

HMS-årsrapport 2023

Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU



Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Rammer for arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid ved NTNU.....	3
1.2	NTNUs overordnede mål og strategier som ramme for arbeidsmiljøarbeidet.....	7
1.3	Sentrale føringer og satsinger innenfor arbeidsmiljøfeltet	7
2	Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2023	9
2.1	Sentrale funn fra HMS-årsrapportering 2023	9
2.2	HMS-avvik/ uønskede hendelser og forbedringsforslag.....	14
2.3	Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	17
2.3.1	Arbeidsmiljøundersøkelsen	17
2.3.2	Konfliktforebyggingsprosjektet	18
2.3.3	Varsling og varslingsrutiner	19
3	Innspill fra bedriftshelsetjenesten og hovedverneombudet	20
3.1	Sentrale momenter fra bedriftshelsetjenestens (BHT) årsrapport.....	20
3.2	Sentrale momenter fra hovedverneombudets årsrapport.....	21
4	Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre	22
4.1	Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innenfor arbeidsmiljøutvikling/-ivaretagelse i 2023.....	22
4.2	Konkrete tiltak og videre arbeid med NTNUs arbeidsmiljø i bred forstand	23
4.2.1	Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU	23
5	Vedlegg	26
5.1	HMS-årsrapportering fra enhetene 2023	26
5.2	Arbeidsmiljøundersøkelsen	33
5.3	Årsrapport fra arbeidsmiljøutvalget (AMU).....	40
5.4	Årsrapport fra NTNUs bedriftshelsetjeneste (BHT)	43
5.5	Årsrapport fra hovedverneombudet (HVO).....	46
5.6	Samlet oversikt over sykefravær.....	48
5.7	IA-arbeidet	51
5.8	HMS-kurs og opplæring	52

1 Innledning

HMS-årsrapport for 2023 følger samme oppbygging som rapporten fra 2022, som ble vedtatt 14. september 2023. Dette inkluderer en fortsettelse av den bredere fortolkningen av HMS-begrepet som ble introdusert i rapporten for 2022, som omfatter både det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) og et godt og forsvarlig arbeidsmiljø i bred forstand.

Rapporten inkluderer vanlig HMS-årsrapportering fra enhetene, sykefraværstatistikk, HMS-avvik, og årsrapport fra AMU og BHT, samt statistikk og oversikt over fysisk infrastruktur, årsverk, sammensetning av ansatte både når det gjelder alder, nasjonalitet og stillingskategorier. Et nytt fast element introdusert i rapporten fra 2022 var årsrapport fra verneinjen ved hovedverneombudet.

I årets rapport vies det relativt stor plass til arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført i november 2023. Sentrale funn blir presentert og kommentert, og overordnede resultater/analyser og trender er tatt inn (vedlegg 5.2). I årsrapporten for 2024 vil arbeidet med oppfølging av funnene bli kommentert. Det vil gi styret en mulighet til å sikre at arbeidsmiljøarbeidet er i samsvar med overordnede mål og retning gitt i NTNUs overordnede styringsdokumenter som verdier, strategi og periodeplan/tildelingsbrev.

NTNUs overordnede HMS-handlingsplan som ble lansert i fjorårets HMS-årsrapport videreføres i store trekk i årsrapporten for 2023, med noen justeringer. Ettersom den opprinnelige handlingsplanen ble vedtatt så sent som i september 2023, er få nye tiltak igangsatt i løpet av rapporteringsåret. En del tiltak var imidlertid igangsatt før handlingsplanen var vedtatt, og følges opp i det videre arbeidet.

HMS-årsrapport omfatter ikke sikkerhet- og beredskap i betydningen samfunnssikkerhet, nasjonal sikkerhet, informasjonssikkerhet, personvern og beredskap. Læringsmiljø, klima/miljø/energi og likestilling/mangfold er omfattet heller ikke av denne rapporten.

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 arbeidsmiljø og internkontroll innenfor HMS. Det systematiske arbeidet med arbeidsmiljøet, forankringen blant ledere og ansatte, og et kontinuerlig fokus på å opprettholde og videreutvikle gode arbeidsmiljø skjer innenfor disse rammene.

Fysisk infrastruktur

NTNU disponerer store arealer og bygningsmasse i eid og leid areal. Til sammen 180 bygg med ca. 765 000 m² og ca. 30 000 rom. Av dette er ca. 244 000 m² leide arealer. Av det samlede arealet (eid og leid) leies ca. 54 000 m² ut til eksterne samarbeidspartnere. Den største endringen i bygningsmassen fra rapporten i 2022, er at NTNU har kjøpt Fiberbygget og Tapirbygget, og det eide arealet har med dette økt med 6 900 m².

Arealer til laboratorier og andre spesialrom

Campus	Laboratorium og spesialrom		Verksted	Undersøkelles- og behandlingsrom	Dyrerom	Veksthus
Trondheim	1350 rom	71 500 m²	230 rom 13 000 m²	137 rom 3 400 m²	45 rom 800 m²	13 rom 1000 m²
Gjøvik	58 rom	4000 m²				
Ålesund ¹	67 rom	4000 m²				

Tab. 1: Arealer til laboratorier og andre spesialrom

Det er kun leide arealer i Gjøvik og Ålesund. I Trondheim er det sambruk av ca. 12 200 m² av laboratoriene, hovedsakelig med Sintef. I tillegg leies ca. 16 200 m² av disse arealene ut og brukes kun av leietakerne, hovedsakelig

¹ Antall rom og m² er betydelig endret fra 2022, p.g.a. utelatelse av arealer tilknyttet utdanning i 2022.

Sintef. Sintef leier og enebroker også ca. 1 500 m2 av verkstedarealet, samtidig som ca. 1800 m2 er delt mellom NTNU og hovedsakelig Sintef som leietaker.

I tillegg til utstrakt sambruk med Sintef, har NTNU også delt areal med St. Olavs hospital, hvor ca. 1300 m2 av undersøkelsesrommene og 117 m2 av dyrerommene deles hovedsakelig med St. Olav som leietaker.

Oversikten omfatter ca. 10 200 m2 på Tyholt som delvis er under ombygging, hvorav ca. 8 800 m2 disponeres av Sintef Ocean.

Ansatte og studenter

NTNU er en stor virksomhet med mer enn 9000 ansatte/ ca. 8000 årsverk og ca. 44 000 studenter. 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 ikke av rapporteringen med unntak av situasjoner der de har arbeidstakerroller, f.eks. som studentassistenter og læringsassistenter. De omfattes også når de jobber med studieoppgaver i laboratorier og verksteder.

Årsverk

Antall årsverk per stillingsgruppe (2019 – 2023):

	2019	2020	2021	2022	2023
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	5 044,3	5 124,7	5 266,8	5 319,4	5 258,7
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	829,1	834,6	830,3	839,2	859,4
Teknisk-administrative stillinger	1 727,3	1 802,4	1 855,8	1 892,0	1 935,5
Totalt	7 600,7	7 761,7	7 952,9	8 050,5	8 053,6

Tab. 2: Årsverk per stillingsgruppe (2019-2023). Faglige årsverk inkluderer stillingskodene UN1-UN4, teknisk-administrative årsverk inkluderer AD1-AD3 (se DBHs stillingskoder: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>)

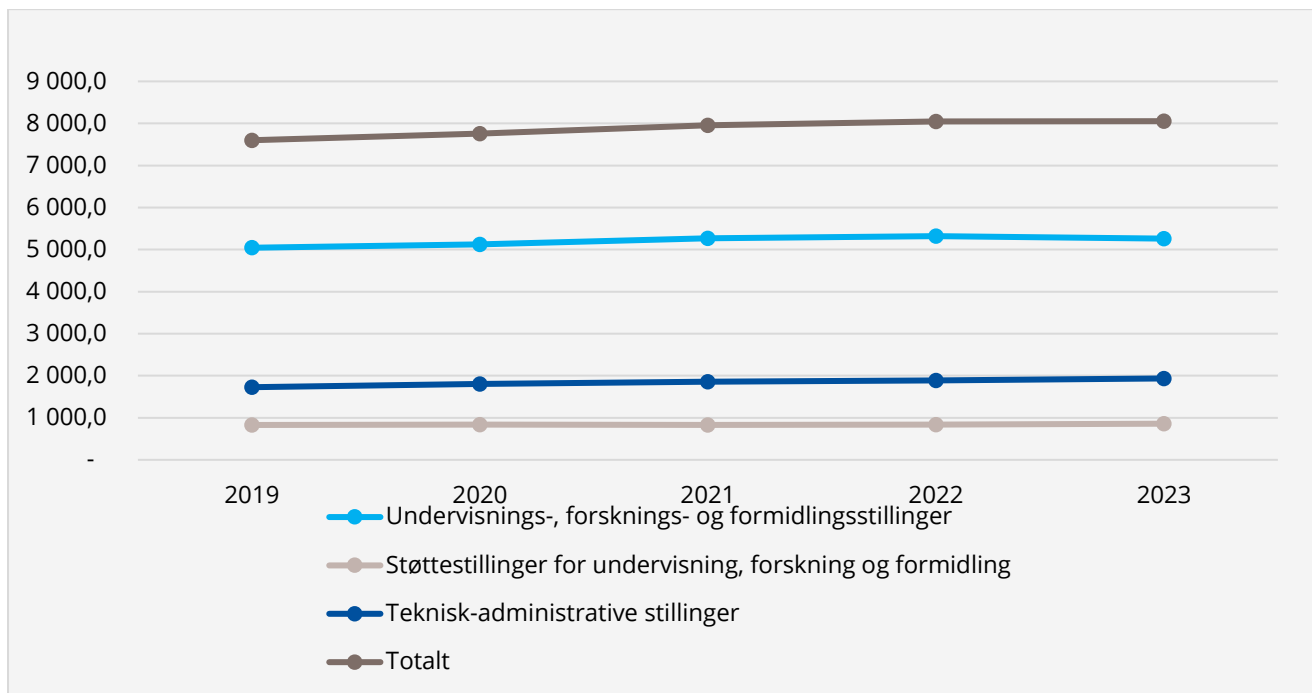


Fig. 1: Antall årsverk i utvalgte stillingskoder; vitenskapelige (professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, postdoktor, stipendiat), teknisk/administrative (konsulenter, rådgivere, ingeniør, renholdere, lærlinger mv.) og støttestillinger (bibliotekstillinger, lab-personell/teknikere/ingeniører)

Antall årsverk per NTNU-by:

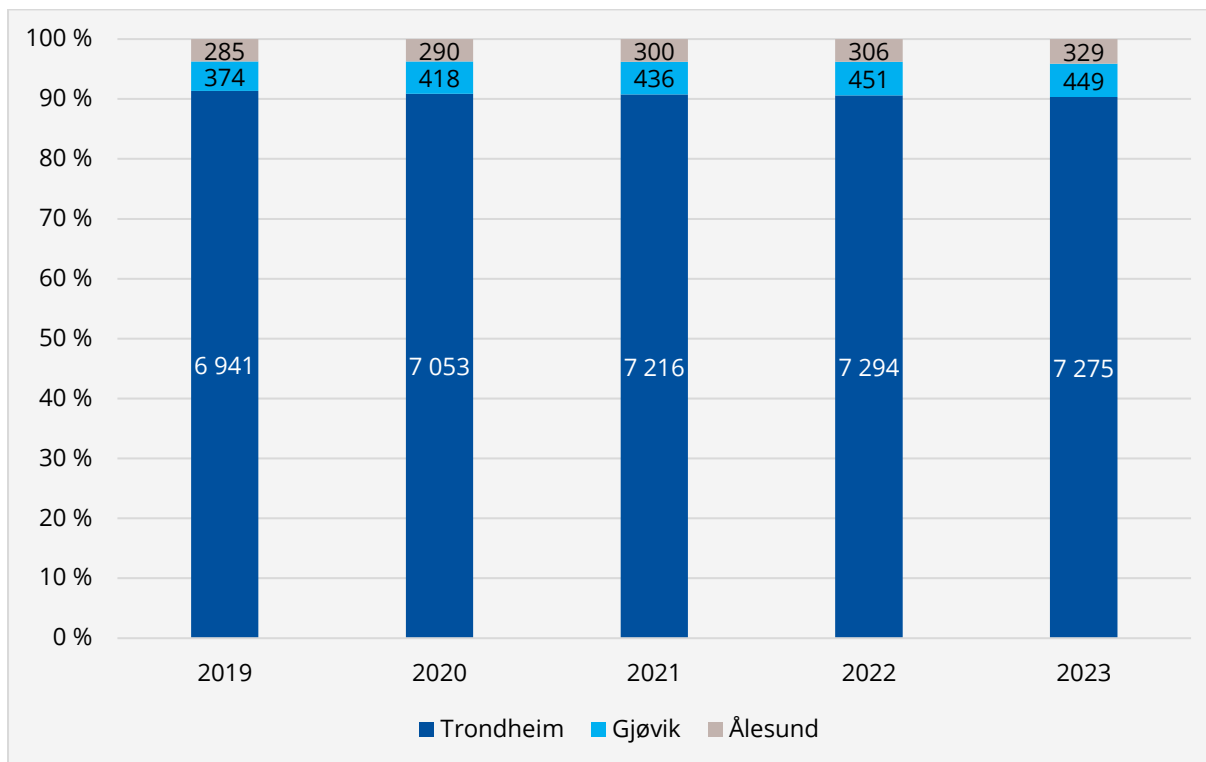


Fig. 2: Antall årsverk pr. NTNU-by i perioden 2019 – 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Faglige årsverk	5 044.3	5 124.7	5 266.8	5 319.4	5 258.7
Administrative årsverk	1 438.7	1 487.2	1 533.6	1 585.1	1 621.7
Antall faglige årsverk per administrative årsverk	3.51	3.45	3.43	3.36	3.24

Tab. 3: Forholdstall antall årsverk i faglige og administrative stillinger. Stillingskategorien AD3 «Andre tekniske og administrative stillinger» inngår ikke i administrative årsverk.

Nasjonaliteter

Det er totalt 113 nasjonaliteter blant ansatte ved NTNU i 2023. Blant internasjonale årsverk i vitenskapelige stillinger er det 110 nasjonaliteter. De største landene er Tyskland, India, Kina, Sverige og Italia (fallende rekkefølge).

	Årsverk	Prosentandel
Norge	5 764.9	72 %
Andre nasjonaliteter	2 288.7	28 %
Sum	8 053.6	100 %

Tab. 4: Antall internasjonale årsverk og nasjonaliteter totalt ved NTNU (2023)

	Årsverk	Prosentandel
Norge	3 198.9	61 %
Andre nasjonaliteter	2 059.8	39 %
Sum	5 258.7	100 %

Tab. 5: Antall internasjonale årsverk i vitenskapelige stillinger (undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger), 2023

	Norske	Internasjonale
Førsteamanuensis	69.2%	30.8%
Professor	72.9%	27.1%
Forsker (1108, 1109, 1183)	48.1%	51.9%
Stipendiat (1017 og 1378)	45.9%	54.1%
Postdoktor	26.5%	73.5%
Bibliotekstillinger (1199 og 1200)	83.8%	16.2%
Instituttleder	87.2%	12.8%
Renholder	73.0%	27.0%
Driftstekniker	73.1%	26.9%

Tab. 6: Prosentandel norske og internasjonale årsverk i utvalgte stillingskoder (2023)

Gjennomsnittsalder

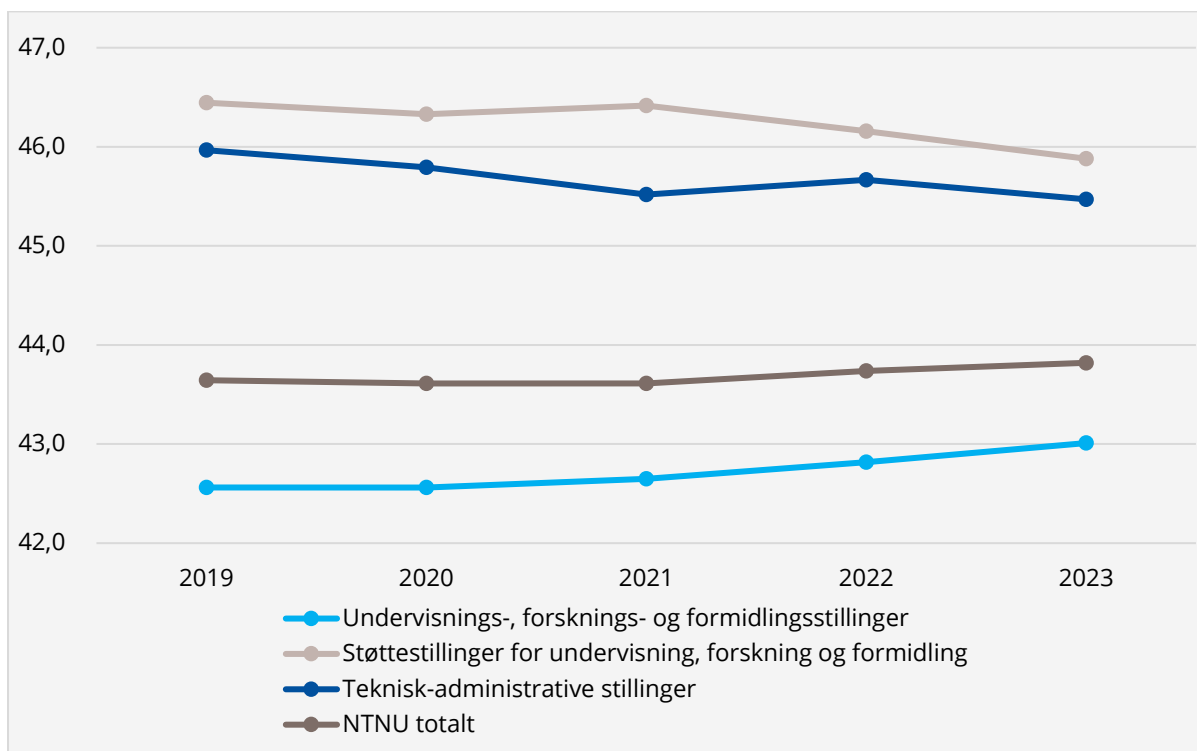


Fig. 3: Gjennomsnittsalder for ansatte i perioden 2019 – 2023

Oppsummering - ansatte

Totalt antall årsverk i 2023 holder seg på omtrent samme nivå som året før, det samme gjør fordelingen mellom NTNU-byene. Antall årsverk har vært stadig økende siden fusjonen, både totalt sett og for undervisnings- og forskerstillinger og teknisk-administrative stillinger. For 2023 viser tallene at antall årsverk i undervisnings- og forskerstillinger er gått noe ned og er tilbake på litt under 2021-nivå, samtidig som det fremdeles er noe økning i de andre stillingskategoriene. Utviklingen i forholdstallet mellom faglige og administrative stillinger er fortsatt avtagende, dvs. færre vitenskapelige ansatte per teknisk/administrativt ansatte. Økningen i antall teknisk/administrative årsverk skyldes innveksling av administrative konsulenter. Dette kan innebære redusert arbeidsbelastning på den teknisk/administrative staben, og større mulighet for fokus på kjerneoppgavene for de vitenskapelige ansatte. Sammenlignet med eksempelvis UiO er likevel forholdstallet ved NTNU høyt. Internasjonalt ansatte utgjør 28% av årsverkene ved NTNU, og over en tredjedel av NTNUs årsverk innen vitenskapelige ansatte. I stillinger som forsker (51,9%), stipendiat (54,1%) og post.doc (73,5%) utgjør internasjonalt ansatte flertallet av årsverkene. De er samtidig godt representert både i førsteamanuensis (30,8%) og professorstillinger (27,1%) ved NTNU. Dette krever at NTNU også har et internasjonalt blikk på sitt

arbeidsmiljøarbeid, hvor det særlig legges vekt på å sikre lett tilgang på informasjon generelt og opplæring i norsk arbeidskultur og i den norske arbeidslivsmodellen spesielt.

Samtidig må det bygges forståelse blant alle ansatte og ledere i hva det vil si å ha et internasjonalt arbeidsmiljø. Språk og kultur kan skape misforståelser både blant ledere og ansatte, som igjen kan utvikle seg til konflikter. Det er derfor viktig at NTNU har et bevisst og aktivt forhold til kultur- og arbeidsmiljøutvikling i internasjonale arbeidsmiljøer. Det er også verdt å bemerke den doble sårbarheten som ligger i at internasjonalt ansatte utgjør over halvparten av årsverkene innenfor stillinger som forskere, stipendiater og postdocer, altså i stillinger som har en innebygget usikkerhet i seg. Dette krever at NTNU som arbeidsgiver må være særlig påpasselig med å sikre tryggest mulige rammer og minst mulig unødvendig usikkerhet eller uklarhet i rammene for ansettelsesforholdet.

Selv om grafen for gjennomsnittsalder for ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger viser 43 år for ansatte i slike stillinger, er det store variasjoner i snittalder mellom de forskjellige stillingskodene. Stipendiat (31,5), post.doc (35,8) og forskerstillingene (41,4) trekker snittet ned for kategorien, mens professor (55,8), dosent (60,7), førsteamanuensis (47,2), førstelektor (55,0), og universitetslektorer (46,9) trekker snittet opp. Snittet for de individuelle kodene samsvarer for øvrig relativt godt med de nasjonale tallene fra DBH på snittalder.

