

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: HMS - årsrapport 2009

Det skal årlig fremlegges rapport om HMS-arbeidet for Styret.

Vedlagt er årsrapport for 2009.

HMS årsrapport er en faglig gjennomgang av utviklingen av HMS-arbeidet som er gjort i løpet av året som har gått. Det er i kapittel 4 i rapporten på et faglig grunnlag presentert områder for noen særlige forbedringsinnsatser. Rektor vil legge fram ny sak for styret til møtet i mai d.å. der det vurderes nærmere hvilke prioriteringer som bør gjøres innen HMS-området i tiden framover. Dette vil særlig omhandle temaene sikkerhet og beredskap, ivaretagelse av det ytre miljø og arbeidet med kjemikalier/farlige stoffer.

Innholdsfortegnelse:

1	Innledning.....	1
2	NTNUs sentralt organiserte HMS-arbeid.....	2
2.1	Arbeidsmiljøutvalget.....	2
2.2	HMS-systemet.....	2
2.3	Kurs og undervisning	4
2.4	Rosenborgsaken	5
2.5	Fakultet og avdelinger	5
2.6	Helse.....	6
2.6.1	Ergonomi	6
2.6.2	Inkluderende arbeidsliv	6
2.6.3	Mårettede helseundersøkelser	7
2.6.4	Meldte yrkessykdommer	8
2.6.5	NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse	8
2.6.6	NTNUs arbeids- og læringsmiljødag 090909	9
2.7	Miljø.....	9
2.7.1	Avfall.....	10
2.7.2	Transport	11
2.7.3	Energi	12
2.7.4	Vann	13
2.7.5	Innkjøp	14
2.8	Sikkerhet og beredskap	15
2.8.1	Beredskap	15
2.8.2	Stoffkartotek.....	16
2.8.3	Strålevern	16
2.8.4	Brannvern	16
2.8.5	Avvik.....	17
3	Enhetenes HMS-rapporter	19
3.1	Helse.....	21
3.1.1	NTNU som inkluderende arbeidsplass.....	21
3.2	Miljø.....	22
3.2.1	Avfall.....	22
3.2.2	Transport	22
3.3	Sikkerhet.....	24
3.3.1	Kjemikalier og farlige stoffer.....	24
3.3.2	Maskiner, verktøy og utstyr	25
3.3.3	Feltarbeid.....	25
4	Forslag til satsningsområder i 2010	26
4.1	Arbeid med kjemikalier og/eller farlige stoffer.....	26
4.2	Ivaretagelse av Ytre Miljø.....	27
4.3	Sikkerhet og beredskap	27
4.4	NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse	28

1 Innledning

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) ble opprettet i 1996 som en videreføring av Universitetet i Trondheim. NTNU har en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil og har hovedansvaret for utdanning og forskning innenfor teknologi i Norge. Universitetet har samtidig et bredt fagtilbud innenfor humaniora og estetiske fag, samfunnsvitenskap og økonomisk-administrative fag. NTNU gir profesjonsutdanning i psykologi, medisin, arkitektur, ingeniørfag, billedkunst og musikk, og driver en omfattende lærerutdanning. NTNU har 20 000 studenter og rundt 5000 ansatte fordelt på 7 fakultet, 53 institutt og stabsavdelinger. NTNU eier / disponerer 550 000 kvm arealer, herunder over 100 laboratorier.

NTNUs styre vedtar de overordnede mål, strategier og planer for arbeidet med HMS ved NTNU. HMS er et lederansvar. Som daglig leder har Rektor det overordnede ansvar for at Styrets mål og gjeldende regelverk innen HMS realiseres ved NTNU. I det daglige arbeidet er ansvaret for HMS plassert hos linjeledelsen på alle nivå i organisasjonen. Linjeledere har et særlig ansvar for å motivere og inspirere alle ansatte og studenter til forpliktende og aktiv deltakelse i arbeidet med HMS.

Det skal legges til rette for at HMS-relaterte problemer løses på lavest mulig nivå etter hvert som de oppstår, slik at medarbeidere og studenter ikke utvikler arbeidsrelatert sykdom, utsettes for arbeidsulykker, eller at virksomheten forårsaker negativ påvirkning på ytre miljø.

NTNUs systematiske arbeid med HMS er en integrert del av institusjonens styringssystem og er beskrevet i NTNUs HMS-håndbok. NTNU har implementert miljøledelse som en del av organisasjonens HMS-system på grunnlag av krav i ISO 14001/4 Miljøstyringssystemer.

