Enheter som ikke har besvart undersøkelsen	6	8 %

2021	
Antall	Prosent
75	
73	97 %
2	3 %

1. Er kartleggingsskjemaet fylt ut av enhetens leder og verneombud i samarbeid?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	68	90,7 %
Nei	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
71	94,7 %
2	2,7 %
2	2,7 %

2. Har enheten fastsatt egne HMS-mål?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	33	44,0 %
Nei	36	48,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
24	32,0 %
43	57,3 %
6	8,0 %
2	2,7 %

3. I hvilken grad har enheten oppdaterte risikovurderinger for sine aktiviteter?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	5	6,7 %
I liten grad	11	14,7 %
I stor grad	40	53,3 %
I svært stor grad	13	17,3 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
3	4,0 %
11	14,7 %
40	53,3 %
19	25,3 %
0	0,0 %
2	2,7 %

4. Har enheten utarbeidet en HMS-handlingsplan for 2022/2021?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	42	56,0 %
Nei	27	36,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
25	33,3 %
44	58,7 %
4	5,3 %
2	2,7 %

5. Har enheten rutiner som sørger for at uønskede hendelser, HMS-avvik og forbedringsforslag blir meldt inn?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	61	81,3 %
Nei	7	9,3 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
67	89,3 %
4	5,3 %
2	2,7 %
2	2,7 %

6. Er medarbeidere ved enheten gjort kjent med forskjellen på å melde HMS-avvik og å varsle om kritikkverdige forhold?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	5	6,7 %
I liten grad	17	22,7 %
I stor grad	37	49,3 %
I svært stor grad	9	12,0 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent

7. I hvilken grad gjennomføres kartlegging av årsaker på bakgrunn av innmeldte hendelser og avvik?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	2	2,7 %
I liten grad	1	1,3 %
I stor grad	15	20,0 %
I svært stor grad	40	53,3 %
Vet ikke	3	4,0 %
Ikke besvart	14	18,7 %

2021	
Antall	Prosent
1	1,3 %
1	1,3 %
19	25,3 %
44	58,7 %
2	2,7 %
8	10,7 %

8. I hvilken grad sørger enheten for at lærdom fra uønskede hendelser og avvik deles?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	3	4,0 %
I liten grad	1	1,3 %
I stor grad	30	40,0 %
I svært stor grad	24	32,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	17	22,7 %

2021	
Antall	Prosent
2	2,7 %
9	12,0 %
25	33,3 %
27	36,0 %
2	2,7 %
10	13,3 %

9. Er det gjennomført HMS-runde ved enheten i 2022/2021?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	48	64,0 %
Nei	21	28,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
44	58,7 %
29	38,7 %
0	0,0 %
2	2,7 %

10. Er det utarbeidet en skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver ved enheten?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	30	40,0 %
Nei	37	49,3 %
Vet ikke	2	2,7 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
22	29,3 %
42	56,0 %
9	12,0 %
2	2,7 %

11. I hvilken grad er verneombud involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	2	2,7 %
I stor grad	20	26,7 %
I svært stor grad	47	62,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
1	1,3 %
6	8,0 %
23	30,7 %
42	56,0 %
1	1,3 %
2	2,7 %

12. I hvilken grad har verneombud tilstrekkelig tid til å utføre vervet?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	1	1,3 %
I liten grad	17	22,7 %
I stor grad	25	33,3 %
I svært stor grad	26	34,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
2	2,7 %
9	12,0 %
36	48,0 %
26	34,7 %
0	0,0 %
2	2,7 %

13. I hvilken grad har verneombud tilstrekkelig opplæring til å utføre vervet?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	1	1,3 %
I liten grad	3	4,0 %
I stor grad	30	40,0 %
I svært stor grad	35	46,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
6	8,0 %
29	38,7 %
38	50,7 %
0	0,0 %
2	2,7 %

14. Har enhetens verneombud i løpet av siste 3 årene deltatt på HMS-plattformen (2 dagers grunnkurs i arbeidsmiljø)?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	52	69,3 %
Nei	15	20,0 %
Vet ikke	2	2,7 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
52	69,3 %
15	20,0 %
6	8,0 %
2	2,7 %

15. Har leder i løpet av siste 3 årene deltatt på HMS-plattformen (2-dagers grunnkurs i arbeidsmiljø)?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	12	16,0 %
Nei	55	73,3 %
Vet ikke	2	2,7 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
8	10,7 %
60	80,0 %
5	6,7 %
2	2,7 %

16. I hvilken grad involveres medarbeidere i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	0	0,0 %
I stor grad	22	29,3 %
I svært stor grad	47	62,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
2	2,7 %
32	42,7 %
39	52,0 %
0	0,0 %
2	2,7 %

17. Har enheten rutiner som sikrer at medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidet trygt og forsvarlig?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	5	6,7 %
I stor grad	21	28,0 %
I svært stor grad	42	56,0 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
5	6,7 %
36	48,0 %
29	38,7 %
3	4,0 %
2	2,7 %