1.2 NTNUs overordnede mål og strategier som ramme for arbeidsmiljøarbeidet

NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden» setter retning for universitetets prioriteringer ut 2025. Verdierne kreativ, kritisk, konstruktiv og respektfull tilsier alle et godt arbeidsmiljø, og særlig verdiene konstruktiv og respektfull setter ambisjoner for det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet.

I tildelingsbrevet for 2023, herunder utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet for perioden 2023 – 2026, løftes det fram temaer som internasjonalisering, redusert midlertidighet og karriereutvikling. Utviklingsavtalen legger, som en del av styringsparameterne, vekt på at NTNU utvikler campuser og infrastruktur som bidrar til fremragende lærings- og arbeidsmiljø og høy faglig kvalitet, og samtidig at NTNU arbeider systematisk for å utvikle ansattes kompetanse og karriere. Det er også satt krav om positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse.

I et arbeidsmiljøperspektiv peker mange av disse temaene i retning av at utvikling av gode psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold må ha stort fokus, og at det systematiske arbeidet videreutvikles og forankres i hele organisasjonen.

1.3 Sentrale føringer og satsinger innenfor arbeidsmiljøfeltet

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

På det organisatoriske og psykososiale området har NTNU vedtatt både en ny personalpolitikk og nye ledelsesprinsipper. Begge områder gir klare føringer og forventninger både for medarbeidere og ledere.

HMS-politikken

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

Personalpolitikken

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

Ledelsesprinsippene

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

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

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

Systematisk HMS-arbeid

Som direkte følge av enhetenes HMS-årsrapportering i 2021-2023, satses det på systematisk HMS-arbeid ved NTNU. Blant annet er det forventet at beslutningen om obligatorisk grunnopplæring eller annen relevant opplæring for ledere fra starten av ny åremålsperiode i 2025, vil gi resultater på lengre sikt. Et annet ledd i satsingen er etableringen av Verneombudsskolen, en kursrekke for verneombud i tillegg til ordinært todagers grunnkurs. Kursene skal bidra til å gjøre verneombudene trygge i rollen og at verneombudsrollen oppleves meningsfylt. Verneombudsskolen er under utvikling og dekker så langt temaer som verneombudets rolle og oppgaver, systematisk HMS-arbeid, arbeidsmiljøundersøkelsen, hvordan verneombud kan si fra om arbeidsmiljøforhold og HMS-årsrapportering. Verneombudsskolen dekker også dagsaktuelle tema, og har stor grad av fleksibilitet der man veksler på opplæring digitalt og fysisk.

Overordnede HMS-mål

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

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

Punktene 1-4 og 6 følges opp via Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU (kap. 4.2.1). Punkt 5 følges opp både gjennom de formelle informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøtene på NTNU-nivå og ved fakultetene – og gjennom NTNUs styringsordning med personalmøter, utvidet ledergrupper, styrer og ikke minst gjennom faglige råd og utvalg.

2 Gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet i 2023

Årsrapporten for 2023 bygger i hovedsak på resultater fra årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet (internkontroll) ved NTNU. Internkontrollen gjennomføres i form av HMS-årsrapportering (nettskjema) fra instituttene, fakultetsadministrasjonene, Vitenskapsmuseet og de administrative avdelingene, totalt 74 enheter.

Øvrige kilder til årsrapporten for 2023 er:

- Innmeldte HMS-avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag
- Sykefraværdata
- Status for IA-arbeidet
- Sentralt varslingsmottak
- Årsrapporter fra AMU, hovedverneombudet og NTNUs bedriftshelsetjeneste
- Rapport fra arbeidsmiljøundersøkelsen 2023

2.1 Sentrale funn fra HMS-årsrapportering 2023

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

I 2021 ble det for første gang på flere år sendt ut et spørreskjema for å innhente informasjon om HMS- og arbeidsmiljøarbeidet ved alle enheter til og med instituttnivået. Spørsmålene er i hovedsak knyttet til NTNUs HMS-retningslinjer og –prosedyrer, og de fleste spørsmålene videreføres fra år til år. I takt med utviklingen ved NTNU vurderes likevel nye tema som kan bidra til å belyse helheten i arbeidet med HMS og arbeidsmiljø.

Nye tema for rapporteringen i 2023:

- Omstilling/ omorganisering og risikovurdering i forbindelse med dette
- Bruk av hjemmekontor
- Ansattes antatte kunnskap om hvem som er nærmeste leder med personalansvar

I tillegg til at undersøkelsen er et nyttig verktøy for å innhente informasjon, skaper dette også økt bevisstgjøring rundt HMS, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling. Undersøkelsen kan dermed i seg selv ha en effekt på hvordan HMS-tema vektlegges og følges opp i enhetene.

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

Samtlige fakulteter, Vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen ved direktør har mottatt resultatrapportene fra underliggende enheter, samt forslag til overordnede forbedringsområder som forventes å bli fulgt opp i 2024. I meldingskanalen «HMS på NTNU» på Innsida, er det videre oppfordret til å benytte egne resultater aktivt ved å gjennomgå dem på nytt, identifisere forbedringsområder og føre disse opp på enhetens HMS-handlingsplan.

Sammendrag av resultatene

I 2023 ble svarprosenten på HMS-årsrapportering fra enhetene 100% mot tilsvarende 92% i 2022.

Resultatene fra HMS-årsrapportering 2023 viser en rekke positive funn:

Over 80% av enhetene svarer at medarbeiderne er gjort kjent med hvordan man sier fra om uønskede hendelser, HMS-avvik og andre arbeidsmiljøforhold. Verneombud og medarbeidere er i stor grad involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, og verneombud har i stor grad tilstrekkelig opplæring til å utføre vervet. Enhetene svarer at de har rutiner som sikrer at medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å

utføre arbeidet trygt og forsvarlig, herunder arbeid knyttet til kjemikaler, gasser, stråling og biologisk materiale. Arbeidsrelatert sykefravær er i stor grad kjent for enhetsleder.

Forbedringspotensial:

Omfanget av risikovurderinger av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, herunder risikovurderinger i forbindelse med omstilling og omorganiseringer må bli vesentlig forbedret.

Gode risikovurderinger gjennomført på riktig tidspunkt og utvikling av tiltak i sammen med medarbeiderne, kan forebygge konflikter og sykefravær. Konflikter og sykefravær kan også medføre arbeidsmiljøbelastninger for flere enn de som er direkte berørt. Det arbeides med et nytt digitalt verktøy for HMS-risikovurderinger, og det vil være viktig å løfte bevisstheten om krav og metodebruk i hele organisasjonen samt jobbe mer spesifikt med risikovurdering ved omstilling.

Øvrige forbedringsområder:

- HMS-runde ved alle enheter (årlig)
- Lederopplæring innen HMS/ arbeidsmiljø
- Forebygging og håndtering av hendelser med rus og avhengighet, gjennom kjennskap til retningslinjer og informasjon om dette
- Forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, gjennom kjennskap til retningslinjer og informasjon om dette

Nedenfor følger kommentarer til funnene fra HMS-årsrapportering fra de 74 enhetene.

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

HMS-mål, HMS-handlingsplan og delegering av HMS-oppgaver er viktige brikker i det praktiske systematiske HMS-arbeidet ved alle enheter. Ett eller flere konkrete HMS-mål kan angi retning og prioritering i arbeidsmiljøarbeidet, og gjøre det enklere for leder å holde stø kurs. HMS-handlingsplan er et verktøy som skal bidra til å holde orden på forhold som må utbedres, f.eks. avdekket i årsrapportering, på HMS-runde, via HMS-avvik eller risikovurderinger. For å sikre at ulike HMS-oppgaver faktisk gjennomføres ved enheten, er det i tillegg viktig at leder skriftlig delegerer konkrete HMS-oppgaver til en eller flere medarbeidere, og at det avtales hvordan disse skal rapportere tilbake til leder.

Fakultetene, Vitenskapsmuseet og de administrative avdelingene ble oppfordret til å jobbe med dette i 2023. Resultatene viser at den positive utviklingen fortsetter, men NTNU er fortsatt ikke i mål her:

- 73% av enhetene oppgir nå å ha egne HMS-mål, mot 44% i 2022 og 32% i 2021
- 64,9% har HMS-handlingsplan mot 56% i 2022 og 33% i 2021
- 62,2% har en skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver ved enheten, mot 40% i 2022 og 29% i 2021

Det forventes at alle enheter etablerer egne HMS-mål, HMS-handlingsplan og sørger for skriftlig delegering av HMS-oppgaver som faste elementer i sitt systematiske arbeidsmiljøarbeid jf. Overordnet HMS-handlingsplan (kap. 4.2.1).

Risikovurdering og omstillingsprosesser

74% av enhetene oppgir at de i stor eller svært stor grad har oppdaterte risikovurderinger for aktiviteter som kan innebære en arbeidsmiljørisiko for arbeidstakerne, mens 25,7% svarer at de i liten eller svært liten grad har dette på plass. På spørsmål om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø inkluderes i aktuelle risikovurderinger ved enheten, svarte 63,5% ja - resten svarte nei.

Omstillingsprosesser er nytt tema i årsrapporteringen for 2023 der 64,9% av enhetene svarer at de har vært involvert i en eller flere omstillingsprosesser i 2023. På oppfølgingsspørsmål om det ble gjennomført og dokumentert

risikovurdering av arbeidsmiljø i omstillingsprosessen svarer 58,3% nei og 4,2% vet ikke. Det er varierende kvalitet på risikovurderingene som er dokumentert.

Arbeidstilsynet har listet opp en rekke eksempler på negative effekter av omstilling, og faktorer som bør være gjenstand for risikovurdering (arbeidstilsynet.no):

- arbeidsrelaterte psykiske plager
- utrygghet pga. uklare roller
- uklare eller nye krav og forventninger
- mangel på opplevd kontroll
- uro for å miste jobben
- konflikter og ryktespredning
- økt jobbstress og jobbkrav

NTNUs resultater viser at det er behov for å rette oppmerksomhet mot arbeid med risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø herunder omstillingsprosesser. Bedriftshelsetjenesten har jobbet med utvikling av metodikk for risikovurdering innen organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø det siste året, men perioder med ressursknapphet har bremsset arbeidet.

Verneombud

NTNUs vernetjeneste er pr. 2023 organisert med 14 hovedverneområder og ca. 310 verneombud og varaer totalt. HMS-årsrapportering viser at 96% av enhetene i stor til svært stor grad melder at verneombudene blir inkludert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.

HMS-opplæring for verneombud og ledere

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får nødvendig opplæring for å utføre vervet på en forsvarlig måte. Minimumskravet er 40 timer opplæring. NTNU møter dette kravet med et opplæringsprogram bestående av 2-dagers grunnkurs og tilleggsmoduler i organisatorisk/psykososialt arbeidsmiljø, risikovurdering og arbeid i laboratorier og verksteder der dette er aktuelt. I rapporteringen oppgir 97,3% av enhetene at verneombudet har tilstrekkelig opplæring til å utføre vervet, samt at 90,5% av verneombudene har deltatt på NTNUs 2-dagers grunnkurs i løpet av de siste tre årene. Det er over tid positiv utvikling i verneombudenes egen kompetanse, der også iverksettelsen av verneombudsskolen i 2023 har gitt betydelig tilleggskompetanse innenfor relevante temaer.

Arbeidsmiljøloven krever at også arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, men loven konkretiserer ikke omfanget på samme måte som for verneombudene. Som arbeidsgivers representanter er det sterkt anbefalt at ledere har tilnærmet samme kunnskapsnivå som verneombudene, for å sikre et godt samspill mellom ledelsen og vernelinjen. NTNU ved rektor besluttet i 2023 at ledere skal gjennomgå obligatorisk HMS-opplæring før oppstart av neste åremålsperiode i 2025.

Blant enhetslederne svarer 54,1% at de har deltatt på NTNUs 2-dagers grunnkurs eller tilsvarende opplæring. Dette er en markant økning fra 16% i 2022, men noe av økningen kan skyldes spørsmålstillegget "eller tilsvarende opplæring" som var nytt i 2023-rapporteringen.

Bildet av lederes HMS-kompetanse har blitt noe mer nyansert. Fritekstsvarene viser at lederne som svarte "nei" på spørsmålet om 2-dagers grunnkurs/annen tilsvarende opplæring siste 3 årene, bl.a. oppgir at de har eldre grunnkurs eller 40-timers HMS-kurs, opplæring gjennom fakultetet, lederopplæring eller andre temakurs som konflikthåndtering og organisatorisk/psykososialt arbeidsmiljø. Noen få svarer at de ikke har noen HMS-opplæring.

Utvikling av et obligatorisk grunnkurs eller annen relevant lederopplæring for ledere står på NTNUs overordnede HMS-handlingsplan (kap. 4.2.1), med mål om gjennomføring innen utgangen av 2025. Systematisk og kontinuerlig lovpålagt opplæring av ledere vil styrke lederkompetansen, en forutsetning for at ledere og vernetjenesten har en felles plattform for å videreutvikle det systematiske HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet generelt.

HMS-runde

I 2023 er det færre enheter (47,3%) som bekrefter at de har gjennomført HMS-runde enn året før. Flere enheter kommenterte imidlertid at HMS-runde var planlagt gjennomført i løpet av november/desember, dermed tas det høyde for at resultatet i realiteten er 59,4% mot 64% i fjor.

Med gode forberedelser er HMS-runde et nyttig systematisk verktøy for kartlegging av alle typer arbeidsmiljø. HMS-runder er også en metode som sikrer et godt samspill mellom ledelse verneombud og de ansatte. Mot utgangen av 2023 ble det lansert et digitalt skjema for HMS-runde (egenevaluering) for «kontorarbeidsplasser» ved NTNU.

Involvering av medarbeidere

97,3% av enhetene rapporterer at ansatte i stor eller svært stor grad blir involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet. 95,9% 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.

Deling av lokaler med eksterne virksomheter

Av de enhetene som utfører arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter har 75% utarbeidet samordningsavtale for HMS-arbeidet slik Arbeidsmiljøloven §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.

Sykefravær

I rapporteringen ble enhetene spurt om i hvilken grad det er kjent om sykefraværet er arbeidsrelatert, og om leder er kjent med årsaker til arbeidsrelatert sykefravær. Flertallet svarte positivt på begge spørsmålene, men dette kan ikke vektlegges i særlig grad p.g.a. flere feilkilder i selve registrering av sykefraværet.

Ved egenmeldinger er det et obligatorisk valg å oppgi hvorvidt fraværet er arbeidsrelatert eller ikke. I oversikten er det en stor andel "ukjent" som skyldes tilfeller der egenmeldinger registreres av HR-medarbeidere grunnet avvik som ferie, søknad om sykepenger og lignende.

For legemeldt fravær har NTNU en pågående sak der det er bedt om tilgang til data om arbeidsrelatert legemeldt fravær. Saken er til juridisk vurdering i NAV sentralt som skal avklare hvorvidt NTNU kan få tilgang. Dette er vesentlig informasjon for å kunne jobbe forebyggende med det arbeidsrelaterte sykefraværet.

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.

Den positive utviklingen fra 2022 fortsetter i 2023. Det er nå 68,9% av enhetene som svarer at mellom 75-100% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale (mot 58,7% i fjor). Det er 2,7% som svarer at 25-49% av de ansatte har hatt medarbeidersamtale (mot 6,7% i fjor). Ingen rapporterer mindre enn 25% gjennomføring. Det er 4% som ikke har oversikt over status.

Rus- og avhengighetsproblematikk

NTNU skal skape og opprettholde et rusfritt arbeidsmiljø, og forebygge at ansatte utvikler rus- og avhengighetsproblemer. Det forventes at ansatte skal ha en bevisst holdning til bruk av rusmidler og avhengighetsproblemer, og 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.

I 2023 svarer 39,2% av enhetene at retningslinjene for rus og avhengighet i stor grad er gjort kjent for de ansatte, mot 22,7% i 2022. NTNUs bedriftshelsetjeneste har i flere år meldt om underrapportering om saker knyttet til rus og avhengighet, og anbefaler styrket lederopplæring i sin årsrapport.

Eksisterende retningslinjer bør revideres, og er derfor ført inn som nytt tiltak på Overordnet HMS-handlingsplan (kap. 4.2.1). Parallelt vil det bli vurdert om NTNU skal videreføre dagens praksis, eller utrede Akan-modellen som er en godt forankret ordning i arbeidslivet.

Strålevern og bruk av strålekilder

Ved NTNU melder 31,1% av enhetene at de har strålekilder. Samtlige rapporterer at det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk, og at det oppnevnes romansvarlig som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking av rom med særlige farer. Med unntak av en enhet, rapporteres det at avhending av radioaktivt avfall skjer i henhold til NTNUs retningslinjer, og at aktuelle strålekilder meldes i Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet sitt system. 52,1% melder at det føres register over ioniserende stråling. Øvrige enheter melder at dette ikke er aktuelt for dem. Måltrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette er, rapporteres å være gjennomført ved 14 av 16 enheter der dette er aktuelt.

Fysisk arbeidsmiljø/ muskel- og skjelettplager

På spørsmål om enhetene har rutiner som sørger for at medarbeiderne får opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og hvordan disse kan unngås, svarer 33,8% at de mangler dette mot 36% i fjor. Det er ønskelig med bedre resultater på dette området, med tanke på at muskel- og skjelettplager representerer den største andelen tapte dagsverk i Norge (nav.no). På den positive siden svarer alle med unntak av en enhet, at de har rutiner som sørger for at medarbeiderne får tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved behov. Bedriftshelsetjenesten anbefaler at informasjon og opplæring gjøres gruppevis, basert på risikobildet til de enkelte enhetene.

Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø

Det håndteres gass og/eller kjemikalier ved 48,6% av enhetene. Generelt følges de fleste krav opp, men det er flere som svarer "nei" på spørsmål om helseundersøkelse, registrering av ansatte og romansvarlig.

Biologiske faktorer brukes eller håndteres ved 21,6% av enhetene. Samtlige rapporterer at de sørger for nødvendig vaksinasjon av medarbeidere, har oppnevnte romansvarlige og avhender smittefarlig avfall i henhold til NTNUs retningslinjer. To svarer at de ikke gjennomfører måltrettet helseundersøkelse av medarbeidere der lovkrav utløser dette, og at de ikke fører register over medarbeidere som arbeider med registreringspliktige biologiske faktorer. Om dette skyldes manglende kunnskap eller usikkerhet knyttet til kravene gir ikke rapporteringen svar på. Det forutsettes at enhetene følger opp sin egen rapportering, og iverksetter tiltak for å rette opp sine avvik.

Hjemmekontor

Bruk av hjemmekontor er et nytt tema i HMS-årsrapportering. 60,8% svarer at hjemmekontor benyttes i liten eller svært liten grad, mens 39,2% svarer «i stor grad».

Når enhetene beskriver hvordan dagens hjemmekontorpraksis fungerer ved deres enhet, er svarene i all hovedsak positive. Flere oppfordrer likevel til fysisk oppmøte på campus, og det meldes at ulik praktisering av ordningen kan utgjøre en arbeidsmiljøutfordring. Noen følger skriftlig avtale om maksimalt 40% hjemmekontor i hht. NTNUs regler, mens hovedinntrykket er en mer uformell praksis etter avtale mellom ansatte og leder.

På spørsmål om enhetens psykososiale arbeidsmiljø blir påvirket av dagens hjemmekontorordning, varierer svarene i større grad. Det meldes at ansatte setter pris på fleksibiliteten, men opplever samtidig at fellesskapet i arbeidsmiljøet blir svekket.

Noen enheter påpeker at bruk av hjemmekontor kan slå negativt ut for det psykososiale arbeidsmiljøet til nyansatte og stipendiater spesielt, og at det har blitt vanskeligere å avdekke ansattes utfordringer både psykisk og fysisk. På

den andre siden beskriver noen at hjemmekontorordningen har bidratt positivt til det psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten, og det nevnes at ansatte opplever fleksibilitet, "frihet" og tillit fra sine ledere. En enhet svarer; «I de miljøene hvor hjemmekontor blir brukt i nokså stor grad, balanserer det hårfint hvorvidt dette påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi er oppmerksomme og følger med på dette framover.»

Kjennskap til hvem som er nærmeste leder

Dette temaet er også nytt i årsrapporteringen. 92,6% av enhetene svarer at de er sikre på at samtlige ansatte vet hvem som er sin nærmeste leder med personalansvar (dvs. alle med arbeidsavtale ved enheten, herunder stipendiater og studentassistenter). Dette er positivt med tanke på de ansattes mulighet til for eksempel å melde fra om forhold som ikke fungerer som godt som det burde.

Bedriftshelsetjenesten melder imidlertid at disse resultatene ikke er i overensstemmelse med informasjon som fremkommer i henvendelser til dem. Særlig blant stipendiater og midlertidig vitenskapelige ansatte kan kjennskap til nærmeste leder være lite kjent.

2.2 HMS-avvik/ uønskede hendelser og forbedringsforslag

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 læring i organisasjonen. I tillegg skal innmelder være trygg på at meldingen blir fulgt opp og behandlet seriøst.

I HMS-årsrapportering melder 93,2 % av enhetene at medarbeiderne er gjort kjent med hvordan man sier fra om uønskede hendelser, HMS-avvik og andre forhold angående arbeidsmiljøet.

NTNU tok i bruk EQS som verktøy for håndtering av uønskede hendelser, avvik og forbedringsforslag knyttet til HMS i slutten av 2022. I den forbindelse ble det også gjort endringer når det gjelder definisjoner og kategorisering.