I arbeidet mot målene innen HMS finnes et bredt spekter av utfordringer og tiltak. I 2009 har følgende prioriterte tiltaksliste fra NTNUs HMS-årsrapport 2008 vært førende:

1. Gjennomføre NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse.
2. Revisjon av NTNUs beredskapsplan.
3. Få på plass NTNUs brannvernarbeid.
4. Få på plass Samordningsavtale ved alle aktuelle enheter.
5. Sørge for bedre ivaretagelse av sikkerhet ved feltarbeid.
6. Sørge for bedre ivaretagelse av NTNUs ytre miljø ved å
 - fokusere på å redusere avfallsproduksjon.
 - sørge for bedre dusj- og garderobeforhold for ansatte som går/sykler til/fra NTNU.

Denne rapporten gir et oversiktsbilde over arbeidet med de prioriterte tiltakene og øvrig kontinuerlig aktivitet innen HMS. Rapporten består av tre deler.

I første del gis en oversikt over aktiviteter og tiltak som er organisert fra og drevet av NTNUs sentrale ledelse og administrasjon. Det gis også en oversikt over statistikk over meldte avvik, sykefravær, omfang av opplæring, og tall som indikerer belastninger på ytre miljø.

Del to er et sammendrag av årsrapporter for HMS fra NTNUs enheter. Alle fakultet, institutt, avdelinger og seksjoner har avlagt rapport ved å besvare et elektronisk spørreskjema. HMS-avdelingen har foretatt all behandling av innkomne data.

I siste del av årsrapporten trekkes erfaringer fra 2009 sammen som grunnlag for prioriterte forslag til satsningsområder i 2010.

2 NTNUs sentralt organiserte HMS-arbeid

NTNUs sentrale HMS-arbeid ivaretas av avdelinger i Sentral ledelse og administrasjon og følges av Arbeidsmiljøutvalget. Årsrapporten gir en oversikt over aktuell aktivitet. Det er innhentet tall som kan indikere utviklingen i NTNUs HMS-arbeid; oversikt over avvik, sykefraværstatistikker og ulike typer HMS-relatert opplæring. I tillegg gis en oversikt over miljøaspekter ved innkjøp, energiforbruk, transportforbruk og avfall. Tall og opplysninger som presenteres, er innhentet fra Rikstrygdeverket, Eiendom og drift, Økonomiavdelingen, Personalavdelingen og HMS-avdelingen.

2.1 Arbeidsmiljøutvalget

NTNUs Arbeidsmiljøutvalg (AMU) er et partssammensatt samarbeidsutvalg som skal bidra til at NTNU når sine overordnede HMS-mål. AMU deltar i planlegging og organisering av HMS-arbeidet og følger utviklingen i saker angående HMS ved NTNU. AMU består av fire representanter fra arbeidsgiver og fire representanter fra arbeidstaker. I tillegg har HMS-avdelingen to representanter og Studenttinget en representant, alle uten stemmerett. SINTEF og Studentsamskipnaden i Trondheim (SiT) har observatører i utvalget. Arbeidstaker har hatt ledelse av AMU i 2009.

AMU har hatt syv møter, behandlet 39 saker og har hatt 27 saker til orientering i 2009. De viktigste sakene lå inn under følgende områder:

- Byggesaker, ombygginger, rehabiliteringer og nytt universitetssykehus.
- Meldte avvik (ulykker, skader og tilløp til ulykker) ved NTNU.
- Oppdatering av NTNUs HMS-system, herunder revisjon av NTNUs beredskapsplan og Avviksprosjekt, se også kapittel 2.2.

2.2 HMS-systemet

HMS-systemet består av NTNUs HMS-håndbok med retningslinjer, skjema og hjelpemidler og HMS-nettsider. På nettsidene er det temasider for aktuelle faktorer i arbeids- og læringsmiljøet, ivaretagelse av ytre miljø, sikkerhet og beredskap. For hver faktor er det gitt forslag til aktuelle hjelpemidler. Følgende oppdateringer og utvikling av HMS-systemet er foretatt i 2009:

Laboratorie- og verkstedhåndbok: I 2008 ble NTNU og SINTEFs første felles laboratorie- og verkstedhåndbok utviklet og publisert. Boken ble revidert i 2009 og blir brukt i forbindelse med opplæring og i det daglige arbeid. I 2009 ble det delt ut ca 6000 eksemplarer til ansatte og studenter. Boka finnes også i engelsk utgave.

Revisjon av Retningslinje for feltarbeid: Det har blitt gjennomført intern revisjon på Retningslinje for feltarbeid i NTNUs HMS-håndbok. En hadde et ønske om å undersøke i hvilken grad Retningslinjen ble benyttet og om det var aktuelle forbedringspunkter. I revisjonen kom det fram at Retningslinjen i liten grad var implementert, og at den i liten grad

ble benyttet av ansatte og studenter i forbindelse med feltarbeid. Som en del av revisjonen kom det fram at det var ønskelig med mer tydelig beskrivelse av ansvar og plikter ift. HMS og feltarbeid. Retningslinjen er justert i tråd med dette.