18. Har enheten tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å håndtere omfattende eller alvorlige hendelser?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	11	14,7 %
I stor grad	27	36,0 %
I svært stor grad	27	36,0 %
Vet ikke	4	5,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
12	16,0 %
28	37,3 %
29	38,7 %
4	5,3 %
2	2,7 %

9 a. Utfører ansatte ved enheten arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	28	37,3 %
Nei	41	54,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
26	34,7 %
47	62,7 %
0	0,0 %
2	2,7 %

9 b. Er det utarbeidet samordningsavtale(r)?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	21	75,0 %
Nei	3	10,7 %
Vet ikke	4	14,3 %
Ikke besvart	0	0,0 %

2021	
Antall	Prosent
22	84,6 %
1	3,8 %
3	11,5 %
0	0,0 %

20. Gjenspeiler sykefraværstatistikken i Paga det reelle sykefraværet for alle ansattgrupper og stillingskategorier ved enheten?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	1	1,3 %
I liten grad	17	22,7 %
I stor grad	19	25,3 %
I svært stor grad	26	34,7 %
Vet ikke	6	8,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
2	2,7 %
15	20,0 %
14	18,7 %
30	40,0 %
12	16,0 %
2	2,7 %

21. Kjenner enhetens ledere med personalansvar til rutinen for oppfølging av sykmeldte?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	67	89,3 %
Nei	1	1,3 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent

22. I hvilken grad følges sykemeldte opp i henhold til NTNUs rutiner?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	1	1,3 %
I stor grad	27	36,0 %
I svært stor grad	39	52,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	8	10,7 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
1	1,3 %
28	37,3 %
43	57,3 %
1	1,3 %
2	2,7 %

23. I hvilken grad er arbeidsrelatert sykefravær en utfordring ved enheten?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	30	40,0 %
I liten grad	31	41,3 %
I stor grad	6	8,0 %
I svært stor grad	1	1,3 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
35	46,7 %
29	38,7 %
6	8,0 %
0	0,0 %
3	4,0 %
2	2,7 %

24. I hvilken grad er årsaker til arbeidsrelatert sykefravær kjent for linjeleder?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	1	1,3 %
I stor grad	14	18,7 %
I svært stor grad	23	30,7 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	37	49,3 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
1	1,3 %
17	22,7 %
17	22,7 %
0	0,0 %
40	53,3 %

25. Setter enheten psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på dagsorden med jevne mellomrom?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	2	2,7 %
I stor grad	24	32,0 %
I svært stor grad	43	57,3 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
4	5,3 %
33	44,0 %
36	48,0 %
0	0,0 %
2	2,7 %

26. Er medarbeidere ved enheten gjort kjent med hva de kan/skal gjøre dersom de selv eller andre blir utsatt for mobbing, trakassering eller annen uakseptabel oppførsel?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	0	0,0 %
I liten grad	7	9,3 %
I stor grad	38	50,7 %
I svært stor grad	24	32,0 %
Vet ikke	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
0	0,0 %
6	8,0 %
36	48,0 %
29	38,7 %
2	2,7 %
2	2,7 %

27. Omtrent hvor stor andel av de ansatte har gjennomført medarbeidersamtale i løpet av 2022?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
0-24%	1	1,3 %
25-49%	5	6,7 %
50-74%	16	21,3 %
75-100%	44	58,7 %
Vet ikke	3	4,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
5	6,7 %
6	8,0 %
15	20,0 %
37	49,3 %
10	13,3 %
2	2,7 %

28. Er medarbeidere ved enheten gjort kjent med NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
I svært liten grad	17	22,7 %
I liten grad	30	40,0 %
I stor grad	9	12,0 %
I svært stor grad	8	10,7 %
Vet ikke	5	6,7 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
32	42,7 %
19	25,3 %
9	12,0 %
5	6,7 %
8	10,7 %
2	2,7 %

9 a. Har enheten strålekilder?	2022	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	22	29,3 %
Nei	46	61,3 %
Vet ikke	1	1,3 %
Ikke besvart	6	8,0 %

2021	
Antall	Prosent
23	30,7 %
50	66,7 %
0	0,0 %
2	2,7 %

29 b. Har enheten rutiner som sørger for at: (Antall svar)	2022			2021		
	Ja	Nei	Ikke aktuelt	Ja	Nei	Ikke aktuelt
det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk av strålekilder?	22	0	0	9	4	9
det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?	12	3	6			
det føres register over medarbeidere som arbeider med ioniserende stråling?	10	3	9	11	2	11
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	22	0	0	23	0	1
alle meldepliktige strålekilder ved enheten meldes i Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet sitt meldesystem?	20	0	1	21	0	2
avhending av radioaktivt avfall skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	12	0	10	14	1	9

30 a. Håndteres eller brukes det kjemikalier og/eller gasser ved enheten?	2022		2021	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	35	46,7 %	37	49,3 %
Nei	34	45,3 %	36	48,0 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %	2	2,7 %