I 2023 er det registrert følgende:

Kategori	Antall registrerte meldinger	Lukket ²
Uønskede hendelser og avvik	1365	1115
Forbedringsforslag	130	93
Totalt	1495	1208

Det observeres en positiv utvikling når man ser på totalt antall meldinger pr. år, men når man ser på hvilke enheter meldingene kommer fra, er det rimelig å anta at flere enheter har utfordringer med å få ansatte og studenter til å melde fra om uønskede hendelser og avvik relatert til HMS. Enkelte enheter peker på at terskelen for å melde inn en sak kan oppleves som høy, og at dagens Sifra-side (<https://i.ntnu.no/sifra>) ved NTNU har behov for forenkling og tydeliggjøring. Enkelte saker blir håndtert utenfor de formelle meldingskanalene, da enkelte opplever innmelding og formell saksbehandling som tidkrevende. Identifisering av mulige systemfeil blir imidlertid utfordrende når aktuelle arbeidsmiljøutfordringer aldri blir formelt registrert. Det er høy turnover blant studenter og ansatte, og det er viktig at informasjon om hvordan man melder fra om arbeidsmiljøforhold blir gitt ved oppstart. Det observeres variabel kvalitet i saksbehandlingen av uønskede hendelser og avvik samt at det er behov for økt koordinering av HMS-arbeidet i Fellesadministrasjonen. Enhetene ved NTNU er ulike når det gjelder hvilke ressurser som er satt av til det systematiske HMS-arbeidet. Dette henger naturlig sammen med ulikheter i størrelse og aktivitet, men det er liten tvil om at de enhetene som lykkes best er de som har dedikerte ressurser til saksbehandling og der lederlinjen er aktivt involvert i oppfølging av uønskede hendelser og avvik.

² Pr. 15.01.24

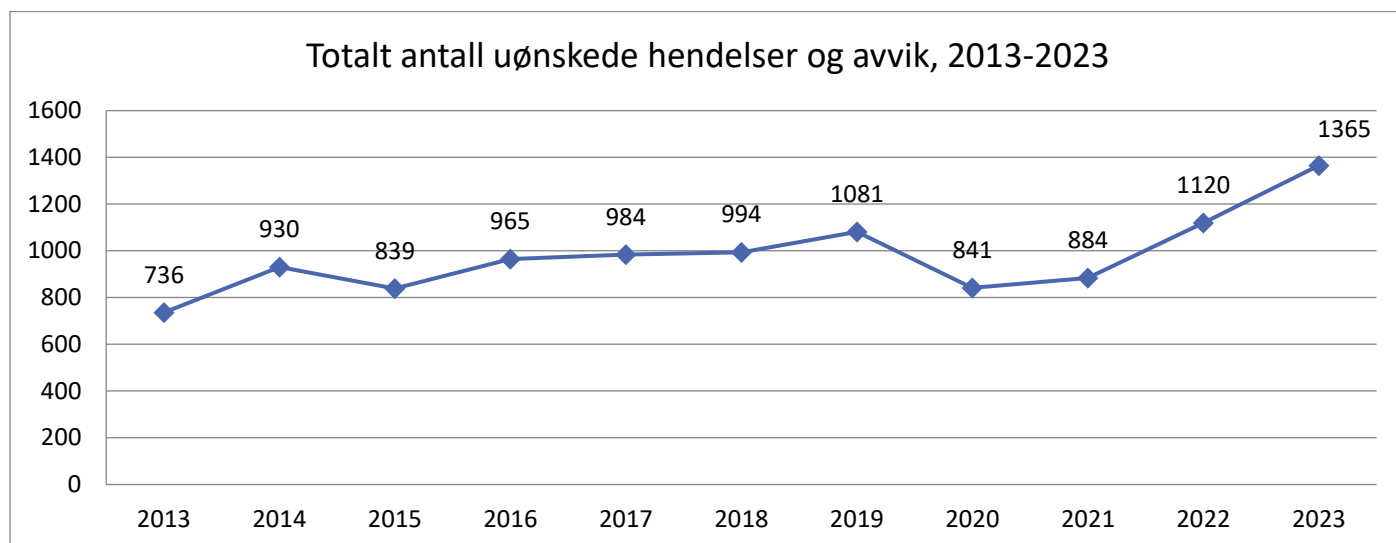


Fig. 4: Totalt antall uønskede hendelser og avvik i perioden 2013 – 2023³

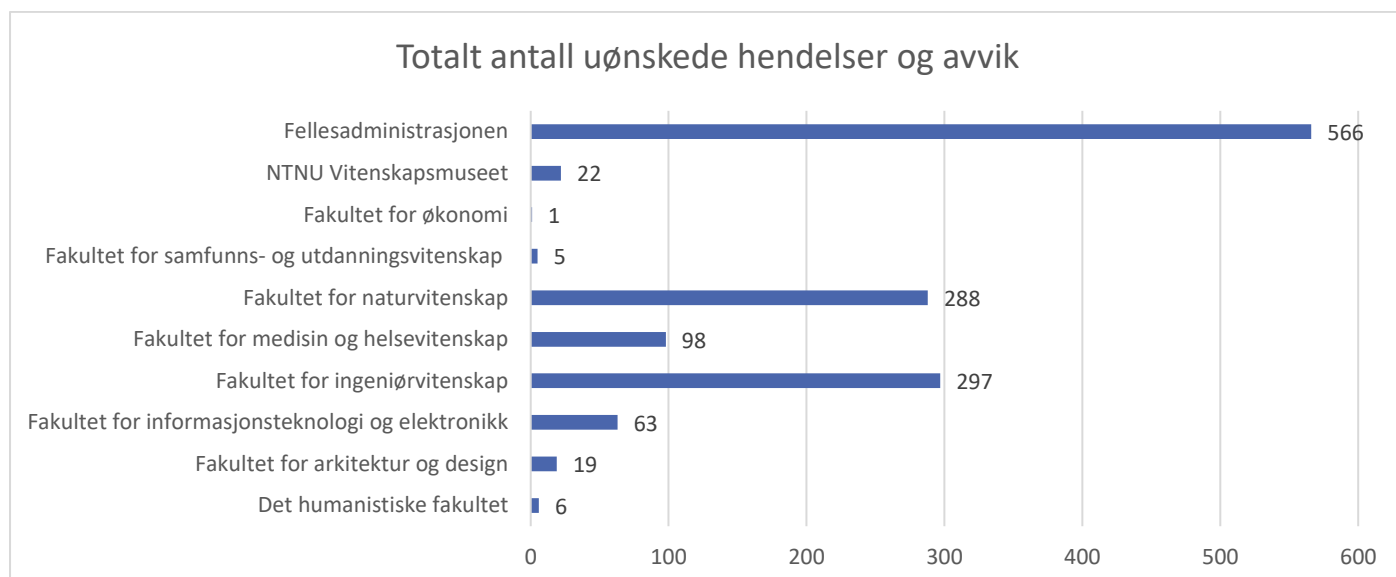


Fig. 5: Totalt antall uønskede hendelser og avvik i 2023.

³ EQS ble tatt i bruk som nytt avvikssystem i oktober 2022.



Fig. 6: Uønskede hendelser og avvik (2023) sortert i ulike kategorier

Figur 6 viser at 129 av 1365 avvik er kategorisert med «annet». Det er igangsatt et arbeid for å gjennomgå disse med tanke på justering av kategoriene for ytterligere systematisk sortering.

Over flere år har det vært mange avvik i kategorien «Blokkering eller hindring av rømningsvei og/eller dør». I 2023 er NTNUs brannvernprosedyrer revidert, som sannsynlighetsreducerende tiltak. Områdeansvarlige skal heretter utføre månedlig tilsyn i sitt område (f.eks. en etasje), og sørge for at rømningsveier og -dører er frie for hindringer.

Uønskede hendelser og avvik behandles av saksbehandlere på fakultet-, institutt- og avdelingsnivå. De aller fleste uønskede hendelser og avvik er av mindre alvorlighetsgrad. Saksbehandlere skal imidlertid gjøre en vurdering av potensiale for skade i den enkelte hendelsen, uavhengig av det faktiske utfallet.

Slik ser fordelingen ut i 2023:

Alvorlighetsgrad	Menneske faktisk	Menneske potensielt	Materiell faktisk	Materiell potensielt	Ytre miljø faktisk	Ytre miljø potensielt
Ikke valgt	26	31	64	77	70	81
Ingen/liten fare	1155	493	1144	698	1194	1019
En viss fare	90	537	65	383	17	159
Farlig	10	204	5	111	0	18
Kritisk	0	11	0	7	0	2
Katastrofalt	0	5	3	5	0	2

Tab. 7: Avvik fordelt etter alvorlighetsgrad

Det er registrert 141 personskader i avvikssystemet EQS i 2023. De fleste er mindre alvorlige fall-, kutt- eller klemskader:

Personskade, kategori	Antall
Mindre alvorlige personskader– ikke meldt til NAV	117
Melding om yrkesskade/ yrkessykdom til NAV (36):	
<i>Skade med sykefravær ≤ 3 dager</i>	18
<i>Skade med sykefravær > 3 dager</i>	8
<i>Skade med sykefravær av ukjent varighet</i>	5
<i>Skade uten sykefravær</i>	5
Totalt	153

Tab. 8: Fordeling av personskader etter alvorlighet

H1- og H2-verdi

H1-verdi beregnes til 2,1 for 2023⁴. H2-verdi lar seg ikke beregne da vi pr. d.d. ikke har noen god oversikt over hvor mange av skadene over som har medført behov for medisinsk behandling og/eller behov for omplassering til alternativt arbeid.

2.3 Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø er et svært viktig område innenfor arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling, som angår alle ansatte og ledere.

Det har i løpet av året blitt innført nye varslingsrutiner, utført arbeid i konfliktforebyggingsprosjektet og gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse. NTNU har også i lengre tid arbeidet med en retningslinje for organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, denne er foreløpig ikke vedtatt.

Arbeidsmiljøundersøkelsen, gode varslingsrutiner, godt forebyggende konflikthåndtering og god konflikthåndtering er alle viktige deler i å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte og ledere. Det kreves også oppmerksomhet på å sikre, videreutvikle og opprettholde et godt ytringsklima, gode medvirknings- og medbestemmelsesordninger og et tett samarbeid med tillitsvalgte og verneinjen.

2.3.1 Arbeidsmiljøundersøkelsen

Arbeidsmiljøundersøkelsen (ref. vedlegg 5.2) omfatter alle ansatte på NTNU, og er en viktig temperaturmåler på arbeidsmiljøet ved enhetene og NTNU samlet. Som verktøy bidrar arbeidsmiljøundersøkelsen til oversikt over nå-situasjonen, fremgang og utfordringer. Undersøkelsen gir et godt grunnlag for å diskutere arbeidsmiljø både på overordnet nivå og i hver enkelt enhet, og for å finne de gode tiltakene for videre bevaring og utvikling av arbeidsmiljøet.

Hovedaktivitetene i 2023 har vært forberedelser til gjennomføring av Arbeidsmiljøundersøkelsen. Resultatene viser at svarprosenten har økt fra 71,7 i 2021 til 74,6 i 2023 og resultatene på NTNU-nivå viser at mange ansatte i stor grad opplever et godt arbeidsmiljø. Samtidig viser undersøkelsen at det er mange som opplever høy arbeidsbelastning - dette er noe som må tas på alvor.

⁴ H1-verdi: Antall fraværsskader + antall dødsfall * 1 000 000 timer / Totalt antall arbeidede timer. Dødsulykker inngår også i H1-/LTI-verdien. Antall arbeidede timer ved NTNU i 2023; 14 668 877.

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

I rapporten fra ARK er utviklingen i sentrale arbeidsmiljøområder sett over en 6-årsperiode. Disse områdene gjenspeiler NTNUs satsningsområder og er i tråd med gjeldende strategiplaner. Områdene er ledelse, medvirkning, innovasjon, inkludering og arbeidsmiljø generelt (her målt i jobbtrivsel på en side og arbeid- hjemkonflikt på den andre). Det er flere forhold som er verdt å legge merke til:

- 1) Tendensen i utviklingen over tid på tvers av de forskjellige områdene. Vi ser at det skjedde en sterk positiv utvikling i arbeidsmiljøet fra 2017-2019 (fra fusjon?), en svak positiv utvikling fortsatte til 2021, deretter har det vært en liten nedgang tilbake eller litt forbi 2019-nivået.
- 2) Noen stillingskategorier skiller seg ut fra denne tendensen. Lederstillinger (herunder både teknisk-administrative og faglig-administrative lederstillinger) følger samme utvikling, men ligger generelt betydelig høyere enn de andre stillingskategoriene. Bibliotekansatte har fulgt utviklingen frem til 2021, men opplevde en betydelig nedgang i arbeidsmiljøet fra 2021-2023.

Videre er det vist til resultater av analyser som gir noen indikasjoner på hvordan NTNU kan jobbe strategisk for å bevare og forbedre sine satsningsområder. At ansatte opplever at ledelsen anerkjenner og verdsetter ytringer og bidrag ser ut til å stå sentralt. Det ser også ut til å bidra direkte til et godt arbeidsmiljø og et godt klima for både læring og utvikling, og konflikthåndtering. Anerkjennende og verdsettende ledelse bidrar til klarhet i formålet med arbeidet for den ansatte og et lærings- og utviklingsklima som fører til høyere jobbtrivsel for de ansatte. Det viktigste lederne kan gjøre for å unngå konflikt mellom arbeid og hjem ser ut til å være å jobbe for å redusere den overbelastningen de ansatte ved NTNU rapporterer at de opplever.

Nytt i versjon 4.0 av ARK-skjemaet er at uakseptabel oppførsel kartlegges som en del av arbeidsmiljøundersøkelsen. Dette måler ytterpunktene av det som i arbeidsmiljøloven betegnes som uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, herunder mobbing, trakassering, seksuell trakassering, diskriminering og vold og trusler. Et godt konflikthåndteringsklima har tidligere vist seg å være den viktigste faktoren for å forebygge mobbing og trakassering i arbeidslivet. Kunnskap om hvordan NTNU kan jobbe med å forbedre konflikthåndteringsklimaet i sine enheter vil derfor være viktig når NTNU nå øker sitt fokus på konfliktforebygging og -håndtering.

2.3.2 Konfliktforebyggingsprosjektet

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

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 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 ses også i sammenheng med kurs og lederopplæring for øvrig.

I løpet av 2023 er arbeidet med å videreutvikle arbeidsmiljøundersøkelsen slutført, og deres vurderinger og anbefalinger er skriftliggjort og oversendt til prosjektgruppen for videre arbeid. Utkast til nye nettsider for ledere og ansatte er under brukertesting, og tilbakemeldingene fra denne testingen vil bli brukt for å kvalitetssikre sidene før publisering. Arbeidet med å utvikle kurs og opplæring har identifisert behov for opplæring for ledere. Arbeidet har startet med å lage korte, informative videoer for ledere, som i stor grad følger opp og utfyller rådene og anbefalingene i de nye nettsidene. Dette arbeidet vil fortsette i 2024, samtidig som det også vil utvikles tilsvarende tilbud for lederstøtte. Parallelt er det også utarbeidet en ny metode for hvordan vi kan jobbe bedre og riktigere når konflikter allikevel oppstår. Dette kan være med på å ta ned konfliktnivået, ivareta alle parter på en mer hensiktsmessig måte, og dermed skape bedre muligheter for å få til gode løsninger.

I tillegg til å fortsette arbeidet innenfor ovennevnte områder, vil arbeidet med å sikre best mulig inkludering og integrering av våre mange internasjonalt ansatte være et av de viktigste områdene å utvikle fremover.

2.3.3 Varsling og varslingsrutiner

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

I 2023 ble det vedtatt nye varslingsrutiner ved NTNU. De nye rutinene medfører noen endringer i måten varslingssaker håndteres ved NTNU, men gir først og fremst en presisering av tidligere praksis.

En av endringene er at sentralt varslingsmottak skal orienteres om alle varsler som f.eks. mottas direkte i lederlinjen. Disse skal fortsatt håndteres lokalt, men varslingsmottaket skal orienteres, slik at man sentralt kan ha en oversikt over hvilke saker som er aktive osv.

For statistikken i 2023 er det differensiert mellom registrerte henvendelser ved sentralt varslingsmottak, og henvendelser som faktisk anses som varsler etter arbeidsmiljøloven eller universitets- og høyskoleloven. Av totalt 80 henvendelser, er 39 av disse vurdert som varsler om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven eller universitets- og høyskoleloven.

Av 39 varslingssaker, er 24 av disse saker som omhandler psykososialt arbeidsmiljø. Dette gjelder blant annet varsler rettet mot kolleger og/eller ledere, med påstander om uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Eksempler på saker i denne kategorien er varsel om uholdbart arbeidspress og påstand om trakassering fra ledelse. Det er også registrert saker som omhandler påstander om seksuell trakassering, diskriminering og voldstrusler.

Også i 2023 gjelder de fleste sakene som registreres via NTNUs sentrale varslingsmottak psykososiale forhold. Det er heller ikke i 2023 registrert varsler innen kategorien korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet.

3 Innspill fra bedriftshelsetjenesten og hovedverneombudet

3.1 Sentrale momenter fra bedriftshelsetjenestens (BHT) årsrapport

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

Ny arbeidsmetodikk

Endringer i forskriftskrav knyttet til BHT fra 01.01.2023 ([Forskrift om endring, ledelse og medvirkning, kap. 13](#)) tydeliggjør hva som skal være bedriftshelsetjenestens rolle og hvordan BHT skal bistå arbeidsgiver. NTNUs BHT har lagt stor vekt på å endre arbeidsmetoder mot å bidra mer i kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljø i NTNU. Målet er å jobbe mer forebyggende, helsefremmende, risikobasert, grupperettet og mindre individrettet.

BHT erfarer så langt at dette er en arbeidsmetodikk som vil bidra til mer forebyggende og tverrfaglig arbeid, men at det er behov for videreutvikling av metodikken, slik at man får samkjørt felles arbeidsverktøy.

Kapasitet

Bedriftshelsetjenesten er godt integrert i NTNU og etterspørselen etter bistand fra BHT er stor. Ressursknapphet i Seksjon for HMS og beredskap og bedriftshelsetjenesten har bidratt til høy arbeidsbelastning over tid. Tiltak som tilførsel av midlertidige ressurser i forbindelse med sykefravær har ikke vært tilstrekkelig for å løse utfordringene. BHT har derfor vært nødt til å prioritere ved forespørsler om bistand.

Bedriftslegen er medisinskfaglig ansvarlig for all aktivitet i BHT. Endringsarbeidet i BHTs arbeidsmetodikk som ble startet i 2023 har vist at bedriftslegens kompetanse er en betydelig faktor i alt arbeidet BHT gjør, og viktig for fremdriften i BHTs bistand til NTNUs systematiske, forebyggende HMS-arbeid.

BHT anbefaler

- at det arbeides målrettet med avvikskultur ved NTNU og foreslår at dette tas opp i AMU
- at organisasjonen kan styrke lederopplæring innen forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid innen tema som; omstillings- og endringsprosesser, sykefraværsopplæring, konflikthåndtering og rus- og avhengighetsproblematikk
- at det settes fokus på risikovurdering innen psykososialt arbeidsmiljø
- at det iverksettes forebyggende tiltak for stipendiater og veiledere, stipendiater fremstår fortsatt som en sårbar gruppe
- økt oppmerksomhet på at mange ansatte som opplever høy arbeidsbelastning, både teknisk-administrative og vitenskapelige (jf. henvendelser til BHT)
- økt oppmerksomhet mot ansattes uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omorganiseringer. BHT kan gi faglig rådgivning ved risikovurdering før omstillingsprosesser, samt bistå med informasjon om «vanlige reaksjoner/følelser ved omstillinger» for berørte enheter
- at organisasjonen jobber systematisk med forebygging av konflikter og motsetningsforhold
- at NTNU etablerer et system for i større grad å tilrettelegge for ansatte som ikke kan gå tilbake til sine opprinnelige arbeidsoppgaver etter sykefravær

3.2 Sentrale momenter fra hovedverneombudets årsrapport

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

Hovedverneombudet (HVO) kommenterer at 2023 har vært preget av omstilling, strammere økonomiske rammer og omorganiseringer, og at dette har påvirket arbeidsmiljøet ved NTNU. Minimum fire faste møter i året mellom leder og verneombud bidrar til å sikre at man jobber systematisk med arbeidsmiljøarbeid, og HVO bemerker at dette nå praktiseres på de fleste områder ved NTNU. Verneombudets rolle og kompetanse har videre blitt styrket gjennom etableringen av Verneombudsskolen, en kursrekke gjennom året som supplement til det obligatoriske grunnkurset i arbeidsmiljø.

Rollen/oppgavene til stedlige hovedverneombud er revidert, og HVO og assisterende HVO er begge frikjøpt i 100% stilling fra 1. juni 2023 - 31. mai 2025.