Eksponeringsregister: NTNU og SINTEF har i samarbeid gjennomført et forprosjekt for å komme fram til en enkel, enhetlig og forsvarlig løsning som ivaretar krav til registrering av ansatte som kan bli eksponert for kreftfremkallende og/eller arvestoffskadelige kjemikalier og bly. Krav til slik registrering kom i Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (Kjemikalieforskriften) som ble publisert første gang i 2001. Arbeidet med innføring av register over eksponerte arbeidstakere på NTNU startet i 2002. Universitetene i Norge har hatt flere samarbeidsmøter for å forsøke å finne en enhetlig løsning på hvordan forskriftens krav kunne ivaretas. En lyktes imidlertid ikke med å finne fram til felles løsning for universitetene. I 2009 besluttet derfor NTNU å arbeide videre med utvikling av system for registrering i samarbeid med SINTEF. SINTEF og NTNU har flere lokasjoner hvor begge organisasjonene er representert, og hvor ansatte fra begge organisasjoner arbeider med samme kjemikalier. Institutt for laboratoriemedisin, barne- og kvinnesykdommer (DMF-LBK) og Avdeling for mikrobiologi v/SINTEF ble valgt som arena for gjennomføring av pilotprosjektet fordi de er samlokalisert og de representerer et relativt begrenset og oversiktlig miljø i et moderne laboratorium. Det ble høstet mange viktige erfaringer i pilotprosjektet som danner grunnlag for videre arbeid. I første omgang vil dette foregå i et noe større pilotprosjekt.

Avvikshåndtering: I den overordnede risiko- og sårbarhetsanalyse av NTNUs virksomhet som ble gjennomført i 2008, ble NTNU blant annet anbefalt å etablere et overordnet system for avvikshåndtering. Anbefalt system skulle kunne håndtere innmelding, saksbehandling, rapportering og ansvar i forhold til oppfølging og lukking av avvik. I 2009 ble det gjennomført et forprosjekt som skulle:

- Kartlegge mangler ved dagens system.
- Avklare hvilke krav en skal stille til et system for avvikshåndtering.
- Avklare hvilke krav en skal stille til et systems omgivelser og funksjonalitet
- Avklare samarbeidet med andre organisasjoner, og hvilke krav dette stiller til systemet.

Forprosjektet har utarbeidet beslutningsunderlag for anskaffelse og implementering av et nytt avvikssystem som skal kunne sikre forbedringer i følgende hovedkategorier:

1. Antall meldte avvik og håndtering av disse
2. Læring av hendelser eller tilløp til hendelser
3. Lukking / avslutning av tiltak som følge av meldte avvik
4. Forslag til forbedringer
5. Opplevelse av systemets nytteverdi

I forprosjektet konkluderer en i tillegg med følgende:

- Ny prosess og nytt IT-verktøy vil gi organisasjonen grunnlag for lik håndtering av avvik.
- Foruten å anskaffe og gjøre et IT-verktøy tilgjengelig for organisasjonen, må ansatte og studenter læres til å se hvilken nytte prosessen har i deres øvrige arbeid ved NTNU.
- P.g.a. dagens lave antall avvik, kan det foreslåtte prosjekt gjennomføre opplæring/oppfølging direkte til den enkelte bruker i implementerings- og oppstartsperioden.
- Videre fokus på HMS-skapende arbeid (særlig blant studenter) vil bidra til vesentlig økning i antall meldte avvik og forbedringsforslag.

HMS-film: Filmen "Sikkerhet på laboratoriet" ble produsert våren 2009 og ferdigstilt til semesterstart i august 2009. Filmen ble utviklet etter initiativ fra Institutt for materialteknologi og ble til i samarbeid mellom representanter fra Institutt for materialteknologi og Institutt for kjemisk prosesseteknikk, NTNUs Multimediasenter og HMS-avdelingen. Filmen er på 20 minutter og er basert på bestemmelsene i NTNUs Laboratorie- og verkstedshåndbok. Filmen er ment som et supplement til øvrig sikkerhetsopplæring og er tilgjengelig i både norsk og engelsk versjon på nett:

mms://wms.itea.ntnu.no/HMS/Engelsk_800_kbps.wmv

Tilsyn fra Arbeidstilsynet: Ett av Arbeidstilsynets seks satsingsområder i perioden fra 2008 – 2011 er forebygging av eksponering for kjemiske og biologiske stoffer. Som et ledd i dette arbeidet gjennomføres en rekke tilsyn blant annet ved NTNU. Arbeidstilsynet startet tilsyn ved NTNUs laboratorier høsten 2009 med bakgrunn i den nasjonale satsningen, men også i Rosenborgsaken og granskningen gitt i NOU 2007:9. I tilsynet vil en både sjekke ut hva NTNU har gjort av tiltak i etterkant av denne rapporten og ha fokus på hvordan NTNU arbeider med tiltak for å forebygge mot helseskadelige eksponeringer. I første omgang vil tilsynet bli gjennomført ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fakultetet). Arbeidstilsynets tilbakemelding etter det innledende møte er at NTNU og NT-fakultetet jobber godt og systematisk med HMS, og at det er iverksatt en rekke forebyggende tiltak de siste årene. Tilsynet fortsetter i 2010.