30 b. Har enheten rutiner som sørger for at: (Antall svar)	2022			2021		
	Ja	Nei	Ikke besvart	Ja	Nei	Ikke svart
det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk og håndtering av kjemikalier?	35	0	40			
det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?	23	9	43	17	10	38
det føres register av medarbeidere som arbeider med kjemikalier og/eller gasser hvor registrering kreves?	23	10	42	26	9	38
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	32	3	40	36	0	38
det gjennomføres tiltak for å begrense eksponering, og at påbudt verneutstyr er tilgjengelig og benyttes?	33	1	41	37	0	38
kjemikalier og/eller gasser oppbevares på fullt forsvarlig måte slik at helseskader, brann, eksplosjon og andre ulykker unngås	34	0	41			
avhending av kjemikalier og/eller gasser skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	34	0	41	37	0	38

31 a. Håndteres eller brukes det biologiske faktorer ved enheten?	2022		2021	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	15	20,0 %	17	22,7 %
Nei	54	72,0 %	54	72,0 %
Vet ikke	0	0,0 %	2	2,7 %
Ikke besvart	6	8,0 %	2	2,7 %

31 b. Har enheten rutiner som sørger for at: (Antall svar)	2022			2021		
	Ja	Nei	Ikke besvart	Ja	Nei	Ikke svart
det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?	12	3	60	12	1	62
det føres register av medarbeidere som arbeider med registreringspliktige biologiske faktorer?	12	3	60	12	2	61
aktuelle medarbeidere tilbys vaksinasjon ved avdekket behov?	15	0	60	15	0	60
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	15	0	60	17	0	58
avhending av smittefarlig skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	15	0	60	17	0	58

32. Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og hvordan disse kan unngås?	2022		2021	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	41	54,7 %	32	42,7 %
Nei	27	36,0 %	38	50,7 %
Vet ikke	1	1,3 %	3	4,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %	2	2,7 %

33. Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved avdekket behov?	2022		2021	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	67	89,3 %	69	92,0 %
Nei	2	2,7 %	4	5,3 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart	6	8,0 %	2	2,7 %

4.2 Årsrapport arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et besluttsende og rådgivende organ som skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved NTNU. AMU skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalgets medlemmer 01.02.2022-31.12.2023

Arbeidsgiversiden

- Bjørn Haugstad (Direktør for organisasjon og infrastruktur, Trondheim)
- John Kamsvåg (Administrativ leder, HF Fakultetsadministrasjonen, Trondheim)
- Arne Kr. Hestnes (Avdelingsdirektør, HR- og HMS-avdelingen, Trondheim)
- Hallstein Hemmer (Instituttleder, Institutt for kjemi, Trondheim)
- Svanhild Margrethe Arentz Schønberg (Instituttleder, Institutt for helsevitenskap i Ålesund)
- Vara Trondheim: -
- Vara Ålesund: Hans Petter Hildre

Arbeidstakersiden

- Gerd Inger Sætrum (Overingeniør, Institutt for bioteknologi og matvitenskap - vara Ottar Osen)
- Morten Mørch (Seniorkonsulent, Seksjon for teknisk drift) - vara Vigdis Rønningen
- Aleksander Høiland (Avdelingsingeniør, Seksjon for teknisk drift) - vara Sturla Sjøpstad
- Eivind Arnstein Johansen (Universitetslektor, Institutt for design, Gjøvik) - vara Mari Hermansen
- Ragnar Moen (hovedverneombud) - vara May Grete Sætran

Representanter med tale- og forslagsrett

- Seksjonssjef, seksjon for HMS og beredskap
- En representant fra Bedriftshelsetjenesten
- En representant fra Studenttinget

Møter 2022

- 19.01.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 16.02.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 28.04.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 09.06.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 18.08.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 22.09.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 09.11.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)
- 08.12.22: [Innkalling](#) - [Referat](#)

AMU-seminar 2022

Innhold 24.04.2022:

- AMUs rolle og oppgaver i henhold til lovverk
- AMU vs SESAM
- Føringer for arbeidsmiljøarbeidet ved NTNU
- Hvordan lykkes med AMU-rollen ved NTNU

Innhold 21.09.2022:

- AMUs rolle og oppgave
- Ambisjoner og mål for HMS-arbeidet ved NTNU
- Systematisk HMS-arbeid
- AMUs rolle i arbeidsmiljøarbeidet

Aktuelle saker og tema i AMU 2022

- Campusutvikling
- BOTT ØL
- NTNU Sak
- Pågående arbeidsmiljø saker
- Endringer av verneområder
- Verneombudsvalg
- Norsk havteknologisenter
- HMS-avvik
- Byggesaker
- Personalpolitikk
- Varslingsrutiner og oversikt over varslingsaker

Stedlig arbeidsmiljøutvalg (SAMU) i Gjøvik og Ålesund

SAMU Gjøvik og SAMU Ålesund er NTNUs stedlige arbeidsutvalg, med følgende oppgaver:

- Drøfte saker som angår stedlig bedriftshelsetjeneste og vernetjeneste
- Drøfte saker om opplæring og informasjon som har betydning for stedlig arbeidsmiljø
- Behandle lokale byggesaker, kan søke bistand hos AMUs byggarm
- Følge opp avviksmeldinger som har vesentlig betydning for stedlig arbeidsmiljø

SAMU er gitt beslutningsmyndighet som ivaretar stedlige arbeidsmiljøforhold og som ikke er i strid med NTNUs sentrale føringer for arbeidsmiljøarbeidet. SAMU er rådgivende for AMU.