Lederlinje og vernelinje ved NTNU

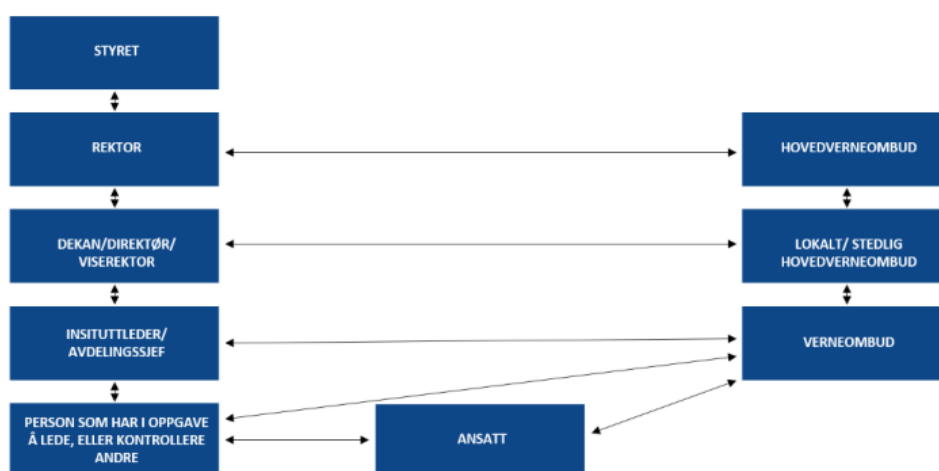


Fig. 17: Lederlinje og vernelinje ved NTNU etter endring i 2023

HVO har blant annet deltatt i arbeidsgrupper for nye varslingsrutiner, konfliktforebygging og nytt risikovurderingssystem, samt faste møter med direktør for organisasjon og infrastruktur og rektor. Det har også vært gjennomført månedlige møter med Seksjon for HMS og beredskap, inkl. BHT. Disse møtene er viktige arenaer for samarbeid og dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.

HVO/ass. HVO har deltatt på en rekke kurs og konferanser i 2023, bl.a. Regional samarbeidskonferanse i Trondheim, Nasjonal hovedverneombudskonferansen i Oslo, ARK- konferansen i Bergen samt ledersamlinger, styreseminar og AMU-seminarer. Nasjonalt nettverksmøte med hovedverneombudene i universitetssektoren beskrives som en god og viktig møteplass for hovedverneombud på nivå 1. Lokale nettverksmøter i regi av HVO/ass. HVO med lokale og stedlige HVO og varaer, er også en viktig arena for erfaring og informasjon. Tema i år har vært nytt avvikssystem EQS, nytt fra BHT, ergonomi, Sikresiden.no og informasjon om faggruppen Sikkerhet og beredskap.

HVO løfter frem følgende saker og problemstillinger som vernetjenesten har jobbet med i 2023:

- Omstillinger - det erfares at verneombudet i noen tilfeller kommer for sent med i prosessene
- Inkluderende arbeidsliv (IA) - det bemerkes at sentralt nivå har ikke kapasitet til å koordinere IA-nettverket
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) - HVO mener det mangler rutiner for å sikre at AMUs vedtak blir iverksatt i virksomheten
- Systematisk HMS – antall avviksmeldinger er uendret fra 2022, nytt digitalt risikovurderingssystem er fortsatt ikke etablert, høy svarprosent på Arbeidsmiljøundersøkelsen, kun 50 % av enhetene har gjennomført

HMS-runde, HVO ser behov for etablering av lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på nivå 2 for å ivareta nærhetsprinsippet i arbeidsmiljøarbeidet

Til slutt registrerer HVO en positiv økning i antall ledere som tar NTNUs grunnkurs i arbeidsmiljø. Det oppleves imidlertid at saksbehandlingen i avvikssystemet er av varierende grad og kvalitet, derfor anbefaler HVO at det tilbys kurs for saksbehandlere.

4 Rektors vurderinger og forslag til tiltak videre

4.1 Rektors oppsummering og vurdering av arbeidet innenfor arbeidsmiljøutvikling/-ivaretagelse i 2023

HMS-årsrapport er en del av det kontinuerlige arbeidet med å videreutvikle og forbedre NTNUs arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling. Det vil være viktig med fokus på det forebyggende og systematiske arbeidet for å lykkes med dette. Forebyggende og systematisk HMS-arbeid forutsetter at det settes tydelige HMS-mål og at NTNU har gode rutiner for informasjonsinnhenting og tilbakerapportering. Dette vil gjøre NTNU i stand til å fange opp utfordringer som er i ferd med å utvikle seg, se disse i sammenheng med interne og eksterne rammebetingelser som kan påvirke oss, og utforme og sette i verk relevante tiltak.

Dette året har det vært lagt ned et arbeid for å sikre at alle enheter svarer på HMS-årsrapporteringen, og dermed gi et best mulig grunnlag for arbeidet videre. Samtidig har vi nettopp gjennomført arbeidsmiljøundersøkelsen som peker på flere områder hvor NTNU som arbeidsgiver bør ha oppmerksomhet. Tiden fremover med trangere budsjetter og krav til enda sterkere prioritering av oppgaver og mål, vil kreve ledere som har et tydelig fokus på arbeidsmiljø både for den enkelte ansatte og for det totale arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøundersøkelsen viser at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt. Samtidig peker undersøkelsen på mulige bevarings- og forbedringsområder. Undersøkelsen viser at ledere har en sterk innvirkning på hvordan ansatte opplever sin arbeidshverdag, og det står sentralt at ansatte opplever at ledelsen anerkjenner og verdsetter ytringer og bidrag. Det ser også ut til å bidra direkte til et godt arbeidsmiljø og et godt klima for både læring, utvikling og konflikthåndtering.

Arbeidsmiljøundersøkelsen viser også at anerkjennende og verdsettende ledere fører til høyere jobbtrivsel for de ansatte. I tillegg viser undersøkelsen at «det viktigste lederne kan gjøre for å unngå konflikt mellom arbeid og hjem ser ut til å være å jobbe for å redusere den overbelastningen de ansatte ved NTNU rapporterer at de opplever».

Fremover må vi også jobbe mer systematisk på å sikre at våre internasjonalt ansatte har et godt og forsvarlig arbeidsmiljø, og særlig for de som er i mer sårbare stillinger. Det å sikre en god forståelse for den norske modellen, rettigheter og plikter, og også hvordan de kan være med å påvirke og utvikle eget arbeidsmiljø, vil være med å dempe usikkerhet og øke opplevelsen av tilhørighet og et godt arbeidsmiljø. Dette er et arbeid som favner bredt, og som krever involvering fra store deler av virksomheten.

Det meldes fra bedriftshelsetjenesten om økt uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omorganiseringer. Et velfungerende arbeidsmiljø der det er et aktivt samspill mellom leder og ansatte vil være dempende for utfordringer med økt arbeidsbelastning og omstillinger i universitetssektoren. HMS-rapporteringen viser samtidig at 64,9% av enhetene har vært involvert i en eller flere omstillingsprosesser i 2023. I over halvparten av disse prosessene ble det ikke gjennomført og dokumentert risikovurdering av arbeidsmiljøet. Viktigheten av sistnevnte påpekes i årsrapportene fra hovedverneombudet og AMU. Seksjon for HMS inkl. BHT vil ta opp dette og andre aktuelle HMS-tema fra Overordnet HMS-handlingsplan i de foreslåtte årlige dialogmøtene med fakultetene, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen.

Det fremgår av rapporten at mange ledere mangler, eller har mangelfull grunnleggende HMS-opplæring. Mange ledere støtter seg av den grunn på kompetanse hos HMS- og HR-medarbeidere lokalt og sentralt ved NTNU. Det er viktig med et aktivt samspill mellom leder- og vernelinje og øvrige ansatte for å finne de gode løsningene lokalt i arbeidsmiljøet. Fra 2025 vil det bli obligatorisk HMS-opplæring for ledere ved NTNU.

Under AMU sin behandling av denne årsrapporten, ble det uttrykt bekymring for AMUs kapasitet i tider med omstilling og utfordringer knyttet til dette. I Overordnet HMS-handlingsplan foreslås det å etablere Lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) ved fakultetene og fellesadministrasjonen, der LAMUene kan diskutere, behandle og følge opp det systematiske HMS-arbeidet og andre aktuelle arbeidsmiljø saker fra egen linje, i tråd med nærhetsprinsippet.

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

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

4.2.1 Overordnet HMS-handlingsplan for NTNU

NTNUs overordnede 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.

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

TILTAK	BESKRIVELSE	ANSVAR	FRIST/ STATUS
1.0 Styrke det systematiske HMS-arbeidet		Linjen* Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	Løpende
1.1 Videreutvikle sentrale verktøy i det systematiske HMS-arbeidet	Aktiv bruk av ulike verktøy og maler i det systematiske HMS-arbeidet.	HR- og HMS-avdelingen i dialog med fakulteter og institutter	Løpende/ Pågår
	Eksempler:		Implementeres feb/mars 2024
	• Risikovurdering i ny systemløsning EQS		Utført 2023
	• Stoffkartotek		Løpende
	• Nettskjema for HMS-runde kontorarbeidsplasser		30.06.2024
	• Videreutvikling av avvikssystemet EQS	BHT	30.06.2024
• Utvikle malverk generelt			
• Innarbeiding av nye rutiner for risikobasert arbeidshelseundersøkelse			
	Gjennomgang av større deler av NTNUs HMS-system (retningslinjer, prosedyrer og digitale verktøy) med spesielt fokus på tilgjengelighet og brukervennlighet.	HR- og HMS-avdelingen Seksjon for HMS	31.12.2024
1.2 Videreutvikle HMS-internkontroll	Spørreskjemaet til HMS-årsrapportering er grunnlaget for godt systematisk HMS-arbeid ved NTNU (internkontroll). Derfor er det viktig med høy svarprosent, råd og veiledning til enhetene som skal følge opp kravene. Det årlige spørreskjemaet videreutvikles løpende.	HR- og HMS-avdelingen	Løpende/årlig

HMS-årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

1.3 Analysere funn fra HMS-årsrapportering og iverksette forbedringstiltak	I januar gir HR- og HMS-avdelingen tilbakemelding til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen om resultater fra 74 underliggende enheter, samt forslag til forbedringstiltak kommende år. Etter styrebehandling i mars sendes Overordnet HMS-handlingsplan ut til fakultetene, VM og Fellesadministrasjonen for oppfølging i linjen.	HR- og HMS-avdelingen Seksjon for HMS Linjen	Årlig (januar)/ Utført Årlig (mars)
1.4 Øke graden av dokumentasjon og standardisere det systematiske HMS-arbeidet	Utrede bruk av ISO-standard 45001 som styringssystem innenfor HMS.	HR- og HMS-avdelingen	31.12.24
1.5 Etablere lokale HMS-mål og -handlingsplaner på alle enheter	Alle enheter skal ha egne HMS-mål som ivaretar overordnede mål (jf. side 8 i denne årsrapporten) og suppleres med lokale behov og mål. Alle enheter skal ha en egen HMS-handlingsplan som ivaretar sentrale tiltak (jf. denne handlingsplanen) og som suppleres med lokale behov og tiltak.	Linjeleder	31.12.24
1.6 Økt gjennomføring av HMS-runder ved alle enheter	Alle enheter skal gjennomføre minimum en HMS-runde i året.	Linjeleder	31.12.2024
1.7 Dialogmøter med fakultetene og fellesadministrasjonen	Seksjon for HMS inkl. BHT skal gjennomføre årlige dialogmøter med hvert fakultet og fellesadministrasjonen for direkte å gi HMS-faglig bistand å styrke det systematiske HMS-arbeidet i linjen.	Seksjon for HMS (inkl. BHT)	31.12.2024
1.8 Videreutvikle NTNUs arbeid med Inkluderende arbeidsliv (IA)	Utbedre struktur på arbeidet med Inkluderende arbeidsliv (IA) sentralt og lokalt.	HR- og HMS-avdelingen	01.09.2024
Opplæring og kultur		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	
2.1 Opplæring i HMS for ledere	Obligatorisk grunnkurs eller annen relevant lederopplæring for ledere (besluttet, men ikke omfang av innhold og varighet). Utvikle grunnkurs/lederopplæring i HMS for ledere. Gjennomføre ovennevnte opplæring for ledere, før nye åremålsledere inntreer i sine stillinger 01.08.2025	Rektor HR- og HMS-avdelingen HR- og HMS-avdelingen	Vedtatt 14.09.2023 31.12.24 30.08.25
2.2 Øvrig prioritert HMS-opplæring	Opplæring/ kompetanseheving i systematisk HMS-arbeid herunder krav til dokumentasjon. Risikovurdering generelt og risikovurdering av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø generelt og ved omstilling/omorganisering spesielt.	Seksjon for HMS Seksjon for HMS	Løpende 31.12.24
2.3 Videreføre verneombudsskolen	Verneombud og vara-verneombud tilføres tilstrekkelig og relevant kompetanse for å kunne utføre vervet og være en aktiv samspillspartner med ledere og vernelinjen.	HR- og HMS-avdelingen	Løpende Oppstart 2023, videreføres 2024

HMS-årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

2.4 Sette HMS/arbeidsmiljø regelmessig på agendaen på ledermøter og personalmøter	Skape bevisstgjøring og være et virkemiddel for å iverksette tiltak lokalt på enheter (løpende oppfølging av enhetens HMS-handlingsplan, aktuelle HMS-avvik mv.).	Linjen	Løpende
2.5 Etablere lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) som et underutvalg til AMU på fakulteter og fellesadministrasjonen	Etablere pilot på et fakultet. Sikre lokal forankring på fakulteter og i fellesadministrasjonen på saker som omhandler HMS, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøutvikling.	HR- og HMS-avdelingen	31.10.24
2.6 Reetablere systematisk samarbeid og læring mellom fakultetene, fellesadm. og Seksjon for HMS	Reetablering av Sentralt HMS-forum i samarbeid med fakultetene.	HR- og HMS-avdelingen	31.12.2024
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø		Linjen Avdelingsdirektør for HR- og HMS-avdelingen	
3.1 Følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen og konfliktforebyggingsprosjektet	Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen 2023.	Linjen	30.06.25
	Implementere tiltakene fra konfliktforebyggingsprosjektet.	HR- og HMS-avdelingen Linjen	30.06.25
3.2 Utarbeide HMS-innhold i eksisterende veileder- og stipendiatseminarer	Fakultetsvise obligatoriske veileder- og PhD-seminar. Eksempler på HMS-innhold: - risikovurdering av arbeidsmiljø for stipendiater - rutiner for onboarding av stipendiater - karriere og kompetanseutvikling	Linjen HR- og HMS-avdelingen	01.06.24
Campusutbygging			
4.1 Utarbeide håndbok for arbeidsplassutforming	Omfatter utforming av framtidige arbeidsplasser.	NTNU Campusutvikling HR- og HMS-avdelingen	30.06.24
4.2 Trygg og sikker utbygging	Etablere rutiner som sikrer trygt arbeidsmiljø og sikker drift for ansatte og studenter, i og rundt bygg som berøres av byggeaktivitet.	NTNU Eiendoms-Avdelingen Linjen	31.10.2024 Løpende oppfølging
Rus og avhengighet			
5.1 Revidere retningslinjene for rus og avhengighet	Revidere retningslinjene, herunder vurdere dagens praksis. Utrede innføring av AKAN-modellen ved NTNU.	HR- og HMS-avdelingen	30.06.2024

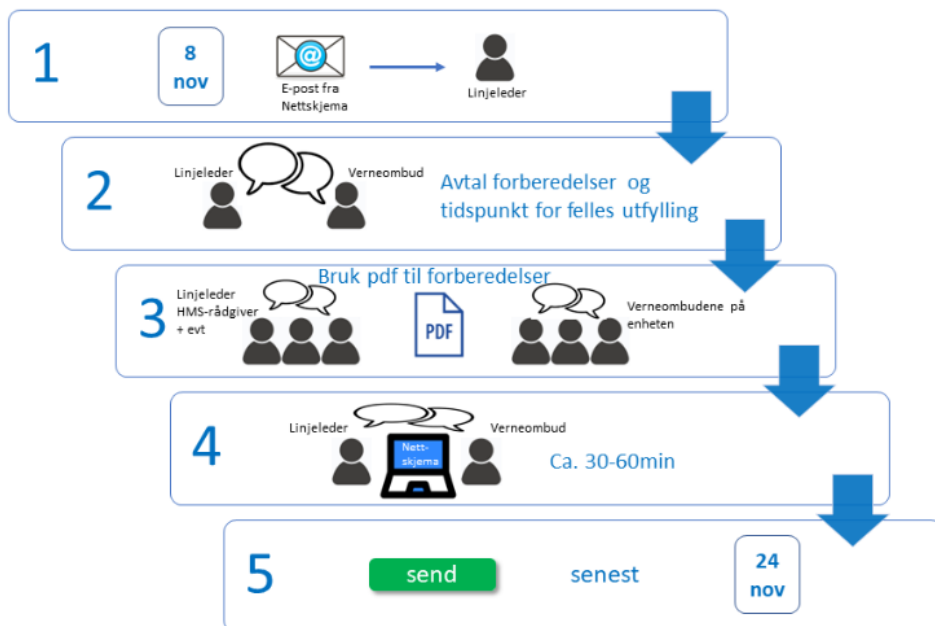
*Linjen = Fakultetene, instituttene, Vitenskapsmuseet og administrative avdelinger

5 Vedlegg

5.1 HMS-årsrapportering fra enhetene 2023

Seksjon for HMS og beredskap, HR- og HMS-avdelingen utarbeidet og sendte 8. november ut HMS-årsrapporteringsskjema til 74 aktuelle enheter; NTNUs fakulteter, Vitenskapsmuseet, administrative avdelinger, universitetsbiblioteket og institutter. Svarfrist var 24. november 2023.

Prosessbeskrivelse for HMS-årsrapportering 2023:



Enhetsleder var ansvarlig for at utfylling og innsending av rapporteringsskjemaet ble gjennomført i samarbeid med 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, og resultatene danner grunnlaget for NTNUs HMS-årsrapport 2023.

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

Resultater

Enheter	74		75	
Enheter som har besvart undersøkelsen	74	100 %	69	92 %
Enheter som ikke har besvart undersøkelsen	0	0 %	6	8 %

1. Er kartleggingsskjemaet fylt ut av enhetens leder og verneombud i samarbeid?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	74	100 %	68	90,6 %
Nei			1	1 %
Ikke besvart			6	8 %

2. Har enheten fastsatt egne HMS-/arbeidsmiljømål?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	54	73,0 %	33	44,0 %
Nei	17	23,0 %	36	48,0 %
Vet ikke	3	4,1 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

3. I hvilken grad har enheten oppdaterte risikovurderinger for aktiviteter som kan innebære en arbeidsmiljørisiko for arbeidstakerne?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
1 - i svært liten grad	3	4,1 %	5	6,7 %
2 - i liten grad	16	21,6 %	11	14,7 %
3 - i stor grad	38	51,4 %	40	53,3 %
4 - i svært stor grad	17	23,0 %	13	17,3 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

4. Inkluderes organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø i aktuelle risikovurderinger ved enheten?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	47	63,5 %		
Nei	27	36,5 %		
Vet ikke	0	0,0 %		

5. Har enheten vært involvert i en eller flere omstillingsprosesser i 2023?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	48	64,9 %		
Nei	26	35,1 %		
Vet ikke	0	0,0 %		

Oppfølgingsspørsmål: Er risikovurdering av arbeidsmiljø i omstillingsprosessen gjennomført og dokumentert?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	18	35,5 %		
Nei	28	58,3 %		
Vet ikke	2	4,2 %		

6. Har enheten utarbeidet en HMS-handlingsplan for 2023?	2023		2022	
Svar	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	48	64,9 %	42	56,0 %
Nei	25	33,8 %	27	36,0 %
Vet ikke	1	1,4 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

7. Er medarbeiderne gjort kjent med hvordan man sier fra om uønskede hendelser, HMS-avvik og andre forhold vedrørende arbeidsmiljøet?	2023	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	69	93,2 %
Nei	2	2,7 %
Vet ikke	3	4,1 %
Ikke besvart		

8. Er det gjennomført HMS-runde ved enheten i 2023?	2023	
	Antall	Prosent
Svar		
Ja	35	47,3 %
Nei	34	45,9 %
Vet ikke	5	6,8 %
Ikke besvart		

9. Er det utarbeidet en skriftlig oversikt som viser delegering av HMS-oppgaver ved enheten?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	46	62,2 %	30	40,0 %
Nei	24	32,4 %	37	49,3 %
Vet ikke	4	5,4 %	2	2,7 %
Ikke besvart			6	8,0 %

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

11 I hvilken grad er verneombud involvert i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	3	4,1 %	2	2,7 %
3 - i stor grad	29	39,2 %	20	26,7 %
4 - i svært stor grad	42	56,8 %	47	62,7 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

12 I hvilken grad har verneombud tilstrekkelig opplæring til å utføre vervet?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	1	1,3 %
2 - i liten grad	2	2,7 %	3	4,0 %
3 - i stor grad	20	27,0 %	30	40,0 %
4 - i svært stor grad	52	70,3 %	35	46,7 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

13 Har enhetens verneombud i løpet av siste 3 årene deltatt på Grunnkurs i arbeidsmiljø (2-dagers kurs)?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	67	90,5 %	52	69,3 %
Nei	5	6,8 %	15	20,0 %
Vet ikke	2	2,7 %	2	2,7 %
Ikke besvart			6	8,0 %

14 Har leder i løpet av de siste 3 årene deltatt på Grunnkurs i arbeidsmiljø (2-dagers kurs), eller tilsvarende opplæring?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	40	54,1 %	12	16,0 %
Nei	33	44,6 %	55	73,3 %
Vet ikke	1	1,4 %	2	2,7 %
Ikke besvart			6	8,0 %