Varsling: Det er etablert en ny Retningslinje for varsling med en egen varslingsweb som inneholder informasjon, varslingsrutiner og varslingsgrunnlag. Her tenker en seg at varsling av kritikkverdige forhold skal foregå. Retningslinjen skal være et levende dokument, og en ser det som sannsynlig at endringer kommer etter hvert som en høster erfaringer med de verktøy som har blitt utviklet. Varsling av kritikkverdige forhold skal primært foregå i lederlinja som en del av den alminnelige dialogen ved enhetene. Det skal ideelt sett være klima for å drøfte også vanskelige saker lokalt. Retningslinjen for varsling til NTNU-nivået skal kun benyttes i de sakene som ikke lar seg løse i linja, eller der lederen er den det skal varsles om. En utfordring med varslingsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven er at varsling kan misbrukes i interessekonflikter i forsøk på omkamper og endring av beslutninger som ligger i leders styringsrett. HMS-systemets avviksrapportering skal fortsatt brukes ved melding av alle former for ulykker eller tilløp til ulykker; brann, branntilløp, personskader, skade på miljø eller materiell eller ved skade på gjenstander eller bygninger. I varslingsweben kan varsleren finne flere mulige veiledere og mottak for sitt varsel, se <http://www.ntnu.no/omntnu/varsling>.

2.3 Kurs og undervisning

Godt HMS-arbeid krever kunnskap. HMS-opplæringen tilbys i form av moduler hvorav HMS-plattformen regnes som grunnlaget for all HMS-opplæring. De øvrige modulene er mer målrettet og tilpasset ulike brukergrupper. De fleste kurs tilbys vår og høst.

- **HMS-plattformen** (to dager), deltakerne skal få oversikt over bestemmelser og bli i stand til å ivareta ansvar, roller og oppgaver innen HMS.
- **Risikovurdering** (fem timer), deltakerne skal få innføring i metode og systematikk for planlegging og gjennomføring av risikovurderinger.
- **HMS i laboratorier og verksteder** (to dager, fem + fire timer + hjemmeoppgave), deltagerne skal få kunnskap om aktuelle problemstillinger i laboratorier og verksteder.

- **Ergonomi** (fire timer), deltakerne skal få kunnskap om ergonomi ved dataarbeidsplassen og bli i stand til å tilrettelegge dataarbeidsplassen selv.
- **Psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet** (en dag), deltakerne skal få kunnskaper om noen organisatoriske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet, og innsikt i noen viktige verktøy.
- **Flussyrekurs** (tre timer), kurset skal gi nødvendig informasjon i forhold til håndtering av hydrogenfluorid/flussyre (HF).
- **Strålevernkurs, ioniserende stråling** (en dag), deltakerne skal få innføring i ioniserende strålings natur og sikker bruk av radioaktive isotoper og røntgenkilder.
- **Strålevernkurs, lasere** (en dag), deltakerne skal få innføring i laserens egenskaper, faremomenter og vernetiltak, risikovurdering og regelverk.
- **Innføringskurs i strålevern for instituttledere, drifts- og renholdspersonell** (tre timer), deltakerne skal få elementær forståelse av egenskaper ved ulike typer stråling og aktuelle strålekilder, viktige vernetiltak.
- **Miljø – din utfordring og ditt ansvar** (en halv dag), deltakerne skal få kunnskap om hvordan de kan foreta kartlegging av lokale miljøutfordringer som grunnlag for utarbeidelse av lokale miljømål og tiltak.

Se også <http://www.ntnu.no/kompetanseutvikling/>

Nye instituttledere og kontorsjefer har fått tilbud tilsvarende første dag av HMS-plattformen, dette har vært en del av lederutviklingsprogrammet for nye instituttledere. De lokale hovedverneombudene på fakultetene har fått ½ dags seminar der verneombudenes roller og oppgaver var i fokus. I tillegg har HMS-avdelingen gitt undervisning ved flere enheter: "Tilrettelegging av dataarbeidsplassen" (1 ½ time) og "Snakk om stress" (tre timer). Begge oppleggene har også blitt gjennomført på engelsk. Til sammen har ca 500 personer deltatt på en eller annen form for HMS-opplæring ved NTNU i 2009.