SAMU Gjøvik avholdt seks møter i 2022, aktuelle saker og tema:

- Lokale byggesaker (Topas, ombygginger, møbleringsplan i kantina)
- Status fra lokal bedriftshelsetjeneste
- BHT om rus og avhengighet i arbeidslivet
- Arbeidsmiljøundersøkelsen, resultater på NTNU-nivå
- HMS-årsrapportering
- Stedlige satsingsområder for HMS i Gjøvik
- Valg av stedlig lokalt hovedverneombud
- Endring i verneområder
- Forslag til organisering av vernelinja

SAMU i Ålesund avholdt fem møter i 2022 aktuelle saker og tema:

- Lokale byggesaker (Sundebygget, intern ombygging/arealdisponering som følge av innflytting av Sundebygget)
- Status fra lokal bedriftshelsetjeneste
- Samarbeidsplan mellom stedlig BHT og NTNU i Ålesund
- HMS-årsrapportering

- Statusrapporteringer vedr. Arbeidsmiljøundersøkelsen
- Rutiner vedr. HMS avvik
- Rutiner vedr. brannvern på campus
- Endringer av verneområder
- Forslag til organisering av vernelinja

4.3 Årsrapport bedriftshelsetjenesten (BHT)

Bedriftshelsetjenesten (BHT) 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 beredskap og samarbeider 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.

Linjeleder skal sørge for å involvere BHT i enhetenes HMS-arbeid, omfang og innhold beskrives i samarbeidsplaner.

Linjeleder skal sørge for at enheten til enhver tid innehar samarbeidsplan med BHT.

Fra Retningslinje for bruk av bedriftshelsetjenesten - BHT

Ansatte i BHT

Bedriftshelsetjenesten består av følgende ansatte innen følgende kompetanseområde:

- Ann Kristin Sjaastad, sertifisert yrkeshygieniker og faggruppeleder, 100 % stilling
- Bjørg Aadahl, bedriftslege, 40 % stilling
- Tina Hagen, bedriftsfysioterapeut, 100 % stilling
- Margunn Losnegard Karlsen, bedriftssykepleier, 100 % stilling
- Eli Rognes Klepp, seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling
- Borgny Hedvig Wold, rådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling
- Tove Gjelset, rådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, tilknyttet på pensjonistvilkår

Status samarbeidsplan mellom enheter og bedriftshelsetjenesten

- NV: Samarbeidsplan for 2023 etableres i starten av 2023
- IE: Samarbeidsplan for 2023 er etablert
- IV: Ny samarbeidsplan for 2023 er under etablering
- MH: Samarbeidsplan for 2022-2023 er etablert
- VM: samarbeidsplan for 2022-2023 er etablert
- AD: Samarbeidsplan 2022 - 2023 er under etablering
- ØK: Samarbeidsplan 2022 - 2023 er under etablering
- HF: Samarbeidsplan for 2023 – 2024 er etablert
- SU: Ny samarbeidsplan for 2023 er under etablering
- NTNU Eiendomsavdelingen: Samarbeidsplan kommer på plass i 2023
- Fellesadministrasjonen: Samarbeidsplan kommer på plass i 2023

Bedriftshelsetjenestens felles oppsummering av 2022

2022 har vært mindre preget av pandemi med tanke på type problemstillinger som BHT involveres i. Det registreres likevel et behov flere steder i organisasjonen for «gjenoppretting» av arbeidsmiljø i etterkant av pandemien, i form av å gjenskape samhold, trivsel og nærvær på jobb.

BHT registrerer at etterspørselen etter bistand har økt i 2022, særlig knyttet til de tema som ble kartlagt i HMS-årsrapporteringen for 2021 (eks. målrettede helseundersøkelser og HMS-runder).

Det er fortsatt variasjon mellom ulike fakultet/enheter, hvor noen etterspør mye bistand fra BHT, mens andre bruker BHT lite.

I henhold til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-3 bør arbeidet med å lage og vedlikeholde samarbeidsplaner med fakultet/enheter på fakultetsnivå i større grad etterspørres av enhetene. BHT vil selvsagt fortsette å bistå med å tilrettelegge for dette arbeidet

BHT har i 2022 gitt innspill til høring vedr. endringer i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-2, som innebærer en tydeliggjøring av BHT sin rolle som virkemiddel i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Forskriftsendringene medfører ikke vesentlige forandringer i arbeidet som gjøres av BHT ved NTNU. BHT har i løpet av året foretatt en evaluering av kvalitet på eget arbeid, med basis i verktøyet «God BHT» og har utarbeidet handlingsplan for videre utvikling.

Høsten 2022 har det pågått flere rekrutteringsprosesser internt i faggruppen og seksjonen, noe som har krevd ressurser fra ansatte i BHT.

BHTs bidrag til arbeidsmiljøarbeidet 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 (eks. konfliktforebyggingsprosjektet).