15 I hvilken grad involveres medarbeidere i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	2	2,7 %	0	0,0 %
3 - i stor grad	28	37,8 %	22	29,3 %
4 - i svært stor grad	44	59,5 %	47	62,7 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

16 Har enheten rutiner som sikrer at medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidet trygt og forsvarlig?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	0	0,0 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	3	4,1 %	5	6,7 %
3 - i stor grad	22	29,7 %	21	28,0 %
4 - i svært stor grad	49	66,2 %	42	56,0 %
Vet ikke	0	0,0 %	1	1,3 %
Ikke besvart			6	8,0 %

17 Har enheten tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å håndtere omfattende eller alvorlige hendelser?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
1 - i svært liten grad	8	10,8 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	14	18,9 %	11	14,7 %
3 - i stor grad	35	47,3 %	27	36,0 %
4 - i svært stor grad	16	21,6 %	27	36,0 %
Vet ikke	1	1,4 %	4	5,3 %
Ikke besvart			6	8,0 %

18 Utfører ansatte ved enheten arbeid i samme lokaler/områder som eksterne virksomheter?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	28	37,8 %	28	37,3 %
Nei	45	60,8 %	41	54,7 %
Vet ikke	1	1,4 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

Oppfølgingsspørsmål: Er det utarbeidet samordningsavtale(r)?	2023		2022	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svar				
Ja	21	75,0 %	21	28,0 %
Nei	6	21,4 %	3	4,0 %
Vet ikke	1	3,6 %	4	5,3 %
Ikke besvart			47	62,7 %

19. I hvor stor grad er det kjent om sykefravær ved enheten er arbeidsrelatert?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
1 - i svært liten grad	8	10,8 %		
2 - i liten grad	5	6,8 %		
3 - i stor grad	19	25,7 %		
4 - i svært stor grad	39	52,7 %		
Vet ikke	3	4,1 %		
Ikke besvart				

20. I hvilken grad er årsaker til arbeidsrelatert sykefravær kjent for enhetsleder?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
1 - i svært liten grad	2	2,7 %	0	0,0 %
2 - i liten grad	1	1,4 %	1	1,3 %
3 - i stor grad	19	25,7 %	14	18,7 %
4 - i svært stor grad	47	63,5 %	23	30,7 %
Vet ikke	5	6,8 %	0	0,0 %
Ikke besvart			37	49,3 %

21. Omtrent hvor stor andel av de ansatte har gjennomført medarbeidersamtale i løpet av 2023?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
0-24%	0	0,0 %	1	1,3 %
25-49%	2	2,7 %	5	6,7 %
50-74%	18	24,3 %	16	21,3 %
75-100%	51	68,9 %	44	58,7 %
Vet ikke	3	4,1 %	3	4,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

22. Er medarbeidere ved enheten gjort kjent med NTNUs retningslinjer for rus og avhengighet?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
1 - i svært liten grad	18	24,3 %	17	22,7 %
2 - i liten grad	16	21,6 %	30	40,0 %
3 - i stor grad	15	20,3 %	9	12,0 %
4 - i svært stor grad	14	18,9 %	8	10,7 %
Vet ikke	11	14,9 %	5	6,7 %
Ikke besvart			6	8,0 %

23. Har enheten strålekilder?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	23	31,1 %	22	29,3 %
Nei	50	67,6 %	46	61,3 %
Vet ikke	1	1,4 %	1	1,3 %
Ikke besvart			6	8,0 %

Oppfølgingsspørsmål: Har enheten rutiner som sørger for at:	2023			2022		
	(Antall svar)	Ja	Ikke aktuelt	Nei	Ja	Nei
det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk av strålekilder?		22	1	0	22	0
det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?		14	7	2	12	3
det føres register over medarbeidere som arbeider med ioniserende stråling?		12	11	0	10	3
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?		23	0	0	22	0
alle meldepliktige strålekilder ved enheten meldes i Direktoratet for strålevern og atomikkerhet sitt meldesystem?		17	5	1	20	0
avhending av radioaktivt avfall skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?		8	14	1	12	0

24 Håndteres eller brukes det kjemikalier og/eller gasser ved enheten?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	36	48,6 %	35	46,7 %
Nei	36	48,6 %	34	45,3 %
Vet ikke	2	2,7 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

Har enheten rutiner som sørger for at: (Antall svar)	2023			2022	
	Ja	Vet ikke	Nei	Ja	Nei
det gjennomføres risikovurdering av sikkerhet og helsefare ved bruk og håndtering av kjemikalier?	34	1	1	35	0
det gjennomføres målrettet helseundersøkelse av medarbeidere hvor lovkrav utløser dette?	29	1	6	23	9
det føres register av medarbeidere som arbeider med kjemikalier og/eller gasser hvor registrering kreves?	27	2	7	23	10
det oppnevnes romansvarlig, som sørger for oppdaterte romkort og annen nødvendig merking på rom med særlige farer?	32	1	3	32	3
det gjennomføres tiltak for å begrense eksponering, og at påbudt verneutstyr er tilgjengelig og benyttes?	36	0	0	33	1
kjemikalier og/eller gasser oppbevares på fullt forsvarlig måte slik at helseskader, brann, eksplosjon og andre ulykker unngås	33	3	0	34	0
avhending av kjemikalier og/eller gasser skjer i henhold til NTNUs retningslinjer?	35	1	0	34	0

25 Håndteres eller brukes det biologiske faktorer ved enheten?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	16	21,6 %	15	20,0 %
Nei	57	77,0 %	54	72,0 %
Vet ikke	1	1,4 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

26 Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får opplæring og informasjon om risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og hvordan disse kan unngås?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	49	66,2 %	41	54,7 %
Nei	25	33,8 %	27	36,0 %
Vet ikke	0	0,0 %	1	1,3 %
Ikke besvart			6	8,0 %

27 Har enheten rutiner som sørger for at medarbeidere får tilgang til spesielt tilpasset utstyr ved avdekket behov?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
Ja	73	98,6 %	67	89,3 %
Nei	1	1,4 %	2	2,7 %
Vet ikke	0	0,0 %	0	0,0 %
Ikke besvart			6	8,0 %

28 I hvor stor grad benyttes hjemmekontor av de ansatte ved enheten?	2023		2022	
	Svar	Antall	Prosent	Antall
1 - i svært liten grad	18	24,3 %		
2 - i liten grad	27	36,5 %		
3 - i stor grad	28	37,8 %		
4 - i svært stor grad	1	1,4 %		

Oppfølgingsspørsmål: Hvordan oppleves det at dagens hjemmekontorordning fungerer ved deres enhet? Gi en kort beskrivelse (fritekstsvar er ikke tatt med her).

Oppfølgingsspørsmål: Blir enhetens psykososiale arbeidsmiljø påvirket av dagens praksis med hjemmekontor? Gi en kort beskrivelse (fritekstsvar er ikke tatt med her).

29 I hvilken grad er enhetsleder sikker på at samtlige ansatte vet hvem som er sin nærmeste leder m/personalansvar?	2023		2022
	Antall	Prosent	
Svar			
1 - i svært liten grad	1	1,4 %	
2 - i liten grad	3	4,1 %	
3 - i stor grad	24	32,4 %	
4 - i svært stor grad	46	62,2 %	

5.2 Arbeidsmiljøundersøkelsen

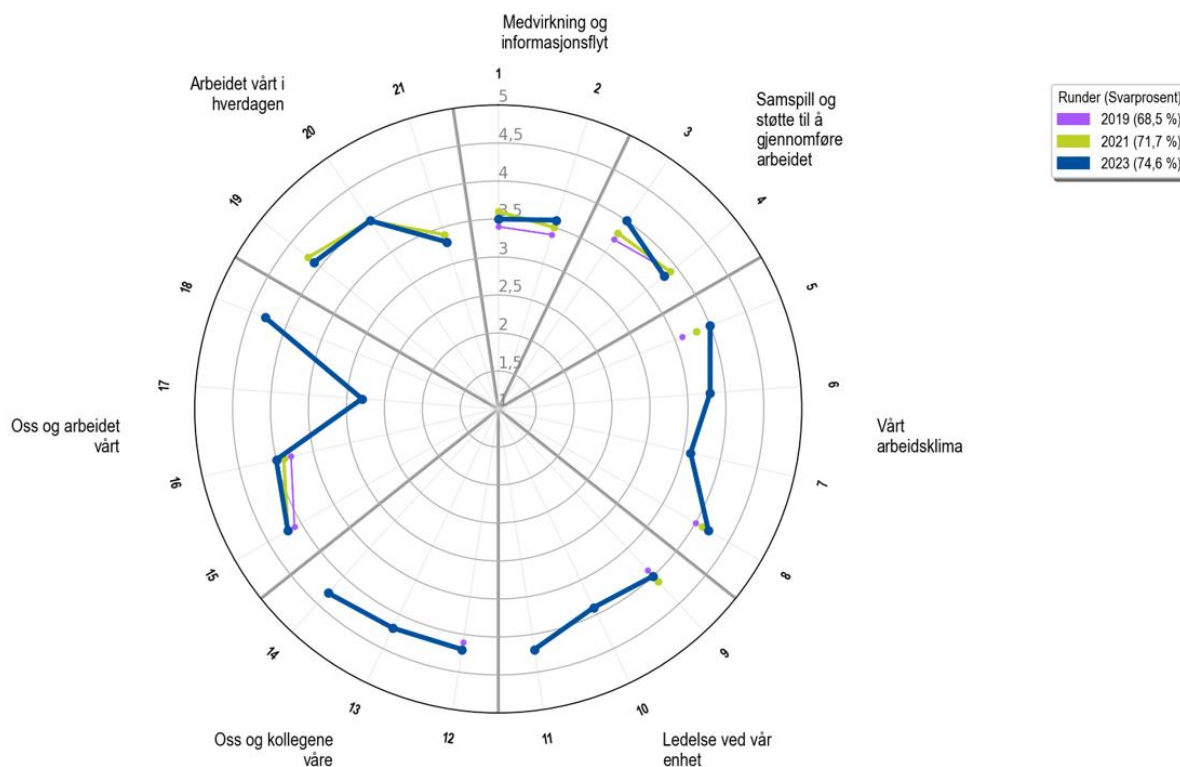


Fig. 1: Svarprosent totalt og pr. arbeidsmiljøområde

Versjon 4.0 av ARK-spørreskjemaet ble tatt i bruk i september 2023, og NTNU var en av de første institusjonene som brukte den nye versjonen. Spørsmålene er nå sortert inn i 7 nye hovedtemaer. Disse områdene er også tenkt som områder for tiltaksutvikling. Tanken er at hovedtemaene skal være uforandret fremover, slik at institusjonene kan følge sin utvikling over tid, også ved nødvendige revideringer av spørreskjemaet.

Fra 2023 inndeles stillingskategoriene på samme måte som i [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#). Det er gjort noen sammenslåinger av nærliggende stillingskategorier med lik utvikling for å gjøre grafene enklere å lese. Stillingskategorier med spesielle utviklingskurver er isolert for å få fram de som skiller seg ut. Vi har da endt opp med disse kategoriene:

- Lederstillinger (UN3 og AD1, dvs. både faglige og administrative)
- Teknisk administrative stillinger (AD2 og 3, rådgivere, konsulenter, renholdere, driftspersonell mm.)
- Bibliotekstillinger (ST1 og UN4)
- Andre støttestillinger (ST2 og 3, ingeniør, tekniker og laboratoriepersonell)
- Undervisnings- og forskerstillinger (UN1, professor, førsteamanuensis, universitetslektor og dosent)
- Doktorgradstipendiater (UN2S)
- Andre utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2, post.doc, vit.ass)

Ansatte ved NTNU skårer i gjennomsnitt mellom 3,5 og 4,5 på alle hovedområdene, se figur 2. Dette tyder på at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt. Det er noen små variasjoner i gjennomsnitt, men standardavvikene indikerer likevel at det ikke er noen store eller betydningsfulle forskjeller mellom temaområdene. De laveste skårene ser vi på opplevelsen av «medvirkning og informasjonsflyt», «arbeidet vårt» og «arbeidet i hverdagen». De høyeste skårene finner vi for «Ledelse- aksept og anerkjennelse» og «Kollega- aksept og fellesskap».

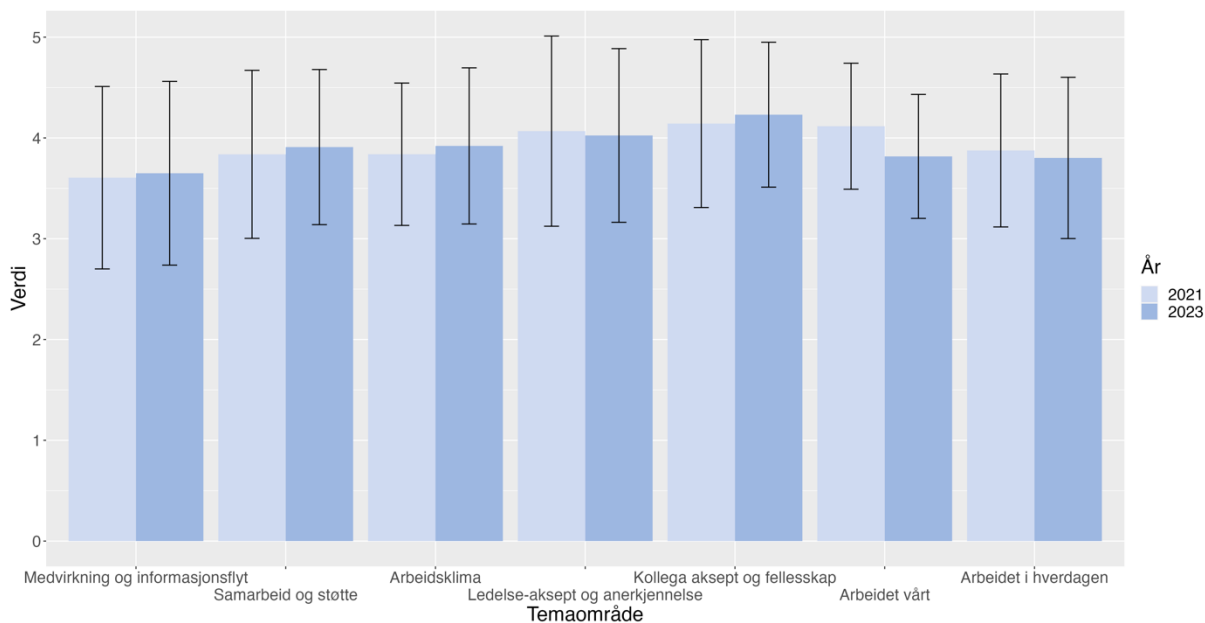
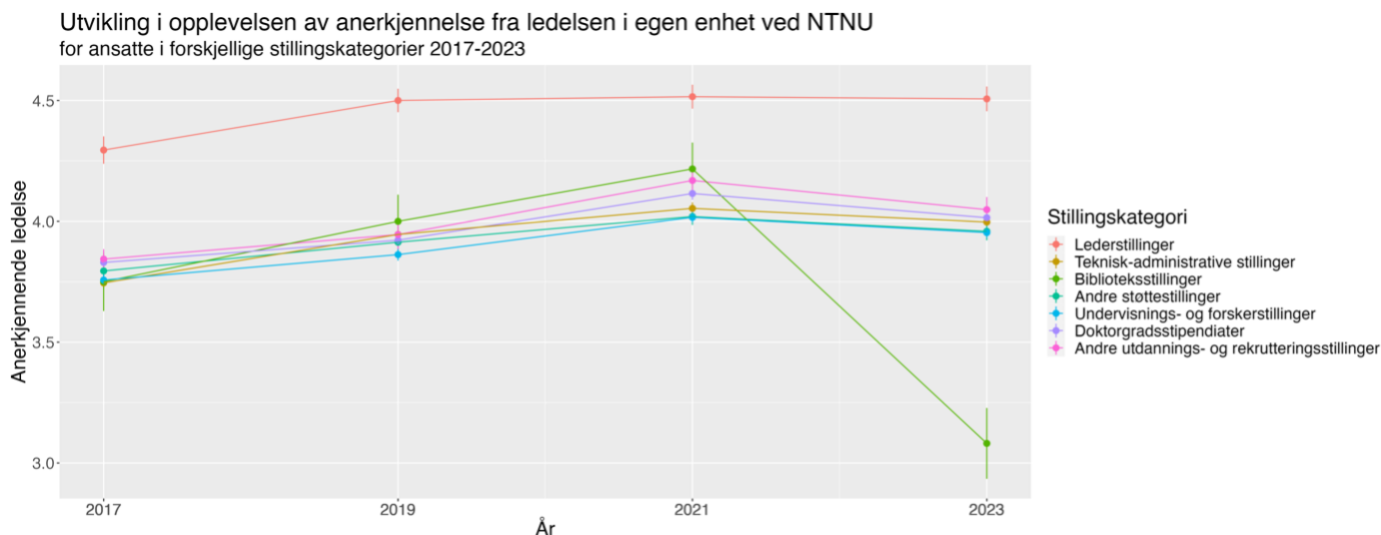


Fig. 2: Resultater vist for de syv hovedtemaene i arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2021 og 2023 for NTNU. Gjennomsnittsverdi for temaområdene vises av barene, de svarte linjene viser ett standardavvik.

I den nye versjonen av ARK-spørreskjemaet kartlegges opplevelsen av å ha sentrale og velfungerende ledere tilgjengelig i ledelsen ved egen enhet. Det kan være ledere i forskning, undervisning, administrative oppgaver/tjenester eller andre ledere. Hensikten med spørreskjemaets påstander om ledelse er ikke å evaluere den enkelte leder, men å kartlegge de ansattes opplevelse av å bli anerkjent, akseptert og verdsatt av ledelsen. I tillegg kartlegges det om ansatte opplever motstridende forventninger fra ledelsen.

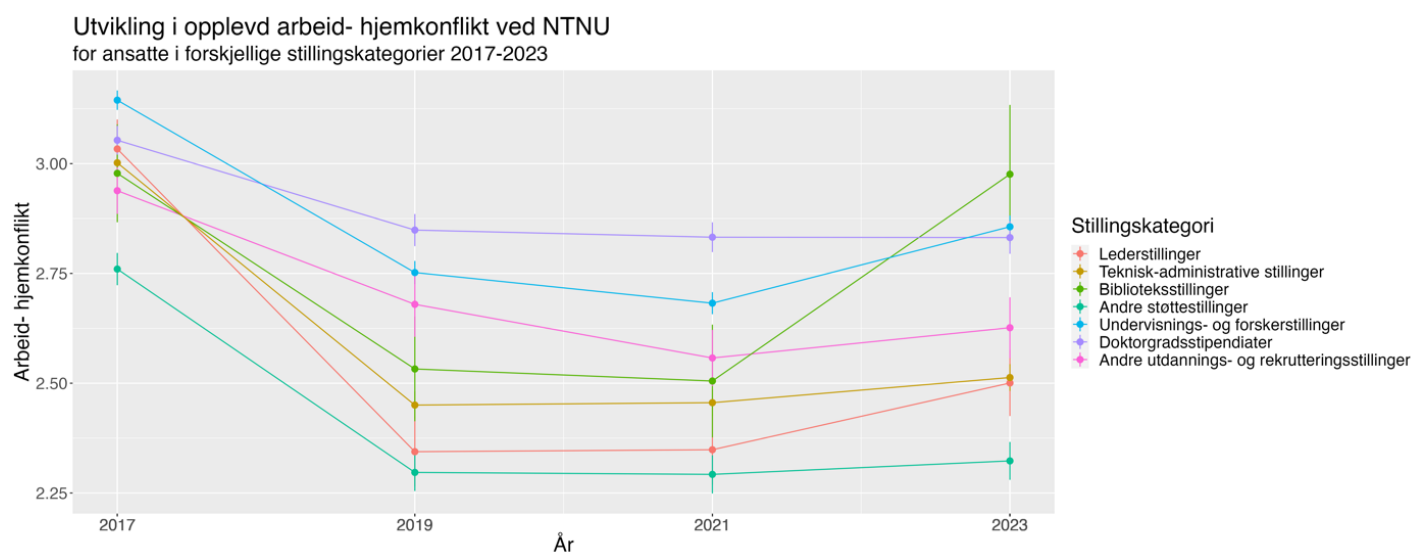


Figur 3

Figur 3 viser utviklingen i opplevelse av anerkjennelse fra ledelsen for de forskjellige stillingskategoriene fra 2017 – 2023. Vi ser at det har vært en stabil økning for alle stillingskategoriene fra 2017 – 2021, og at det har vært en liten nedgang fra 2021 – 2023 for de fleste, med unntak av ansatte i biblioteksstillinger som har opplevd en betydelig nedgang. Ansatte i lederstillinger følger samme utvikling, men ligger betydelige høyere enn øvrige ansatte.

I hovedtemaet «arbeidet vårt» kartlegges ansattes opplevelse av hvordan de har det med arbeidet de skal gjøre. De har svart på spørsmål om opplevd selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres, om de har et klart bilde av hva som forventes av dem eller om de opplever for høy arbeidsbelastning. De har også svart på spørsmål om de opplever konflikt mellom det de må gjøre, og verdier de har. Noe lavere skår i 2023 på dette hovedtemaet kan forklares med at spørsmålene om for høy arbeidsbelastning er forandret, og ikke er med i utregningsgrunnlaget fra 2021.

I hovedtemaet «arbeidet i hverdagen» kartlegges ansattes opplevelse av hvordan arbeidslivet fungerer i hverdagen. De har da svart på om de opplever arbeidet som meningsfylt og motiverende, om de opplever å ha en positiv tilknytning til arbeidsplassen og om de opplever at jobben har en negativ innvirkning på hjemmesituasjonen.