2.4 Rosenborgsaken

NTNU har utredet og sendt to saker vedrørende søknad om erstatning til Kunnskapsdepartementet (KD). En tredje sak er under utredning. Pga få henvendelser til Kreftforeningens spesielle "kreftlinje" for de som er berørt av Rosenborgsaken, ble den nedlagt sommeren 2009. Etter initiativ fra KD utarbeidet NTNU i stedet, og i nær kontakt med Helsedirektoratet, en informasjonsplan. Den forutsatte tiltak både fra NTNUs og Helsedirektoratets side, og disse er allerede satt i verk. Helsedirektoratet sendte brev til alle landes kommuner der kommunene ble bedt om å informere fastlegene om status i Rosenborgsaken. Det ble i tillegg gitt informasjon på NTNUs hjemmeside. Kreftforeningen har bidratt med informasjon om saken, og på Kreftforeningens hjemmeside ligger det en link til NTNU.

2.5 Fakultet og avdelinger

Fakultet og avdelinger er viktige pådrivere i HMS-arbeidet ved sine respektive institutt og seksjoner. De koordinerer aktivitet, og de er bindeledd mellom sentrale avdelinger og lokale enheter ved å:

- Videreformidle aktuell informasjon elektronisk.

- Arrangere møter for samarbeid og drøftinger rundt planlegging og koordinering av HMS-aktivitet.
- Sørge for oppdaterte lokale HMS-nettsider.
- Gjennomføre aktuell opplæring overfor studenter og/eller ansatte.

2.6 Helse

NTNU skal legge til rette slik at ansatte og studenter har et arbeids- og læringsmiljø som fremmer helse og trivsel, og verner mot arbeidsrelatert sykdom og arbeidsulykker. En kan se gjennomført aktivitet innen definerte fagområder og statistikk over sykefravær, avvik og oversikt over yrkessykdommer som indikatorer på om NTNU lykkes i dette arbeidet.

2.6.1 Ergonomi

HMS-avdelingen arbeider kontinuerlig med tilrettelegging av arbeidsplasser for å forebygge muskel- og skjelettplager, og for å tilrettelegge for ansatte som har fått plager. HMS-avdelingen hadde også i 2009 stor etterspørsel etter bistand for tilrettelegging av dataarbeidsplasser, spesielt fra stipendiater.

Stillesittende dataarbeid er en utfordring for øyne, muskler og skjelett. Bevissthet om betydningen av variasjon og hyppige småpauser er viktig for å forebygge muskel- og skjelettlidelser. HMS-avdelingen har i 2009 hatt økt fokus på universell utforming/inkluderende design. Utforming av god ergonomi i skranker/ekspedisjoner er krevende, og HMS-avdelingen har gitt råd til flere institutt.

2.6.2 Inkluderende arbeidsliv

Hovedmålene i NTNUs avtale om inkluderende arbeidsliv (IA) med Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) er å øke ansattes nærvær. I 2009 har en lagt vekt på tilrettelegging av arbeid og arbeidsplasser for ansatte. En har sørget for bedret ergonomi, omdefinering av arbeidsoppgaver eller for at ansatte har blitt omplassert. Dette har bidratt til forebygging av sykefravær, og det har ført til at ansatte ikke har falt ut av arbeidslivet.

Personalavdelingen etablerte en egen styringsgruppe for IA-arbeidet ved NTNU i 2008, gruppen har ivaretatt den formelle kontakten med NAV også i 2009.

Statistikk over legemeldt sykefravær kan ses som en indikator på om NTNU lykkes i IA-arbeidet. All statistikk over sykefraværet er hentet fra Rikstygdeverkets database, se tabell 1.

År	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
2004	3,7 %	3,6 %	3,5 %	2,8 %
2005	3,0 %	3,1 %	3,8 %	3,5 %
2006	3,5 %	3,4 %	4,1 %	3,7 %
2007	3,6 %	3,6 %	4,0 %	3,5 %
2008	3,7 %	3,3 %	3,9 %	3,3 %
2009	3,5 %	3,6 %	4,7 %	

Tabell 1. Sykefravær siste seks år, NTNU.

Legemeldt sykefravær for NTNU 3. kvartal 2009 var 4,7%. Statistikken for NTNU viser en økning i sykefraværet fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009. Det er også en økning fra 2. kvartal 2009 til 3. kvartal 2009. For landet som helhet har det vært tilsvarende økning. NTNU har fortsatt et lavere sykefravær enn det en ser i Norge som helhet og i Statlig forvaltning og innen undervisning (se tabell 2). Ved NTNU ser en størst økning i sykefravær blant kvinner mellom 30 og 39 år og blant kvinner over 50 år. Også menn i aldersgruppen 50 – 59 år har hatt en økning i sitt legemeldte sykefravær. Noen fakultet/avdelinger har høyere fravær enn andre, disse gjør godt oppfølgingsarbeid. Det ser ikke ut som om svineinfluensaen har ført til økning i det legemeldte fraværet.