Basert på BHTs erfaringer gjennom 2022, ber vi NTNU være særlig oppmerksom på følgende:

- Det meldes generelt få HMS-avvik ved NTNU
- Det er behov for fokus på systematisk HMS-arbeid i form av risikovurderinger og kartlegginger på overordnet nivå (dvs. på fakultets-/institutt-/faggruppenivå)
- BHT kan med fordel involveres mer i forkant av for eksempel byggeprosjekt, flyttinger og endringsprosesser, både med tanke på fysisk og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø
- BHT kan med fordel involveres mer i sykefraværsoppfølging og rus- og avhengighetsproblematikk
- Stipendiater er en sårbar gruppe, hvor ensomhet på arbeidsplassen synes å være en økende problemstilling
- Stadig økende arbeidsbelastning (flere oppgaver, færre ansatte) synes å være en gjentakende problemstilling blant ansatte, både teknisk-administrative og vitenskapelige. Dette settes ofte i sammenheng med økt turnover og økt sykefravær
- Uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omorganiseringer
- Når BHT har vært involvert i håndtering av motsetningsforhold mellom enkelte ansatte, eller bistått enheter med arbeidsmiljøutfordringer, har det gjerne vært mangelfull håndtering av utfordringer på et tidlig tidspunkt. Vi ser derfor at det fortsatt er et stort behov for at organisasjonen jobber systematisk med forebygging av konflikter og motsetningsforhold
- BHT ser 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

Kort oppsummering fra de ulike fagområdene i BHT

Yrkeshygiene

Det er økende etterspørsel etter yrkeshygienisk rådgiving og målinger, med hovedvekt på inneklimate, lydnivå/akustikk og kjemikalier i luft, inkludert trestøv. Koordinering av NTNUs strålevernarbeid har blitt gjennomført som vanlig, med kurs, kontrollmålinger og rapportering til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet.

Arbeidsmedisin

Som en følge av økt fokus på systematisk HMS-arbeid etter årsrapporteringen for 2021 har BHT sett en markant økning i etterspørselen etter målrettede helseundersøkelser. Dette har medført noe ventetid for de som bestiller slike undersøkelser og krevd allokering av ressurser internt i BHT. To rådgivere innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø har bistått med de målrettede helseundersøkelsene, noe som igjen har ført til noe mindre kapasitet på psykososialt/organisatorisk område. BHT mener at antall målrettede helseundersøkelser nå har kommet opp på et mer realistisk nivå enn tidligere, basert på størrelsen

Årsrapport for 2022: Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU (HMS-rapporten)

og hovedaktivitetene ved NTNU. Etterspørselen forventes derfor å vedvare. Hepatitt B-vaksinasjon av studenter i medisin, bioingeniørfag og videreutdanning i sykepleie er gjennomført som vanlig.

Ergonomi

Det har vært en økning i antall henvendelser om ergonomibistand både på individ- og gruppenivå, spesielt innenfor ergonomi ved dataarbeid. Hovedutfordringene har vært muskel- og skjelettplager på grunn av mer stillesittende arbeidsdager og langvarig skjermarbeid.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

På dette området har BHT enten vært involvert i eller gjennomført individuelle samtaler med ansatte, sykefraværsoppfølging, trekantsamtaler ved motsetningsforhold, rådgiving til medarbeidere, ledere og verneombud, gjennomføring av arbeidsmiljøprosesser og kurs/opplæring, faglig bistand i rus- og avhengighetssaker, samt bistand til systematisk arbeid på overordnet nivå, herunder deltakelse i konfliktforebyggingsprosjektet.

4.4 Årsrapport hovedverneombudet (HVO)

Vernetjesten ved NTNU er organisert med 14 hovedverneområder; 8 Fakulteter, Vitenskapsmuseet og 3 i Fellesadministrasjonen, Gjøvik og Ålesund. Det er ca 170 verneombud på institutter og avdelinger, samt ca. 160 vara verneombud.

Hovedverneombudene (HVO) på sentralt nivå har hatt totalt 240% frikjøp i 2022.

Fordelingen har vært 100% frikjøp for både HVO og vara HVO i Trondheim.

Vara HVO i Gjøvik og Ålesund har hatt 20% frikjøp hver.

Det er ulik praksis for frikjøp for de lokale hovedverneombudene på nivå 2.

Med 100% frikjøp for vara HVO i Trondheim har denne rollen fungert godt som et assisterende HVO. Hovedverneombudet og vara i Trondheim sitter lokalisert i PFI-bygget sammen med fagforeningsrepresentantene på sentralt nivå, Campus tillitsvalgt og Campus verneombud. Dette gjør at man blir del av et arbeidsmiljø der man jobber med mange av de samme sakene, men med ulik vinkling ut fra roller inn mot arbeidsgiver.

I år byttet hovedverneombudet og vara i Trondheim roller fra 1.juli – 31.desember etter eget ønske. Sittende HVO, Ragnar Moen, går ut av verneombudsrollen grunnet overgang til ny stilling ved NTNU. May Grete Sætran går tilbake til rollen som HVO fra nyttår. Det er avklart at nytt assisterende HVO i Trondheim blir Bjørn Munkvold. Han har hatt rollen som lokalt HVO ved Fakultetet for medisin og helsevitenskap i flere perioder.