Figur 4

Figur 4 viser utviklingen i arbeid- hjemkonflikt fra 2017-2023. Det er en betydelig positiv reduksjon fra 2017-2019, stabile nivåer fra 2019-2021 og en svak økning fra 2021-2023 i noen stillingskategorier, mest for bibliotekansatte.

Arbeid-hjemkonflikt over tid kan være uheldig både for den enkelte ansatte og arbeidet som skal gjøres. Belastningen kan bli for stor og medføre sykdom og nedsatt produktivitet. Resultatene av utførte analyser viser at opplevd overbelastning har en stor effekt på og forklarer alene omtrent halvparten av arbeid-hjemkonfliktforekomsten. De andre undertemaene som kartlegges i spørreskjemaet har langt svakere sammenhenger med og bidrar i liten grad til å forklare hvorfor de ansatte opplever arbeid-hjemkonflikt. Overbelastning over tid kan i seg selv føre til sykdom og nedsatt produktivitet, og å forebygge opplevd overbelastning vil følgelig også forebygge arbeid-hjemkonflikt.

I hovedtemaet «Arbeidet vårt i hverdagen» kartlegges både positive og negative undertemaer i arbeidsmiljøet som samlet har vist seg å påvirke trivsel og helse i arbeidslivet. I undertemaene «mening og motivasjon i arbeidet» og «tilknytning til arbeidsplassen» kartlegges ansattes opplevelse av jobbtrivsel. Disse undertemaene har blitt kartlagt både i 2017, -19, -21 og -23, se Figur 5. Ansatte i lederstillinger skårer betydelig høyere enn ansatte i andre stillingskategorier, men følger samme utvikling. Ansatte i biblioteksstillinger har opplevd en betydelig nedgang fra 2021-2023.

Som det framgår av flere av figurene rapporterer bibliotekansatte negative utfall på noen området. Dette er bekymringsfullt, men ikke fullstendig overraskende. Universitetsbiblioteket har over tid stått i omfattende omstillinger. I perioden 2018-2021 ble antall årsverk ved Universitetsbiblioteket betydelig redusert for å finansiere økningen i litteratur- og publiseringskostnader. Selve fagområdet er i endring bort fra den mer tradisjonelle

bibliotekdriften over til digitaliserte tjenester og brukere som etterspør og bruker bibliotek tjenester på nye måter. I tillegg – og som en delvis følge av de grunnleggende endringene - har den interne organiseringen av Universitetsbiblioteket blitt vesentlig endret i løpet av de siste par årene. Dette sammen med en overordnet strategisk føring om at antall fysiske bibliotek skal reduseres over tid har skapt uro og usikkerhet blant mange ansatte. En pågående flytteprosess for deler av de ansatte ved Universitetsbiblioteket som innebærer overgang fra enekontor til åpent kontorlandskap kan ha bidratt til å forsterke denne uroen hos de berørte. De ansatte ved biblioteket, vernelinjen, tillitsvalgte og bibliotekledelsen jobber aktivt med konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet.

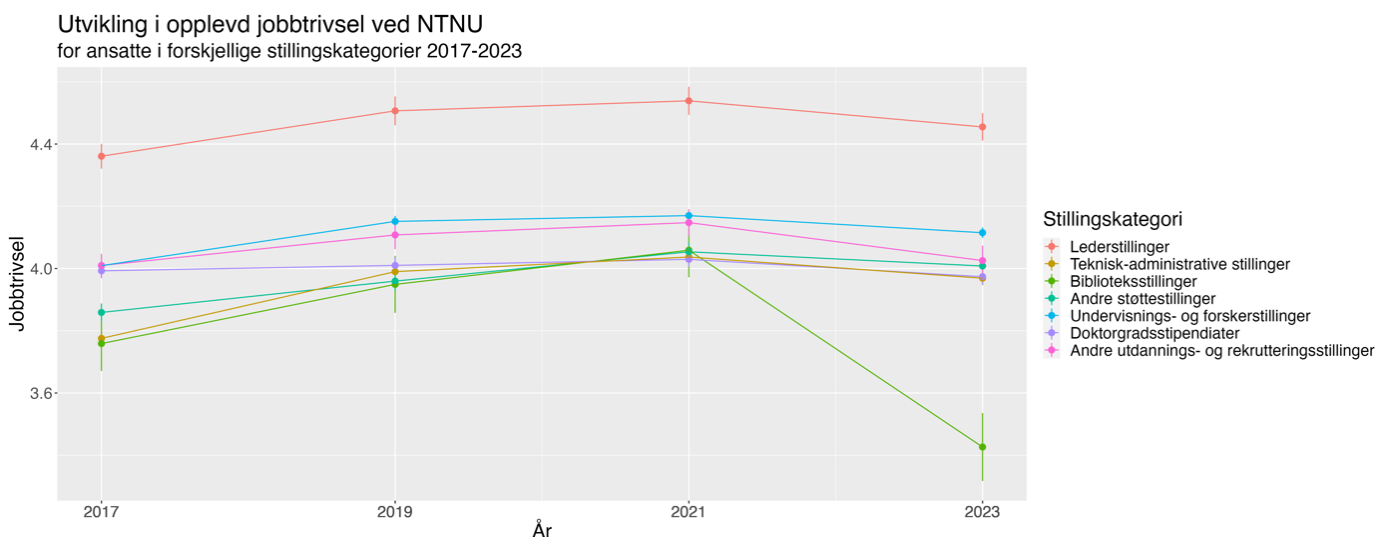


Fig. 5

Regresjonsanalyser av dataene fra NTNU avdekker noen sammenhenger. Sammenhengene kan gi indikasjoner på forhold å jobbe med for å bidra til at ansatte opplever jobbtrivsel. Det er viktig å understreke at resultatene viser til sammenhenger i data fra samme måletidspunkt og at det derfor ikke kan dras noen konklusjoner om kausalitet.

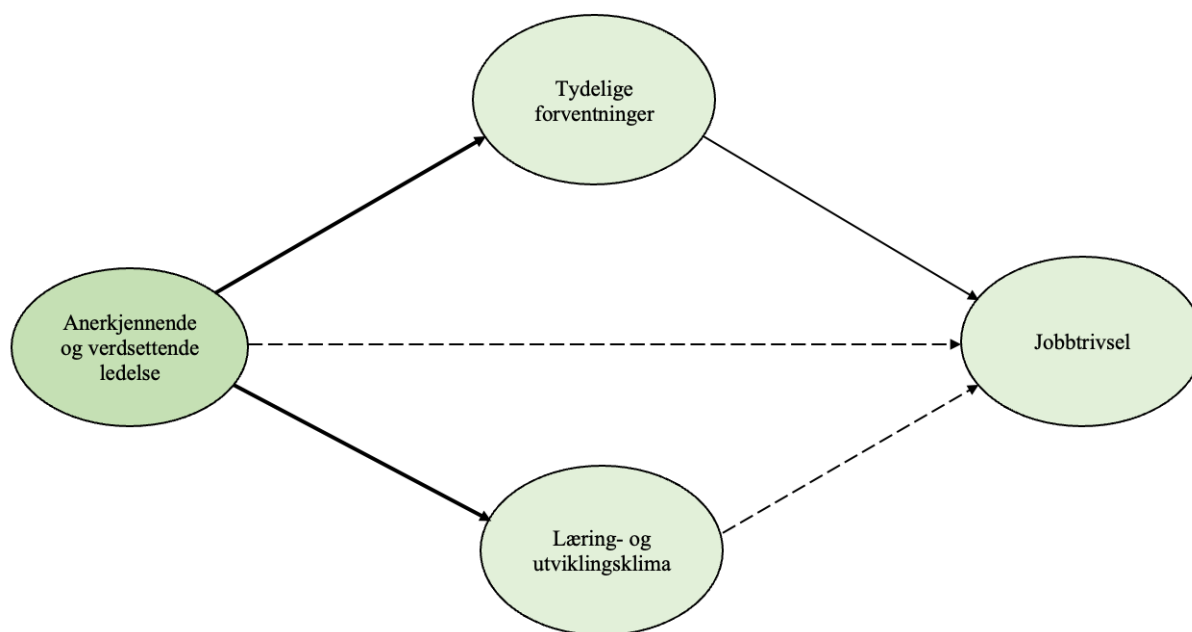


Fig. 6

Resultatene vist i Figur 6 indikerer at ansattes opplevde anerkjennelse, aksept og verdsettelse fra ledelsen ved egen enhet har en liten direkte effekt på de ansattes jobbtrivsel. Det har imidlertid en stor effekt på opplevelsen av å ha tydelige forventninger til dem. Om de ansatte opplever et klima for å ta imot nye ideer og forandringer som preges av interesse for å lære, være i utvikling og samarbeid (lærings- og utviklingsklima), ser ut til å ha en liten til moderat effekt på de ansattes jobbtrivsel. Det ser ut til at en ledelse som oppleves som anerkjennende og verdsettende har betydning for at ansatte opplever å ha et klima for læring og utvikling. Totalt har ledelse en stor effekt på jobbtrivsel direkte og indirekte gjennom å skape tydelige forventninger og et godt lærings- og utviklingsklima.

I hovedtemaet «Vårt arbeidsklima» kartlegges undertemaet «Innovasjonsklima».

Spørsmålene om opplevd «Innovasjonsklima» kartlegger om ansatte opplever å ha et klima som støtter opp under kontinuerlig idéutveksling og utvikling ved egen enhet. Figur 7 viser utviklingen i innovasjonsklima ved NTNU fra 2019 til 2023. Figuren viser en litt annen tendens enn vi har sett i de tidligere undertemaene. Det ser ut til å ha vært en stabil forbedring, samtidig som ansatte i lederstillinger også her skårer konsekvent betydelig høyere. Ansatte i bibliotekstillinger har opplevd en betydelig nedgang fra 2021-2023.

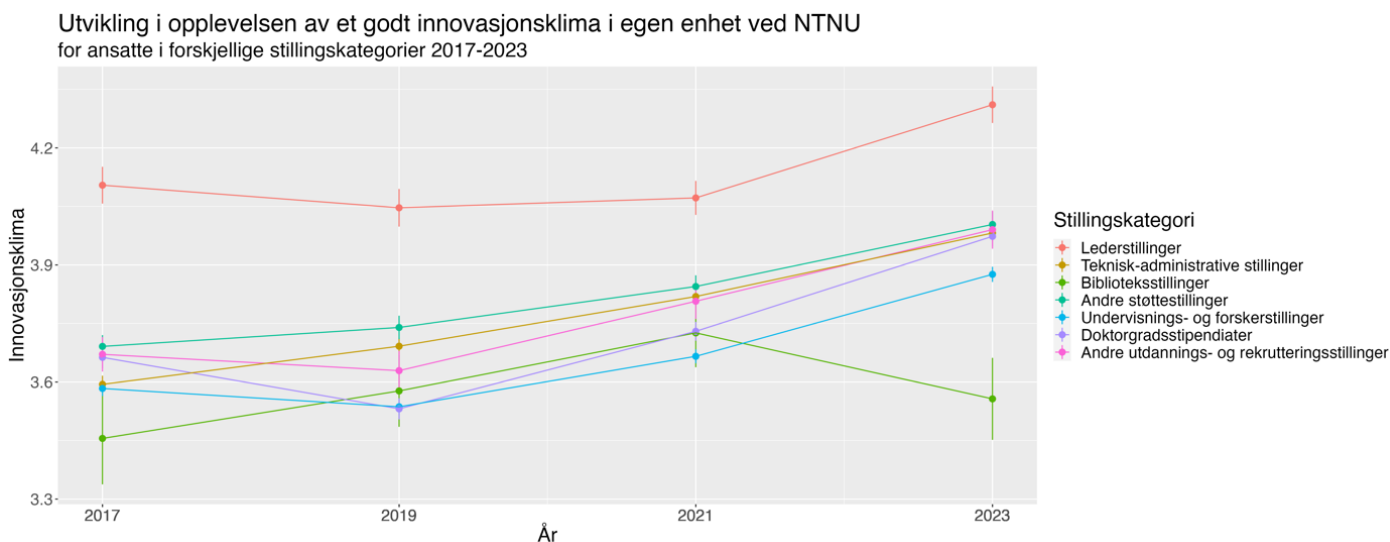


Fig. 7

I hovedtemaet «Oss og kollegene våre» kartlegges undertemaet «kollegafelleskap», det handler om ansattes opplevelse av å være en del av og inkludert i et sosialt felleskap.

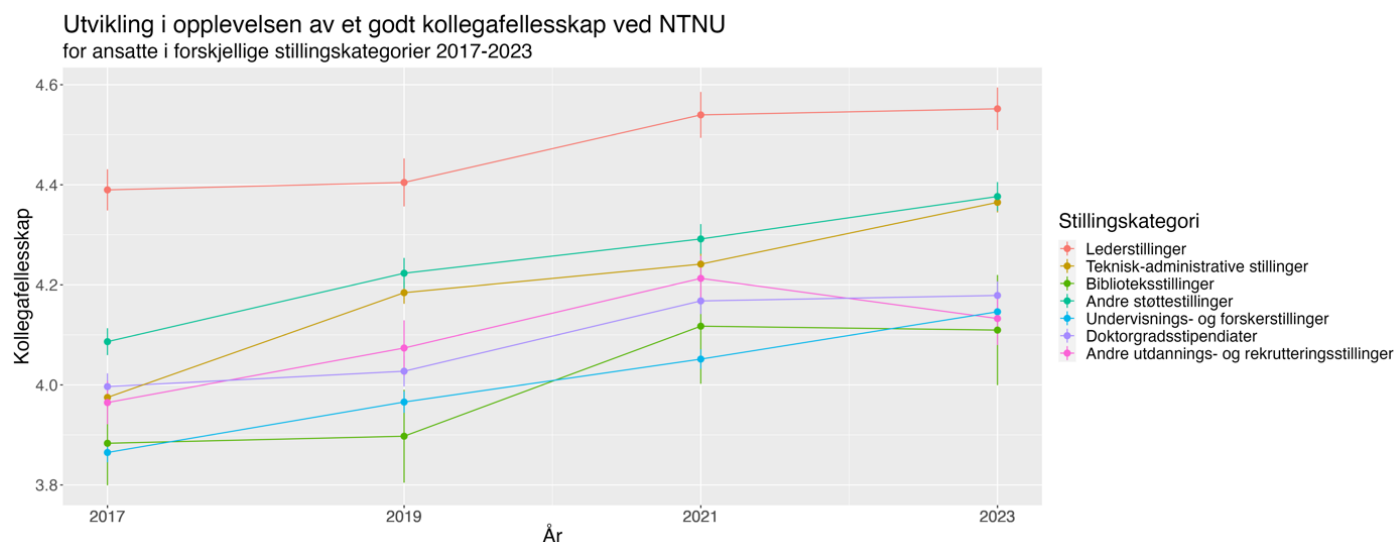


Fig. 8

Figur 8 viser utviklingen i dette undertemaet fra 2017 til 2023, og at ansatte i de fleste stillingskategoriene har opplevd en stabil forbedring. Ansatte i lederstillinger ligger også her betydelig høyere. Ansatte i andre utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2, dvs post.doc og vit.ass) har opplevd en liten nedgang fra 2021 til 2023.

I hovedtemaet «*medvirkning og informasjonsflyt*» kartlegges ansattes opplevelse av forhold som omhandler medvirkning og informasjonsflyt samlet sett.

Undertemaet «*medvirkning og involvering*» kartlegger de ansattes opplevelse av om de opplever å bli oppmuntret, eller får anledning til å delta i beslutningsprosesser. Dette var et tema som kom inn i ARK-skjemaet fra 2019. Figur 9 viser at utviklingen over tid har vært relativt stabil for ansatte i de fleste stillinger. Ansatte i lederstillinger skårer også her høyere enn andre stillingskategorier. Bibliotekansatte har opplevd en betydelig nedgang fra 2021 til 2023.

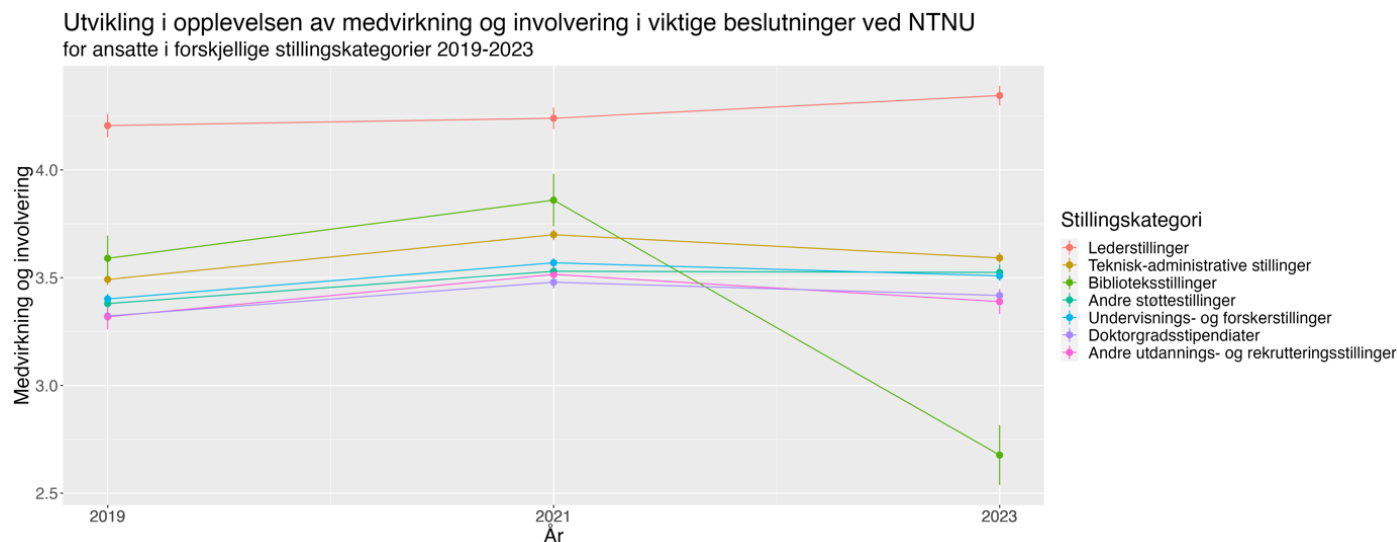


Fig. 9

Analysen av dataene fra NTNU avdekker noen sammenhenger mellom disse undertemaene. Sammenhengene kan gi indikasjoner på forhold å jobbe med på systemnivå for å øke opplevelsen av medvirkning og informasjonsflyt, og hva som kan være effektene av dette.

De sterkeste sammenhengene som kommer frem er mellom opplevd anerkjennelse, aksept og verdsettelse fra ledelsen ved egen enhet, informasjon og medvirkning, konflikthåndteringsklima og læring-, utviklings- og innovasjonsklima (figur 10).

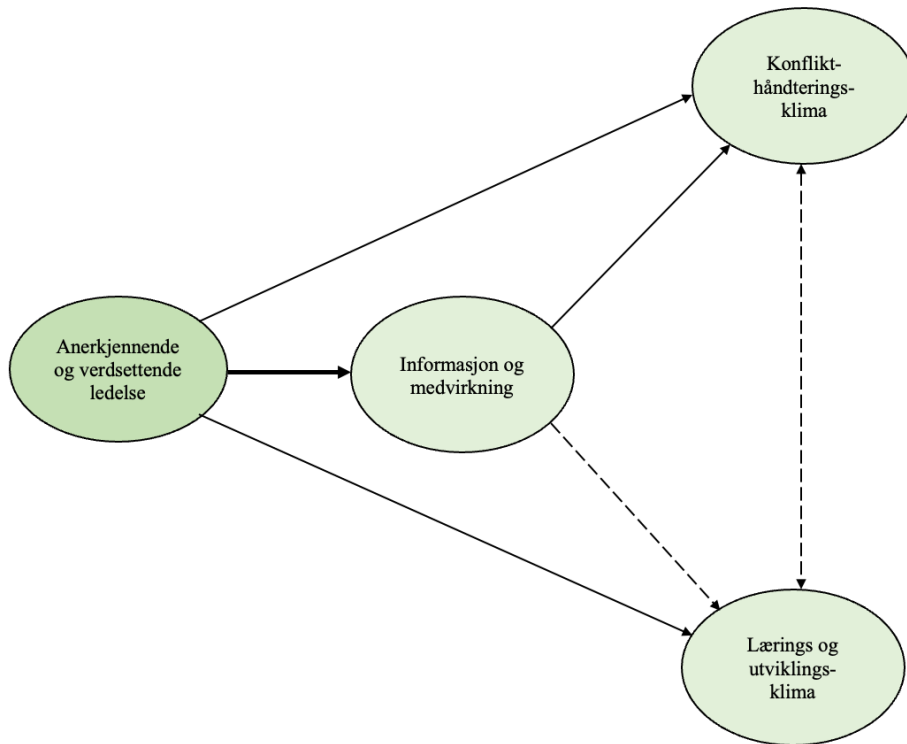


Fig. 10

Modellen i Figur 10 indikerer at ansatte som opplever at ledelsen aksepterer, anerkjenner og verdsetter deres ytringer og handlinger i stor grad, også opplever de god informasjonsflyt og medvirkning. Denne opplevelsen har også positiv innvirkning på opplevelsen av et godt konflikthåndteringsklima og et godt lærings-, utviklings- og innovasjonsklima. Som vist, forsterkes denne effekten ytterligere av god informasjonsflyt og medvirkning. Effekten av en opplevd anerkjennende og verdsettende ledelse ser altså også i stor grad ut til å påvirke konflikthåndteringsklima og lærings- og utviklingsklima både direkte og indirekte, gjennom god informasjonsflyt og medvirkning.