	3. kvartal 2009	3. kvartal 2008	3. kvartal 2007	3. kvartal 2006	3. kvartal 2005
Egen virksomhet	4,7 %	3,9 %	4,0 %	4,1 %	3,8 %
Undervisning	6,2 %	5,3 %	5,3 %	5,6 %	5,2 %
Statlig forvaltning	6,3 %	5,8 %	5,9 %	5,8 %	5,6 %
Hele landet	6,9 %	6,1 %	6,0 %	6,1 %	5,9 %

Her skal kun tall for 4. kvartal med, de er foreløpig ikke klare.

	4. kvartal 2009	4. kvartal 2008	4. kvartal 2007	4. kvartal 2006	4. kvartal 2005
Egen virksomhet		3,3 %	3,5 %	3,7 %	3,5 %
Undervisning		5,6 %	5,8 %	5,7 %	5,6 %
Statlig forvaltning		5,4 %	5,6 %	5,5 %	5,5 %
Hele landet		6,0 %	5,9 %	5,8 %	5,8 %

Tabell 2. Sykefravær sammenlignet med andre, siste fem år.

Sykefraværet har økt noe gjennom 2009. Resultater fra NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse og registrerte egen- og sykemeldinger er verktøy som kan benyttes i arbeidet med å komme fram til gode og målrettede tiltak lokalt. Dette er verktøy som skal gi enhetsledere oversikt over om aktuelt sykefravær er arbeidsrelatert. I forbindelse med oppfølgingen av resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen vil det også kunne komme fram gode sykefraværsforebyggende tiltak som ikke nødvendigvis er knyttet til oppstått sykefravær, se også kapittel 2.6.5.

2.6.3 Målrettede helseundersøkelser

Målrettede helseundersøkelser er en del av det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ved NTNU. Helseundersøkelse er aktuelt overfor nyansatte og ansatte som vil bli eller som eksponeres for mulig helseskadelige faktorer gjennom sitt arbeid. Aktuelle faktorer er: kjemikalier, støy, støv, asbest, varmt arbeid, biologiske faktorer, dykking, bergarbeid og ioniserende stråling.

Formålet er å overvåke ansattes helse i forhold til arbeidssituasjonen og å gi grunnlag for forebyggende tiltak.

I 2009 har HMS-avdelingen fullført gjennomføring av målrettede helseundersøkelser overfor ansatte ved Driftavdelingen. I tillegg gjennomføres fortløpende målrettede samtaler/helseundersøkelser med nyansatte og ansatte som skal starte arbeid i forsøksdyravdelinger, samt nyansatte og ansatte som skal arbeide med humant materiale. I undersøkelsene fokuseres det på sikker arbeidsmetode og allergiforebyggende tiltak. I tilfeller der det er aktuelt sørger en også for eksponeringsrelatert vaksinasjon.

2.6.4 Meldte yrkessykdommer

NTNU har ikke meldt om noen tilfeller av yrkessykdom til Direktoratet for arbeidstilsynet i 2009.

2.6.5 NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse

NTNU gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelse blant ansatte for andre gang i 2009. Direktør for organisasjon og informasjon sto som ansvarlig for opplegget, og en benyttet i hovedsak samme spørreskjema og opplegg som i 2007. Undersøkelsen skal være et verktøy for utvikling i arbeidsmiljøet, og hovedfokus ble lagt på psykososiale forhold. I oktober / november 2009 ble første ledd i undersøkelsen, som består av en spørreskjemaundersøkelse, gjennomført. Alle ansatte fikk samme spørreskjema, dette ble sendt ut elektronisk via e-post. Det var mulig å velge mellom engelsk og norsk språk. Spørsmål ble hovedsakelig hentet fra verktøy som er utviklet og brukes i forskning. IT-seksjonen ved SVT-fakultetet bisto med den tekniske gjennomføringen ved utsendelse og innsamling av spørreskjema.

Analyse av alle innkomne svar ble gjort i en egen prosjektgruppe bestående av et begrenset antall personer med taushetsplikt. Det ble lagt sterk vekt på å sikre at alle opplysninger som indirekte kunne identifisere enkeltpersoner, ble behandlet konfidensielt. Resultat for NTNU som helhet og for hvert enkelt fakultet ble offentliggjort i presentasjoner med gjennomsnittsverdier og standardavvik for avlagte svar i desember 2009, se <http://www.ntnu.no/hms/helse/arbeidsmiljo>.