Perioden for hovedverneombudet og vara er ut 31. mai 2023. Hovedsammenslutningene peker ut for neste 2-årsperiode (01.06.2023-31.05.2025).

Noen faste oppgaver for HVO:

- Samordne, støtte og veilede lokale hovedverneombud (LHVO).
- Nettverksmøter med LHVO. Det ble 11 møter i 2022. I tillegg har HVO arrangert et dagsseminar for HVO 25. november hvor tema var samarbeid i vernelina.
- Møter med vara HVO i Gjøvik og Ålesund. Disse er også stedlige lokale HVO på respektive campuser.
- Møter med Direktør for Organisasjon og Infrastruktur.
- Medlem i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
- Medlem av AMUs byggeråd – Byggarma.
- Observatørrolle med talerett i sentralt samarbeidsutvalg (SESAM).
- Kontaktmøter med rektor.
- Møter med leder for seksjon for HMS- og beredskap, samt leder for bedriftshelsetjenesten (BHT).

Andre oppgaver for HVO:

Årsrapport for 2022: Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU (HMS-rapporten)

- Deltagelse i temabrukergrupper og klyngebrugergrupper i forbindelse med campussamling.
- Tilrettelegge for verneombudsvalg (i regi av Arbeidsmiljøutvalget).
- Deltagelse i arbeidsgruppe for nye varslingsrutiner.
- Deltagelse i arbeidsgruppe for konfliktforebygging.
- Deltagelse i styringsgrupper i forbindelse med arbeidsmiljø saker.

De faste møtearenaene er viktige for samarbeid mellom ledelsen og vernelinjen.

HVO og vara har besøkt de stedlige lokale HVO i Gjøvik og Ålesund samt de lokale HVO på 7 fakulteter, vitenskapsmuseet og to av områdene i fellesadministrasjonen. Det har vært lærerikt å få innsikt i deres hverdag og interessant å få sett andre hovedverneombudsområder.

Den årlige nasjonale hovedverneombudskonferansen ble arrangert av UiS i Stavanger i dagene 6.- 8. september. På konferansen ble følgende temaer belyst: Fremtidens arbeidsplasser i akademia, Organisasjonsrettferdighet – tillit og makt i endringsprosesser, Campusutvikling, Varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, Hvordan redusere mobbing og trakassering i UH-sektoren.

HVO og vara deltok også på Arbeidsmiljøkongressen 2022 i oktober. Følgende tema ble belyst: Norsk arbeidsliv i fremtiden – utfordringer og muligheter for arbeidsmiljøet, Mental helse i arbeidslivet, Mobbing og trakassering på arbeidsplassen, Hovedverneombudets rolle – gissel eller influenser? Helsefremmende arbeidsplasser, Emosjonelt arbeid – HMS-fagets blindsoner?

Hovedverneombudene i universitetssektoren har styrket sitt samarbeid gjennom faste månedlige møter og 2 fysiske samlinger.

Hva ser vi:

- [Retningslinje for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud - NTNU](#) ble vedtatt av Arbeidsmiljøutvalget (AMU), sak 26/21. Faste møter mellom leder og verneombud bekreftes å ikke være helt på plass hos alle enheter ennå.
- [Verneombudsvalg for perioden 2023 - 2024 - Knowledge base - NTNU](#). I år ble det satt nye tidsfrister for å kunne gi nye verneombud opplæring før man starter sin rolle den 1. januar 2023. Selv med en frist innen 1 november å ha valg for verneombud og LHVO, var ikke alle valg avholdt innen årsskiftet. (Dette gjelder ikke de som hadde fått utsatt valget).
- AMU har i år hatt 2 seminar der AMUs rolle og oppgave har vært tema. HVO ser at AMU har en god vei å gå før AMU utfører alle oppgavene organet er pålagt etter Arbeidsmiljøloven. Det er en utfordring at AMU ikke har satt av nok tid til å behandle alle sakene innen rimelig tid.
- Systematisk HMS.
 - NTNU har fått nytt system for innmelding av HMS-avvik. Nå kalles innmeldingene uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag. HVO håper at det nye systemet, i tillegg til opplæring av saksbehandlere, bidrar til å treffe på tiltak og at de ansatte føler det nytter å melde ifra. Med ca. 1000 avvik så tyder mye at det er betydelig underrapportering. HVO savner et uttalt mål på antall innmeldinger fra NTNU. Det burde ikke være urimelig å forvente minst en innmelding i snitt per ansatt.
 - Det er behov for økt kunnskap om risikovurdering som et verktøy også for psykososialt arbeidsmiljø.
 - NTNU har fortsatt ikke fått på plass nytt system for risikovurdering. Gammelt system (Risk Manager) er ustabil og NTNU har frarådet bruk siden mars 2020. Det er utfordrende for AMU og vernelinjen å påse at risikovurderinger blir utført/dokumentert uten felles digitalt system.
 - Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK). Presentasjon av resultater fra spørreundersøkelsen og utvikling av tiltak ble gjennomført i løpet av vårsemesteret (fase 2 og 3). Fra mai 2022 til mai 2023 skal enhetene gjennomføre og evaluere tiltakene. I november skulle enhetslederne sammen med verneombud evaluere handlingsplanen (fase 4). Det er per nå ikke klart hvordan de ulike enhetene ligger an.
 - HMS-runde. Det er uoversiktlig om dette gjøres i tråd med retningslinje.
- Manglende HMS-opplæring.
 - NTNU pålegger ikke ledere å ta HMS-opplæring (Grunnkurs arbeidsmiljø – tidligere HMS-plattformen).
 - Saksbehandlere av HMS avvikssystemet har ikke obligatorisk opplæring.
 - Verneombud har ikke pålagt opplæring på 40 timer i tråd med lovkrav.
 - AMUs medlemmer har ikke obligatorisk opplæring; Grunnkurs for arbeidsmiljø.
- Verneombudsskolen som kommer i 2023.