5.3 Årsrapport fra arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU ble for dette året konstituert 15.02.2023.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et besluttsende og rådgivende organ og skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved NTNU. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. AMU har en viktig rolle i det forebyggende organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøarbeidet. AMUs oppgaver er definert i arbeidsmiljøloven.

Ledervervet alternerer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I 2023 hadde arbeidstakersiden ledervervet.

Medlemmer har bestått av:

- Arbeidstakerrepresentanter: Aleksander Høiland LO (leder), May Grete Sætran HVO (nestleder), Morten Mørch YS, Eivind Arnstein Johansen Unio, Gerd Inger Sætrom Akademikerne.
- Arbeidsgiverrepresentanter: Bjørn Haugstad DOI, Arne Kr. Hestnes HR og HMS-sjef, Hallstein Hemmer instituttleder Institutt for kjemi, John Kamsvåg Administrativ leder fak.adm HF, Svanhild Margrethe Arentz Schönberg instituttleder Institutt for helsevitenskap.
- Observatører og støtte: Rasmus Hugdal HMS-sjef, Ann Kristin Sjaastad BHT, Bjørn Munkvold assisterende HVO, Ida Austigard Ødegård studentrepresentant.
- Vararepresentanter: Hans Petter Hildre Instituttleder institutt for havromoperasjoner og byggtknikk, Mari Hermansen Unio, Sturla Sjøpstad LO, Vigdis Rønningen YS, Ottar Osen Akademikerne.
- Sekretariat: Gunn Torill Wikdahl seksjon for HMS og beredskap, Nathalie Gaulin Brovold seksjon for HMS og beredskap.

AMUs oppgaver

Det er i alt avholdt åtte møter og like mange formøter i 2023. AMU har jobbet etter et etablert årshjul som har systematisert og organisert de lov og forskriftsmessige oppgavene til AMU. I tillegg har utvalget behandlet innmeldte enkeltsaker som har betydning for arbeidsmiljøet ved NTNU.

Sakslistene og referater ligger tilgjengelig på NTNUs hjemmesider.

Saker som har vært til behandling:

- Årsrapport HMS
- Årsplan BHT
- Handlingsplan HMS
- HMS avvik
- Sykefraværstatistikk
- Byggesaker
- Campussamling
- Søknad om endring av verneområder
- Arbeidsmiljøundersøkelsen
- HMS-prisen
- Revisjon av varslingsrutiner
- Konfliktbehandling og arbeidsmiljø saker
- Verneombudsskolen
- Fremtidens fellesadministrasjon
- Status NTNU sak

Byggesaker blir normalt behandlet av AMUs byggarm. Prinsipielle spørsmål i byggesaker er blitt løftet til AMU for egen behandling.

AMU har i tillegg hatt to internseminarer i samme periode, et i Trondheim og et i Gjøvik. Tema for seminar i Trondheim var psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, risikovurdering ved omstilling og systematiske HMS arbeid.

Tema for seminar i Gjøvik var å drøfte mulige gevinster ved å opprette lokale AMU, eller underutvalg av AMU for eksempel på fakultetsnivå ved NTNU.

Ved begge seminarene har både interne og eksterne forelesere deltatt med faglig innhold og delt erfaringer. Seminarene har sikret kompetanseheving for AMUs medlemmer om aktuelle problemstillinger, og bidratt til å utvikle og bevisstgjøre AMUs rolle ved NTNU.

AMUs kommentar

AMU har i 2023 sett på det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet ved NTNU. AMU erfarer at mange små og store omstillinger i organisasjonen belaster arbeidsmiljø og kapasitet både direkte og indirekte. For enkelt ansatte er usikkerhet rundt egen situasjon og rolle krevende, mens for små og store miljøer blir fordeling av oppgaver og ansvar utfordret. AMU har vært tydelig på at bruk av risikovurdering som verktøy før, underveis og etter omstilling er viktig for å sikre gode og avdempende tiltak i slike prosesser. Dette er noe NTNU har kompetanse på, men AMU observerer at det er potensiale til å bruke slike verktøy oftere, bedre og enda mer treffsikkert. Det vil kreve god opplæring og oppfølging i linja for å sikre ivaretagelse av dette.

AMU har gjennom 2023 etterspurt relevant vinkling av saker som skal til behandling. Dette har vært viktig for å sikre at AMU skal kunne gi gode råd og fatte beslutninger i tråd med AMUs mandat, og etter lov og forskrift. Det har vært en god utvikling i saksfremlegg, og HMS-seksjonen har vært en aktiv pådriver for dette. Dette er et viktig ledd for god saksbehandling, og å gjøre AMU bedre kjent i organisasjonen. Det har vært et fokus at AMU ser på den systematiske tilnærminga på hvordan NTNU jobber med arbeidsmiljø på alle nivå.

Statistikk for sykefravær ved NTNU har vært behandlet to ganger i 2023. Det har vært særlig ønskelig for AMU å få en oversikt over arbeidsrelatert sykefravær, både legemeldt og egenmeldt for å sikre et målrettet arbeid med å redusere denne typen sykefravær. Ved egenmelding eller ved legemeldt sykefravær, må den ansatte registrere hvorvidt fraværet er arbeidsrelatert. Det ser ut til å være tekniske utfordringer i DFØs system som gjør at en stor del egenmeldt fravær er registrert som «ukjent». HR – og HMS-avdelingen har også sendt henvendelse til NAV om oversikt over arbeidsrelatert legemeldt fravær, men NAV fører ikke statistikk over dette. Det har derfor vært utfordrende for AMU å gi konkrete råd når statistikken er usikker.

I 2023 jobbet ikke AMU godt nok med rus og avhengighetsproblematikk, vi erkjenner å ikke ha løftet dette i stor nok grad. Sammen med IA-arbeid har ikke dette fått høy nok prioritet, og det foreligger derfor ingen diskusjon og råd fra AMU for hvordan det bør jobbes mer systematisk innenfor disse feltene.

AMU registrerer at det jobbes mye med systematisk HMS-arbeid ved NTNU, og at det finnes mye god kompetanse på de ulike områdene i organisasjonen. Gjennom 2023 er det diskutert i AMU om behov for opprettelse av flere underutvalg eller lokale AMU på fakultetsnivå. AMU ser mulige gevinster med nærhetsprinsippet for saker som krever lokal oppfølging eller handlingsplan. NTNU har blitt en veldig stor organisasjon hvor arbeidsmiljøutfordringene varierer i stor grad ut på de forskjellige enhetene. De vil derfor ha behov ulike tilnærminger og løsninger. Dette bør utredes nærmere.

AMU har utviklet god systematikk for egen saksbehandling. Det er et godt klima for diskusjon i møter og rolleforståelsen er omforent. NTNU ser ut til å ha lyktes med å etablere gode rutiner innenfor HMS og arbeidsmiljøarbeid. Imidlertid ser det ut som implementeringen og etterlevelsen av rutineene kan være en utfordring.

Stedlig arbeidsmiljøutvalg (SAMU) i Gjøvik og Ålesund

SAMU Gjøvik avholdt 5 møter i 2023, aktuelle saker og tema:

- Resultater fra HMS-årsrapportering 2022
- Status fra lokal bedriftshelsetjeneste (Falck)
- Informasjon om saker behandlet i AMU
- Lokale bygge- og arealsaker
- Gjensidige orienteringer
- Nytt SAMU fra 1. mai – status prosess
- Etablering av nytt laboratorium i EAB-bygget
- Status avviksrapportering
- Konstituering av nytt SAMU (gjennomgang av mandatet og valg av leder)
- Masterplan for bygg og eiendomsutvikling 2025-2050
- Inneklima i Helvin, fløy F
- HMS-årsrapportering i Gjøvik
- HMS-årsrapport 2022
- Endring av verneområde ved IVB

Stedlig AMU (SAMU) Ålesund har bestått av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. En representant fra lokal bedriftshelsetjeneste møter som observatør. Arbeidstakersiden har ledet SAMU i 2023 som har hatt 5 møter og behandlet totalt 25 saker.

Aktuelle saker har vært:

- Organisering av verneombudsrollen ved NTNU
- Valg av SAMU-leder for 2023 med gjennomgang av mandat
- Årsrapport 2022 og Samarbeidsplan med BHT for 2023
- Masterplan for bygg og eiendomsutvikling 2025-2050
- Generell campusutvikling, i dette ligger status på ulike byggesaker/ arealdisponering
- Avviksrapportering
- HMS kurs for 2023
- Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023-2025
- Orienteringer fra aktuelle AMU saker med stedlige implikasjoner for Campus Ålesund

5.4 Årsrapport fra NTNUs bedriftshelsetjeneste (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 med øvrige faggrupper i seksjonen om aktiviteter innen systematisk HMS-arbeid. NTNU har i tillegg samarbeid med ekstern BHT i Ålesund og Gjøvik, for å sikre at alle ansatte har likt tilbud om bedriftshelsetjeneste.

Ansatte i BHT

Bedriftshelsetjenesten består av følgende ansatte innen følgende kompetanseområde:

- Ann Kristin Sjaastad, sertifisert yrkeshygieniker og faggruppeleder, 100 % stilling
- Hanne M. B. Høyset, bedriftslege, 50 % stilling (fra 20.03.23)
- Tina Hagen, bedriftsfysioterapeut, 100 % stilling
- Tanja L. Klemets, bedriftssykepleier, 100 % stilling (fra 01.04.23)
- Margunn Losnegard Karlsen, bedriftssykepleier, 100 % stilling (til 01.07.23)
- Eli Rognes Klepp, seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling (til 01.01.24)
- Borgny Hedvig Wold, seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % stilling
- Mathilde Warvik, seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 100 % midlertidig stilling (fra 01.08.23)
- Liv Bjerke Rodal, bedriftssykepleier, 40 % midlertidig stilling (01.09.23-28.02.24)
- Tove Gjelset, rådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, tilknyttet på pensjonistvilkår

Status samarbeidsplan mellom enheter og bedriftshelsetjenesten

- NV: Har ikke gyldig samarbeidsplan
- IE: Har plan ut 2023, må fornyes i starten av 2024
- IV: Har ikke gyldig samarbeidsplan
- MH: Har plan ut 2023, fornyelse er planlagt i starten av 2024
- VM: Har plan ut 2024
- AD: Har plan ut 2023, må fornyes i starten av 2024
- ØK: Har plan ut 2023, må fornyes i starten av 2024
- HF: Har plan ut 2024
- SU: Har plan ut 2023, må fornyes i starten av 2024
- Fellesadministrasjonen: Samarbeidsplan ikke etablert

Gjennom 2023 har bedriftshelsetjenesten hatt problemer med å prioritere arbeidet med å etablere og vedlikeholde samarbeidsplaner med fakultetene, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen, blant annet på grunn av utskifting av ansatte, sykefravær og generell ressursknapphet. Det er fortsatt liten etterspørsel av samarbeidsplanene fra fakultetene/enhetene på fakultetsnivå (ref. årsrapport fra BHT for 2022). Bedriftshelsetjenesten foreslår at planene for samarbeid med bedriftshelsetjenesten integreres i maler for det generelle systematiske HMS-arbeidet ved enhetene. Når det gjelder fellesadministrasjonen er målet å finne en struktur for samarbeidsplan når ny organisering er på plass.

Bedriftshelsetjenestens felles oppsummering av 2023

BHT har i løpet av året jobbet videre med evaluering av kvalitet på eget arbeid med basis i verktøyet «[God BHT](#)» og kurset «[BHT på 1-2-3](#)» som alle ansatte i faggruppen har gjennomført i løpet av 2023. Dette arbeidet er i tråd med endringer i forskriftskrav knyttet til BHT som trådte i kraft 01.01.2023 ([Forskrift om endring, ledelse og medvirkning](#),

[kap. 13](#)). Regelverksendringen tydeliggjør hva som skal være BHTs rolle og hvordan BHT skal bistå arbeidsgiver. Det er lagt mye vekt på å endre arbeidsmetoder slik at BHT skal bidra mer i kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljø i NTNU. Dette med mål om å jobbe mer forebyggende, helsefremmende, risikobasert og grupperettet.

Erfaringen så langt tilsier at dette er en arbeidsmetodikk som vil bidra til mer forebyggende og tverrfaglig samarbeid. Det er behov for videreutvikling av metodikken, slik at man får samkjørt felles arbeidsverktøy. Planen er at alle ansatte i BHT skal kunne jobbe etter samme metode.

Eksempler på grep BHT har gjort for å arbeide mer forebyggende, etter ny arbeidsmetodikk:

- Bedriftslege og yrkeshygieniker har gjennomført en pilot på et institutt ved IV-fakultetet, der målet har vært å endre tilnærmingen rundt arbeidshelseundersøkelser ved NTNU.
- Bedriftssykepleier har presentert metodikk for grovkartlegging ved flere enheter. Hensikten med grovkartlegging er å få oversikt over aktuelle arbeidsmiljøfaktorer i virksomheten og dermed blant annet avdekke behov for grundigere risikovurderinger. Grovkartlegging har blitt gjennomført sammen med leder og verneombud. Metodikken er tatt vel imot og kan ligge til grunn for utvelgelse til målrettet arbeidshelseundersøkelse.
- Bedriftsfysioterapeut og yrkeshygieniker har arbeidet med å endre BHT sin rolle knyttet til byggeprosjekt (nybygg, rehabiliteringer, ombygginger) ved NTNU, i henhold til krav i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §13-2, ledd c. BHTs rolle i denne sammenheng er gi råd om hvordan bygningsmessige tiltak kan redusere risikoen for arbeidsrelaterte sykdommer og skader, og hvilke personalfasiliteter o.l. som må være på plass. Arbeidsgiver (NTNU) skal sørge for at BHT bistår ved planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer. I søknadspliktige byggesaker skal BHT signere vedlegg 6 (Dokumentasjon på at bedriftshelsetjenesten har bistått i planleggingen) som bekrefter at den har bistått søkeren i planene som beskrives i søknaden, og at bistanden er i tråd med regelverkets krav. Eiendomsavdelingen og Campusutvikling har fått informasjon om BHT sin rolle i byggesak.
- Rådgivere innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø har arbeidet med metode for risikovurdering og bistått organisasjonen med foredrag og bistand til innen psykososial kartlegging og risikovurdering.

BHTs arbeid med egen kvalitet har identifisert behov for oppdatering av eget kvalitetssystem og faglig informasjon som ligger ute på innsida. Det er utfordrende å sette av nok ressurser til denne typen arbeid.

Bedriftshelsetjenesten er godt etablert ved NTNU og etterspørselen etter bistand fra BHT er stor. Ressursknapphet i Seksjon for HMS og beredskap og bedriftshelsetjenesten har bidratt til høy arbeidsbelastning over tid. Tiltak som tilførsel av midlertidige ressurser i forbindelse med sykefravær har ikke vært tilstrekkelig for å løse utfordringene. BHT har derfor vært nødt til å prioritere ved forespørsler om bistand. Bedriftslegen er medisinskfaglig ansvarlig for all aktivitet i BHT. Endringsarbeidet i BHTs arbeidsmetodikk som ble startet i 2023 har vist at bedriftslegens kompetanse er sentral i alt arbeidet BHT gjør, og viktig for fremdriften i BHTs bistand til NTNUs systematiske, forebyggende HMS-arbeid.

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 2023, ber vi NTNU være særlig oppmerksom på følgende:

- Det meldes generelt få HMS-avvik ved NTNU. BHT anbefaler at det arbeides målrettet med avvikskultur ved NTNU og foreslår at dette tas opp i AMU.

- BHT har gjennom sin bistand i 2023 erfart at organisasjonen bør styrke lederens kompetanse innen forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid. Eksempelvis på aktuelle tema som omstillings- og endringsprosesser, sykefraværsopplæring, konflikthåndtering og rus- og avhengighetspolitikk. Hvilke behov hvert enkelt fakultet har kan avdekkes ved hjelp av risikovurdering innen psykososialt arbeidsmiljø og BHT anbefaler å ha et større fokus på dette framover.
- Stipendiater fremstår fortsatt som en sårbar gruppe, og det er behov for å styrke forebyggende tiltak for stipendiater og veiledere.
- Mange henvendelser til BHT kommer fra ansatte som opplever høy arbeidsbelastning, både teknisk-administrative og vitenskapelige.
- BHT ser fortsatt uro og bekymringer knyttet til konsekvenser av omorganiseringer. BHT kan gi faglig rådgivning ved risikovurdering før omstillingsprosesser, samt bistå med informasjon om «vanlige reaksjoner/følelser ved omstillinger» for berørte enheter.
- 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. Det er fortsatt 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 å tilrettelegge for ansatte som ikke kan gå tilbake til sine opprinnelige arbeidsoppgaver etter sykefravær

Kort oppsummering fra de ulike fagområdene i BHT

Yrkeshygiene

Har hatt fokus på ansettelse og mottak av nye medarbeidere og endring av arbeidsmetodikk i BHT knyttet til byggesaker og arbeidshelseundersøkelser. Har i tillegg undervist på kurs og utført rene yrkeshygieniske oppdrag (rådgiving og målinger), med hovedvekt på lydnivå/akustikk og kjemikalier i luft, inkludert formaldehyd og trestøv. Koordinering av NTNUs strålevernarbeid har blitt gjennomført som vanlig, med kurs, kontrollmålinger og rapportering til Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet.

Arbeidsmedisin

Siden oppstart for nye ansatte har det gått med tid til å sette seg inn i nye systemer, arbeidsmetoder og organiseringen på NTNU. Det har vært stor pågang på ventelister til målrettet arbeidshelseundersøkelser siden 2022. Man har til tross for utskiftning av personell startet opp arbeid med alle miljøene som har stått på venteliste. I tråd med forskriftsendringer fra januar 2023, har man i tillegg dreid metodikken knyttet arbeidshelseundersøkelse over til at BHT skal bistå i kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak.

Parallelt med arbeidshelseundersøkelser har BHT bistått ved henvendelser fra arbeidsgiver og ansatte vedrørende arbeidshelse (inkludert yrkesvaksinering, bistått med undervisning, samt fulgt opp ansatte som for eksempel jobber med forsøksdyr). Da det har vært lav bemanning på psykososialt team i BHT, har også bedriftssykepleiere jobbet mer med individuell oppfølging av ansatte, gitt lederstøtte samt undervisning innen organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Hepatitt B-vaksinasjon av studenter i medisin, bioingeniørfag og videreutdanning i sykepleie er gjennomført som vanlig.

Ergonomi

Bedriftsfysioterapeut har bistått enheter og enkeltpersoner innenfor området ergonomi gjennom innlegg på ulike kurs, kartlegging av arbeidsplasser og individuelle arbeidsplassbesøk. I tilfeller der det har vært behov for spesielle hjelpemidler, har NAV Hjelpemiddelsentral blitt involvert.

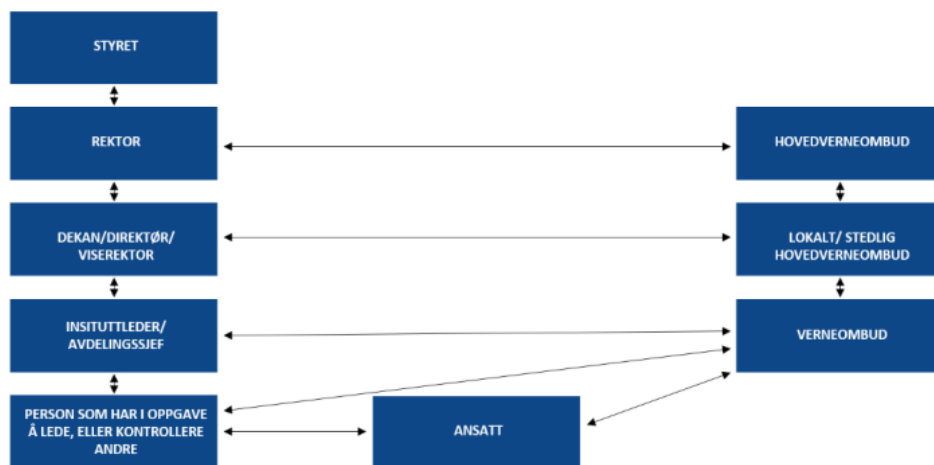
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

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 avhengighets saker, samt bistand til systematisk arbeid på overordnet nivå, herunder deltakelse i konfliktforebyggingsprosjektet.

5.5 Årsrapport fra hovedverneombudet (HVO)

I 2023 har vernetjenesten merket at året har vært preget av omstilling. Både strammere økonomiske rammer, omorganiseringer, og utfordringer etter nytt økonomi- og lønssystem i 2022. Dette påvirker arbeidsmiljøet ved NTNU. Retningslinjen for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud har lagt krav til minimum fire faste møter i året. Dette for å sikre at man jobber systematisk med arbeidsmiljøarbeid. Dette har kommet på plass på de fleste områder ved NTNU. Det er viktig at verneombudene på alle nivå blir tatt med på råd i planlegging, gjennomføring og evalueringen av prosesser som har påvirkning på arbeidsmiljøet. I februar gikk startskuddet for Verneombudsskolen. En heldags kurs for alle verneombud og vara. Kursene har hatt som mål og trygge verneombudene i sin rolle og er et tilbud utover Grunnkurs i arbeidsmiljø som er obligatorisk for verneombudene og vara ved NTNU. Det har vært arrangert 6 kurs; 2 med fysisk oppmøte og resten digitale. Vernetjesten ved NTNU følger virksomhetens linjestruktur. Den er organisert i 3 nivåer. I år ble rollen/oppgavene til stedlige hovedverneombud revidert.