55 % av de 5407 ansatte som fikk tilsendt spørreskjemaet besvarte dette, det var høyere svarprosent blant teknisk- administrativt ansatte (63%) enn blant stipendiater (51%) og vitenskapelig ansatte (48%). Analysene viste at de aller fleste rapporterte å ha det bra på jobb og gjennomgående litt bedre enn i 2007. I analyser der en sammenlignet grupper av ansatte, ble følgende tendenser avdekket:

- Det var ingen forskjeller mellom ansatte i forskjellige stillingsstørrelser med hensyn til hvordan de opplevde eget arbeidsmiljø.
- Ansatte i aldersgruppen fra 20 – 39 år har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er eldre.
- Det kan se ut som om stipendiatene har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de andre gruppene av ansatte.
- Det kan se ut som om ansatte i vitenskapelige stillinger har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er ansatt i teknisk-administrative stillinger. Ansatte i teknisk-administrative stillinger rapporterer imidlertid mer positivt sosialt samspill med kolleger.
- Det kan se ut som om midlertidig ansatte har en mer positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn de som er fast ansatte. De fast ansatte rapporterer imidlertid mer positiv opplevelse ift samarbeid med kolleger.
- Det kan se ut som om ansatte i støttestillinger til forskning og undervisning har en mindre positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn andre grupper av ansatte.
- Det kan se ut som om kvinner har en mindre positiv opplevelse av eget arbeidsmiljø enn menn når det gjelder trivsel og arbeidsoppgaver, relasjon til egen leder og ivaretagelse av ansatte. Kvinnene rapporterer imidlertid en mer positiv opplevelse i forhold til sosialt samspill, og ivaretagelse av utvikling og endring, enn menn.

Videre arbeid med NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse vil foregå i 2010, se også kapittel 4.4.

2.6.6 NTNUs arbeids- og læringsmiljødag 090909

Rett etter å ha startet på en ny rektorperiode uttalte Rektor følgende på sin blogg: ”*Det å bygge NTNUs identitet videre gjennom god kommunikasjon og medvirkning, vil være ”jobb nr1” i kommende rektorperiode. Jeg ser klart behovet for brobygging. Samtidig som vi skal ta vare på alle egenartene i mangfoldet, og dyrke mangfoldet som vår egenart, må vi også fortsette å bygge ned grensene*”. Litt tidligere tok HMS-avdelingen initiativ til å utarbeide et opplegg for en temadag for alle ansatte og studenter der fokuset skulle ligge på arbeids- og læringsmiljø. For å konkretisere både Rektors tanker og HMS-avdelingens initiativ ble det gjennomført en idemyldring 23/2 2009 for å få fram ønsket form på, og innhold i, en temadag. Alle ansatte og studenter ble invitert til deltakelse gjennom melding på Innsida. Det kom klare ønsker om at dagen skulle brukes til å bygge kultur og mer vi-følelse på tvers i hele NTNU samt en del idèer om hvordan en kunne få dette til. En arbeidsgruppe med representanter fra Studieavdelingen, studentene, Personalavdelingen, Informasjonsavdelingen, SiT, representant for verneombudene og HMS-avdelingen har jobbet videre med idèene fra 23/2. Gruppa kom fram til følgende:

Prosjektkor: Alle ansatte og studenter fikk mulighet til å være med i et kor som skulle øve inn en nydiktet NTNU-sang. Førsteamanuensis Sissel Høyem Aune og Dominique Guyot, ved Institutt for musikk sørget for innøving av sang og dirigering av koret.

Stands og liv i fellesarealer på Campus: NTNUI, NTNU BIL, Fagforeningene, Sentrale avdelinger, verneombudene, SiT og Studentersamfundet viste fram aktiviteter og tilbud de gir til ansatte og studenter i fellesarealer på begge Campus.

Tilbud om aktuelle foredrag: Det ble gitt foredrag som synliggjorde forskjellige fasetter i arbeids- og læringsmiljøet for ansatte og studenter; Oddbjørn By, forfatter av boka Memo og norgesmester i hukommelse, snakket om memoreringsteknikker. Erik Irgens, førsteamanuensis II ved PLU, holdt foredrag om det å arbeide i en kunnskapsorganisasjon. Han har forsket på ledelse i kunnskaps-organisasjoner og ga et akademisk blikk på mange av de aktuelle problemstillinger som finnes i organisasjoner som ligner på NTNU. I tillegg holdt designer Urd Schjetne foredrag om hvordan hun jobber med å designe rom for samarbeid og trivsel. Foredraget ble holdt i de nyåpnede arealene som har fått navnet ”Drivhuset” ved Institutt for datateknikk og informasjonsvitenskap.

Bokutstillinger: UBiT presenterte aktuell litteratur i sine bibliotek.