- Hovedverneombudet har hatt som mål å få mer opplæring for verneombudene. Verneombudsskolen blir en stor satsning på arbeidsmiljø-opplæring som er spisset mot verneombudsrollen og som vil gi kompetanse til alle verneombud ved NTNU. Her vil det bli kursing fordelt utover verneombudperioden med relevante temaer for å trygge verneombudene i rollen.

Hovedverneombudet ønsker å takke rektor for å anerkjenne verneombudets rolle ved NTNU!

Sitat fra rektor Anne Borg:

Verneombudene har en viktig rolle for å ivareta arbeidsmiljøet ved NTNU. De representerer et viktig perspektiv, og er en essensiell samarbeidspartner for arbeidsgiver i dette arbeidet.

Dyktige verneombud er gull verdt!

Ragnar Moen (HVO)

May Grete Sætran (vara HVO)

4.5 Samlet oversikt over sykefravær

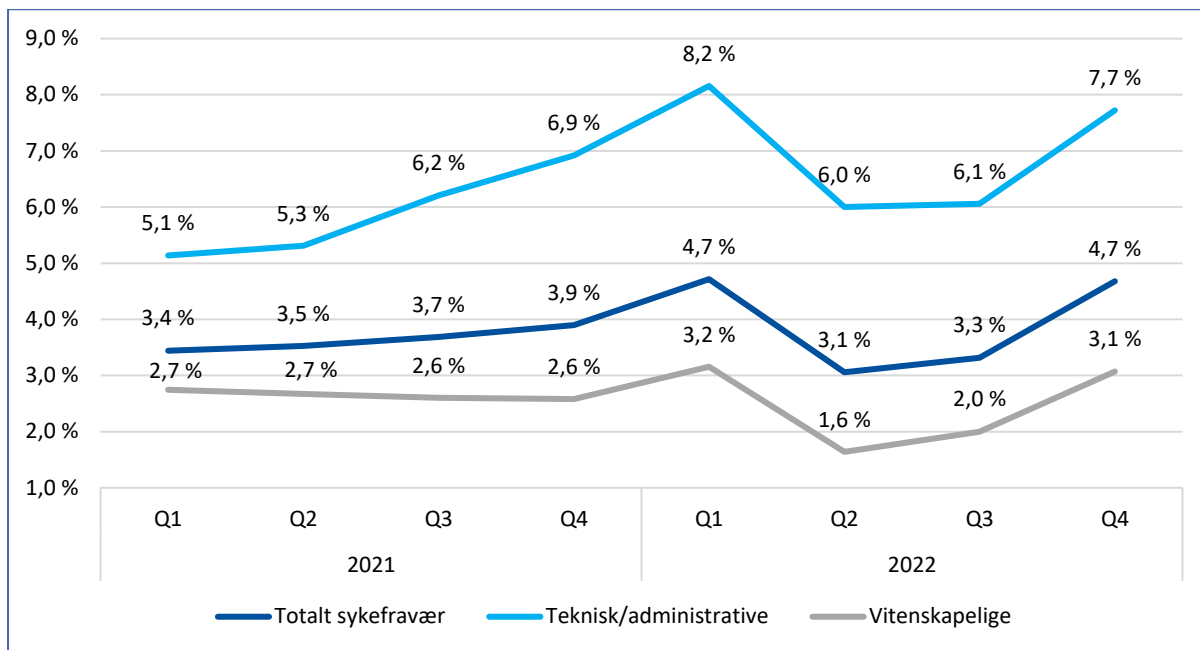
Totalt sykefravær ved NTNU vurderes fortsatt som relativt lavt, selv om det har økt noe i 2022. Endringen kommer fra egenmeldt sykefravær, som utgjør en liten del av det totale sykefraværet. Det totale sykefraværet er høyest blant teknisk/administrativt ansatte, og har økt med +1,1%. Sykefraværet blant vitenskapelig ansatte er fortsatt lavt. Instituttene forklarer dette ved at vitenskapelig ansatte i mindre grad registrerer egenmeldt sykefravær. Dette påvirker det registrerte, totale sykefraværet ved NTNU.