Lederlinje og vernelinje ved NTNU



NTNU har 14 hovedverneområder; 8 Fakulteter, Vitenskapsmuseet, 3 i Fellesadministrasjonen, Gjøvik og Ålesund. Det er ca 160 verneombud på institutter og avdelinger, samt ca. 150 vara verneombud. Hovedverneombud og ass. hovedverneombud er begge frikjøpt i 100% stilling fra 1. juni 2023 - 31. mai 2025.

Noen faste oppgaver for HVO:

- Samordne, støtte og veilede lokale hovedverneombud (LHVO) og stedlige hovedverneombud (SHVO i Gjøvik og Ålesund).
- Nettverksmøter med LHVO. Det ble 10 møter i 2023.
- Møter med vara HVO/ SHVO i Gjøvik og Ålesund.
- Møter med Direktør for Organisasjon og Infrastruktur.
- Kontaktmøter med rektor.

HMS-årsrapport 2023 - Arbeidsmiljøutvikling ved NTNU

- Medlem i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
- Medlem av underutvalget AMUs byggeråd – Byggarma.
- Observatørrolle med talerett i sentralt samarbeidsutvalg (SESAM).
- Møter med leder for seksjon for HMS- og beredskap, samt leder for bedriftshelsetjenesten (BHT).
- Representant i IA-partsamarbeidet.

Andre oppgaver for HVO:

- Deltagelse i arbeidsgruppe for nye varslingsrutiner.
- Deltagelse i arbeidsgruppe for konfliktforebygging.
- Deltakelse i arbeidsgruppe for nytt risikovurderingssystem.
- Deltagelse i arbeidsgruppe for revidering av HMS-mål og HMS-politikken.
- Deltagelse i styringsgrupper og arbeidsgrupper i forbindelse med arbeidsmiljø saker.

SAMARBEID MED UNIVERSITETSLEDELSEN

I 2023 har HVO og ass. HVO hatt faste møter med direktør for organisasjon og infrastruktur og rektor. Det har også vært gjennomført månedlige møter med Seksjon for HMS og beredskap, inkl. BHT. Disse møtene er viktige arenaer for samarbeid og dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.

KURS/ KONFERANSER/ ARRANGEMENTER

HVO/ass. HVO deltok på den Regionale samarbeidskonferansen i Trondheim i 31. januar –1. februar. Tema som ble belyst: Samarbeid og medbestemmelse med fokus på tillitsreform, bærekraft og livslang læring.

Den årlige nasjonale hovedverneombudskonferansen ble arrangert av OsloMet og NMBU i Oslo i dagene 6.- 7. september. På konferansen ble følgende temaer belyst: Bygging og medvirkning, Partssamarbeid, Senior politikk, Samhandling mellom leder og verneombud ved konflikthåndtering, NMBU: nytt bygg ny hverdag, HMS risiko og rutiner.

HVO og ass. HVO deltok på ARK- konferansen i august. Tema for konferansen var "Hvordan bygge trygge arbeidsmiljø", Bård Fyhn. "Forebygging og håndtering av konflikter", Ståle V Einarsen. HVO har også deltatt på ledersamlinger, styreseminar og AMU-seminarer.

NASJONALT NETTVERKSMØTE

Hovedverneombudene i universitetssektoren har opprettholdt sitt samarbeid gjennom faste månedlige møter og 2 fysiske samlinger. Det å ha en god møteplass i sektoren for erfarings- og informasjonsutveksling har vært viktig for oss hovedverneombud på nivå 1.

LOKALE NETTVERKSMØTER

Møtene i regi av HVO/ass. HVO med de lokale og stedlige hovedverneombudene og varaer, er en viktig arena. Her utveksles erfaring og informasjon. Man får innspill på saker og kompetanseheving. Vi inviterer inn innledere på noen av møtene våre gjennom året.

- Nytt avvikssystem EQS (Seksjon for HMS og beredskap, NTNU)
- Nytt fra BHT og tema ergonomi (Seksjon for HMS og beredskap, NTNU)
- Sikresiden.no og informasjon om faggruppen Sikkerhet og beredskap (Seksjon for HMS og beredskap, NTNU)

SAKER OG PROBLEMSTILLINGER DET ER JOBBET MED I VERNETJENESTEN:

Omstillinger

- En vellykket omstilling er gjerne drevet av et ønske om å nå et felles mål. Omstillingsprosesser utfordrer rettferdighetsprinsippet om likebehandling av ansatte, trygghet og det at man føler seg sett, hørt og verdsatt. Et verktøy for å bidra til en god prosess, er kartlegging og risikovurdering av konsekvens for

arbeidsmiljøet. Vernetjenesten har en lovbestemt rolle i slike prosesser og skal av arbeidsgiver tas med helt fra planleggingen av. Det vi erfarer er at verneombudet i noen tilfeller kommer for sent med i prosessene.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

- Sentralt nivå har ikke kapasitet til å koordinere IA-nettverket. Dette får ringvirkninger ut i organisasjonen. Det er svært viktig at ledelsen har kunnskap om IA og jobber for å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

- AMUs hovedoppgave er å virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. AMU er en viktig og sentral aktør for å overvåke at NTNU utøver et systematisk arbeid med psykososialt-, organisatorisk- og fysisk- arbeidsmiljø og at lovkravene på området etterleves.
- Utvalget behandler de riktige sakene, men mangler rutiner for å sikre at vedtakene blir iverksatt i virksomheten.

Systematisk HMS

- Antall avviksmeldinger ligger på samme nivå som for 2022.D
 - Det er mange avvik som gjelder stengte rømnings- veier og dører, samt feil bruk av småelektrisk utstyr. Her har eiendomsavdelingen nylig kommet med en ny rutine for å bedre sikkerheten i våre bygg. I tillegg er det kommet en ny rutine for områdeansvarlig å ha periodisk tilsyn i eget område.
- Det nye digitale systemet for risikovurdering ble ikke iverksatt i år.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen ble sendt ut 6. november 2023. Svarprosenten ble på 74,6 %, noe som gir et godt utgangspunkt for oppfølgingsprosessen.
- HMS-årsrapporteringen for 2022 viser at kun 50 % av enhetene har gjennomført HMS-runde. Linjeleder har ansvar for at HMS-runde og prioriterte tiltak blir gjennomført. For å sikre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, må alle enheter ha dette på sitt HMS-årshjul.
- Vi ser behov for at NTNU etablerer lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på nivå 2, for å ivareta nærhetsprinsippet i arbeidsmiljøarbeidet.

HMS-opplæring

- Vi ser en økning i antall ledere som tar Grunnkurs i arbeidsmiljø. Dette er positivt med tanke på at obligatorisk opplæring for ledere er vedtatt og forventet å være på plass før neste lederperiode.
- Opplæring for saksbehandlere i HMS avvikssystemet (EQS) består i dag av egenopplæring gjennom wiki-sider. Vi opplever at saksbehandlingen i avvikssystemet er av varierende grad og kvalitet. Vår anbefaling er at det tilbys kurs for saksbehandlere.
- Verneombud har i tillegg til Grunnkurs i arbeidsmiljø, kursing gjennom Verneombudsskolen.
 - Det er avlagt 6 kurs for verneombudene i 2023. Verneombudsskolen vil følge verneombudsperioden over to år. Planer for 2024 vil legges etter en evaluering av kursene i 2023.

5.6 Samlet oversikt over sykefravær

Totalt sykefravær ved NTNU har økt i 2023, men vurderes fortsatt som relativt lavt. Tallene i tabell 1 viser en nedgang i sykefravær for teknisk-administrativt ansatte på 0,4 %. For de vitenskapelig ansatte ser vi en økning på 0,8 %. For stipendiatgruppen ser vi en økning i sykefravær fra 2022 til 2023 på 1,3 %.

Endringene i det totale sykefraværet ligger innen det legemeldte fraværet. Dette er en endring fra 2022 der endringene i hovedsak lå i det egenmeldte fraværet. Utvikling over tid viser at det totale sykefraværet var 3,5% i 2020, 3,6% i 2021 og 3,9 % i 2022.

	2022	2023
NTNU, totalt	3,9 %	4.5 %
Egenmeldt	0,9 %	0.9 %
Legemeldt	3,1 %	3.6 %
Teknisk/administrative, totalt	7,0 %	6.6 %
Vitenskapelige, totalt	2,5 %	3.3 %
Stipendiater, totalt	3,4 %	4.7 %

Tab. 1: Totalt sykefravær ved NTNU i 2022 og 2023

ENHET	FRAVÆRSTYPER	2022	2023
Prorektor for forskning	Egenmeldt	2.1 %	2.4 %
Prorektor for forskning	Legemeldt	5.7 %	7.6 %
Prorektor for utdanning	Egenmeldt	1.6 %	1.6 %
Prorektor for utdanning	Legemeldt	4.6 %	6.5 %
Direktør for organisasjon og infrastruktur	Egenmeldt	1.9 %	2.0 %
Direktør for organisasjon og infrastruktur	Legemeldt	4.4 %	5.9 %
NTNU Vitenskapsmuseet	Egenmeldt	1.6 %	1.6 %
NTNU Vitenskapsmuseet	Legemeldt	2.3 %	4.2 %
Fakultet for økonomi	Egenmeldt	0.5 %	0.5 %
Fakultet for økonomi	Legemeldt	1.8 %	3.5 %
Fakultet for arkitektur og design	Egenmeldt	0.8 %	0.6 %
Fakultet for arkitektur og design	Legemeldt	2.5 %	4.3 %
Det humanistiske fakultet	Egenmeldt	0.8 %	0.9 %
Det humanistiske fakultet	Legemeldt	3.5 %	4.2 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	Egenmeldt	0.5 %	0.5 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	Legemeldt	1.5 %	1.7 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	Egenmeldt	0.6 %	0.6 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	Legemeldt	2.0 %	2.4 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	Egenmeldt	0.7 %	0.8 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	Legemeldt	3.2 %	4.1 %
Fakultet for naturvitenskap	Egenmeldt	0.7 %	0.7 %
Fakultet for naturvitenskap	Legemeldt	2.4 %	2.7 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	Egenmeldt	0.7 %	0.8 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	Legemeldt	3.4 %	3.9 %

Tab. 2: Sykefravær pr. enhet

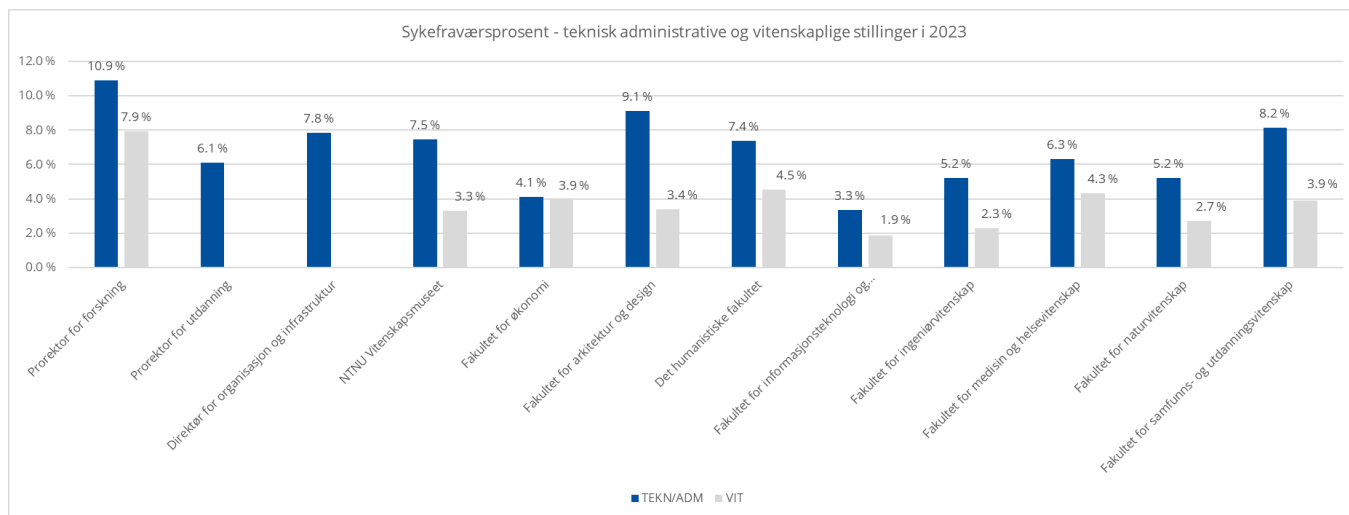


Fig. 1: Sykefraværprosent for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger (2023)

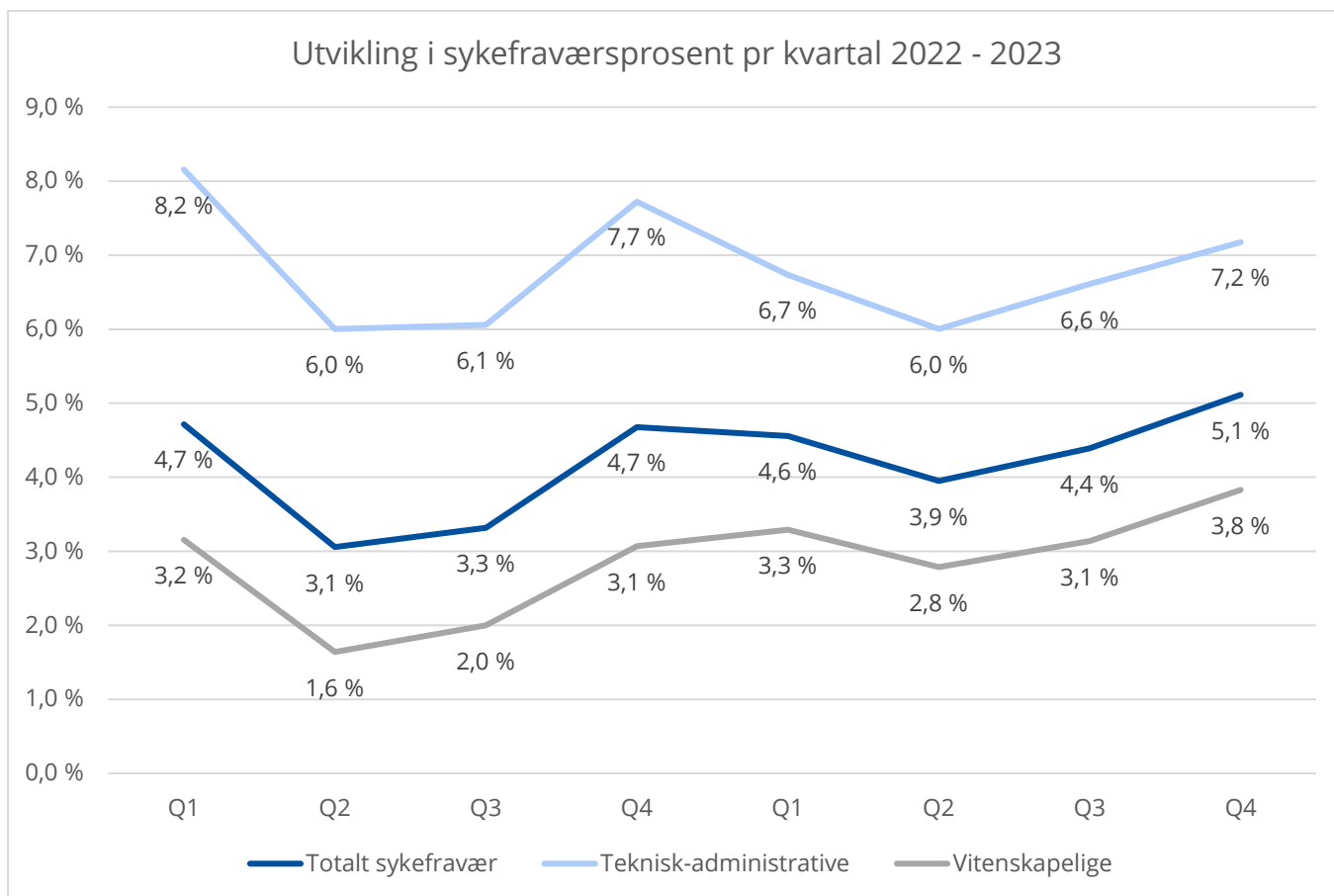


Fig. 2: Sykefraværprosent per kvartal

Sykefravær blant ledere

Gjennomsnittlig sykefravær blant ledere fortsetter å øke til 3,6 % i 2023 fra 2,6 % i 2020. Nedgangen mellom 2020-2022 tilskrives pandemien.

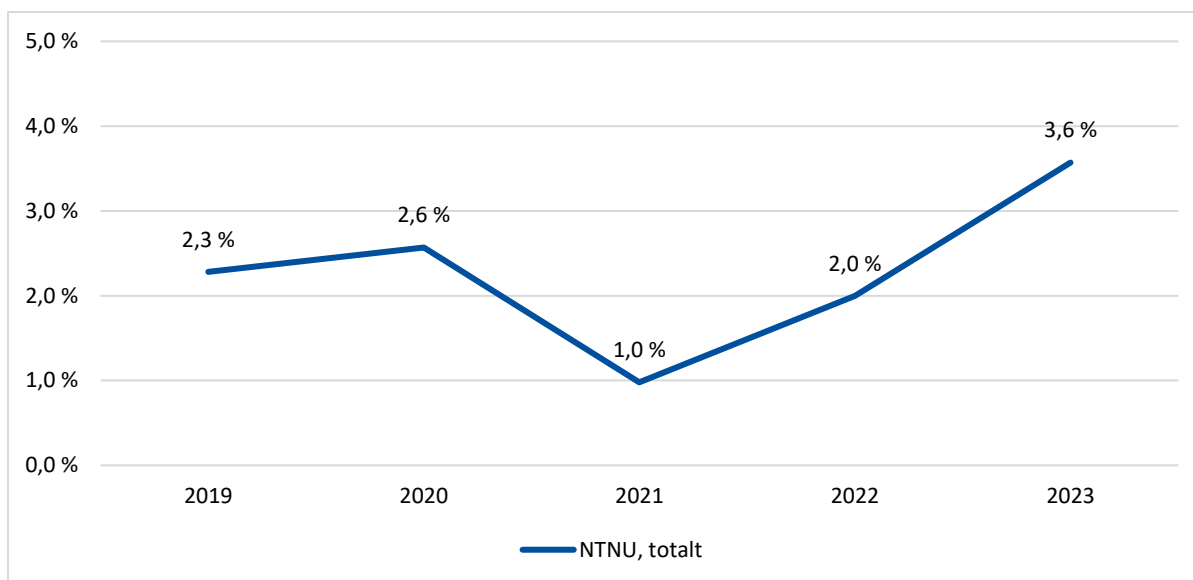


Fig. 3: Gjennomsnittlig sykefravær for ledere. Gjelder stillingskodene rektor, avdelingsleder, avdelingsdirektør, direktør, seksjonssjef, avdelingsleder, dekan og instituttleder.

Sammenligning med andre universiteter

Sammenlignet med Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen hadde NTNU noe høyere sykefravær i 2023. NTNU hadde lavere prosentandel av egenmeldt sykefravær, men høyere prosentandel av legemeldt sykefravær i forhold til de andre universitetene.

Totalt sykefravær (prosent) ved NTNU, UiB og UiO i 2023

	2023		
	Totalt sykefravær	Egenmeldt	Legemeldt
NTNU	4.50 %	0.91 %	3.60 %
UiB	4.45 %	1.17 %	3.28 %
UiO	4.27 %	1.12 %	3.15 %

Tab. 3: NTNUs sykefravær sammenlignet med UiB og UiO

5.7 IA-arbeidet

IA-avtalen som gjelder fra januar 2019 gjelder alle virksomheter, og gir alle mulighet for å få bistand fra NAV Arbeidslivssenter. Det ble i 2023 avholdt to møter med IA-partssamarbeidsmøtet. Det ble også avholdt to møter i IA-nettverket for IA-koordinatorer på nivå 2.

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

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

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

5.8 HMS-kurs og opplæring

I 2023 ble det gjennomført sju 2-dagers Grunnkurs i arbeidsmiljø, grunnet stor pågang etter verneombudsvalget høsten 2022 (to av dem i Gjøvik og Ålesund).

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

Grunnleggende HMS-opplæring	Antall kurs
Grunnkurs arbeidsmiljø (2 dager)	7
Grunnleggende førstehjelp/ Basic first aid	5
Verneombudsskolen (ulike tema for hvert kurs)	6
Yrkeshygiene/stoffkartotek	Antall kurs
Håndtering av flussyre	2
Håndtering av farlig og smittefarlig avfall	2
Personlig verneutstyr	1
Strålevern	Antall kurs
Introduksjonskurs	2
Brukerkurs kapslede kilder og røntgenapparat (2 dager)	1
Brukerkurs for laser	2
Brukerkurs åpne radioaktive kilder (3 dager)	1
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	Antall kurs
Konflikthåndtering	1
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (1 dag)	3

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.