Gjennomsnittlig sykefravær blant ledere var på 2,0% i 2022, mot 1,0% i 2021. Sykefraværet i 2021 var imidlertid lavere enn snittet de siste 4 årene. Tilsvarende tall for 2019 og 2020 var på henholdsvis 2,3% og 2,6%.

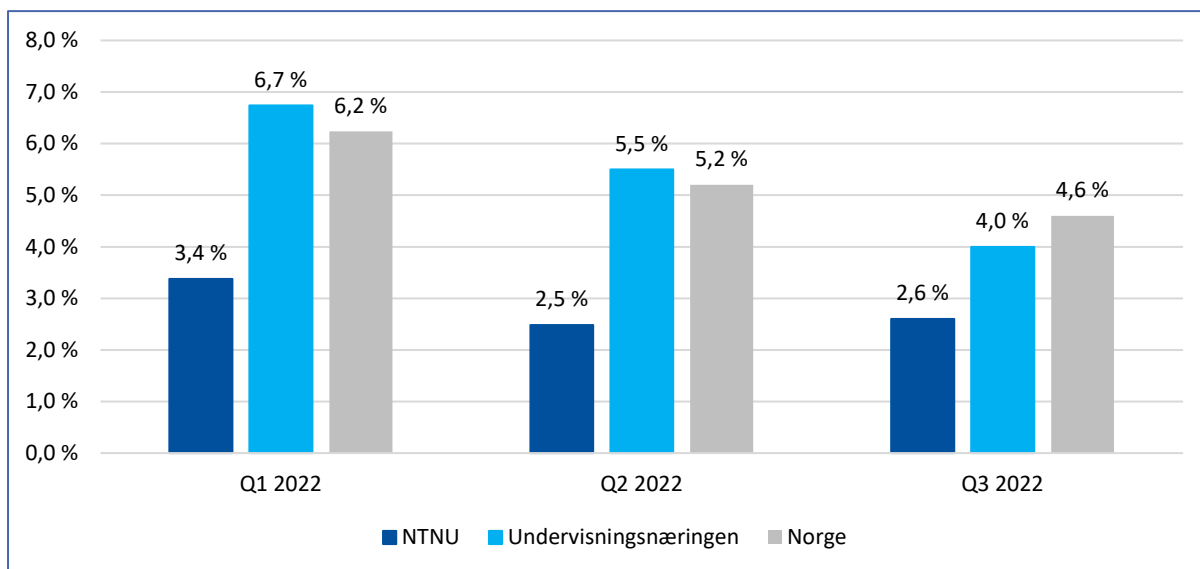
	2021	2022
NTNU, totalt	3,6 %	3,9 %
Egenmeldt	0,6 %	0,9 %
Legemeldt	3,1 %	3,1 %
Teknisk/administrative, totalt	5,9 %	7,0 %
Vitenskapelige, totalt	2,7 %	2,5 %
Stipendiater, totalt	3,7 %	3,4 %

FIGUR 4: GJENNOMSNIITTLIG SYKEFRAVÆR VED NTNU I 2022

Utvikling av sykefraværprosent pr. kvartal 2021 – 2022:



FIGUR 5: SYKEFRAVÆRSPROSENT PR. KVARTAL 2021-2022



FIGUR 6: NTNUS SYKEFRAVÆR SAMMENLIGNET MED STATLIG FORVALTNING OG NORGE SAMLET (DATA ER HENTET FRA NAV)

4.6 HMS-kurs og opplæring

Følgende kurs/opplæring har blitt gjennomført i regi av Seksjon for HMS og beredskap:

Grunnleggende HMS-opplæring

- Grunnkurs arbeidsmiljø (4 kurs)
- Grunnkurs arbeidsmiljø for lærlinger (1 kurs)
- Grunnleggende førstehjelp (3 kurs)
- Basic first aid (3 kurs)
- EQS for avviksbehandlere (4 kurs)
- EQS for lokale administratorer (superbruker på fakultetsnivå) (2 kurs)

Yrkeshygiene/stoffkartotek

- Håndtering av farlig- og smittefarlig avfall (1 kurs)

Årsrapport for 2022: Arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling ved NTNU (HMS-rapporten)

- Eksponeringsregister (1 kurs)
- Bruk av stoffkartoteket (2 kurs)
- HMS i laboratorier og verksted (0 kurs)
- Håndtering av hydrogenfluorid (norsk og engelsk) (4 kurs)
- Personlig verneutstyr (1 kurs)

Strålevern

- Introduksjonskurs strålevern (2 kurs)
- Brukerkurs for laser (1 kurs)
- Brukerkurs kapslede radioaktive kilder og røntgenapparat (1 kurs)
- Elektromagnetiske felt (0 kurs)
- Brukerkurs åpne radioaktive kilder (1 kurs)

Ergonomi

- Ny på NTNU (engelsk) (2 kurs)
- Workshops med grupper samt arbeidsplassbesøk for enkeltpersoner og enheter ved behov

Psykososialt organisatorisk arbeidsmiljø

- Dagskurs i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (2 kurs)
- Dagskurs i konflikthåndtering (2 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.