Dagen ble åpnet med korsang og tale av Rektor på Dragvoll. Rådet for funksjonshemmede studenter delte ut årets tilgjengelighetspris. I tillegg ble det klipt snor på ”bli kjent” løypa. Åpningen ble overført og kunne følges via Innsida fra øvrige deler av NTNU. På ettermiddagen ble det holdt et tilsvarende program i Realfagskantina. NTNU-koret lever videre og skal være en del av NTNUs 100 års feiring i 2010, se også <http://org.ntnu.no/ntnukoret/>. En tenker at det skal arrangeres tilsvarende temadager fremover, men foreløpig ikke før i 2011. I 2010 er det jubileumsfeiring!

2.7 Miljø

Oppmerksomheten mot ivaretagelse av miljø er stadig økende, både fra myndigheter, ansatte og studenter. Det stilles stadig strengere krav til dokumentasjon og mål vedrørende ivaretagelse av ytre miljø. NTNUs miljøutvalg gir råd til Rektor om felles miljøtiltak som går på tvers av enhetene.

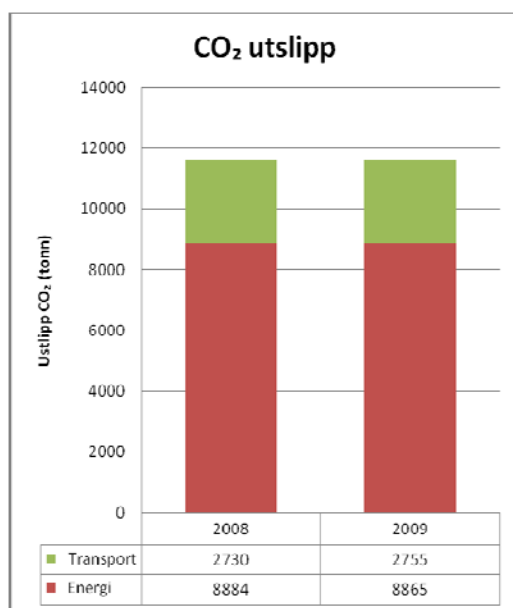
5. mai 2009 ble NTNUs miljødag arrangert for tredje gang. Dagen ble gjennomført med følgende markeringer:

- ”Friskusaksjonen”, et inspirasjonstiltak for å få flere ansatte og studenter til å gå eller sykle til universitetet. Aksjonen ble til i tett samarbeid med Politiet, Trygg Trafikk, NTNUI, NTNU BIL og Sykkelbua. Det var markering både på Dragvoll og Gløshaugen, med utdeling av små gaver og frukt til mange friskuser.
- Bruk videokonferanser - fly mindre, seminar i Realfagbygget om bruk av videokonferanseutstyr.
- Tenk gjenbruk og materialgjenvinning, stand på Dragvoll for mottak av diverse småelektronikk, belysning, batterier og briller.

Termokopp ble delt ut til nye studenter ved immatrikulering også i 2009.

Studentsamskipnaden har solgt 90 000 koppper kaffe i termokoppen i 2009, dette er en nedgang fra 2008 (2008:100 000, 2007:104 000).

I 2009 har NTNU tatt i bruk ”Miljøguiden”, et komplett system for føring av miljøregnskap,



utviklet i samarbeid med Trondheim Energi og Entro AS. Entro er et rådgivende konsulentfirma med energi og miljø som hovedsatsningsområder. Ved hjelp av ”miljøguiden”, kan NTNU følge mengde utslipp fra transport og energi måned for måned, se diagram 1. I løpet av 2010 vil også utslipp fra avfall bli registrert.

NTNU er den første virksomheten i Norge som tar systemet i bruk i full skala. Alle data for 2008 og 2009 er konvertert inn i miljøregnskapet. Disse vil bli brukt aktivt til å få oversikt og til å lokalisere og forbedre/eliminere problemområder gjennom 2010. Totalt sett har vi omtrent det samme utslipp av CO₂ i 2009 som 2008.

Diagram 1. CO₂ utslipp totalt for NTNU, transport, energi og avfall.

2.7.1 Avfall

NTNU arbeider kontinuerlig for å redusere total avfallsmengde, øke andel avfall til gjenvinning og å utvikle effektive systemer for håndtering av avfall. I forbindelse med konvertering av data for 2008 og 2009 i miljøregnskapet har en valgt å gå over til å bruke Norsk Standards benevnelse på avfallsfraksjonene. Det vil da bli mulig å innhente månedlige data fra alle som frakter avfall fra NTNU, i tillegg til det NTNU kjører selv. Dette gir en unik mulighet til å følge utviklingen underveis i året, til å håndtere avvik, og til å iverksette korrigerende tiltak.

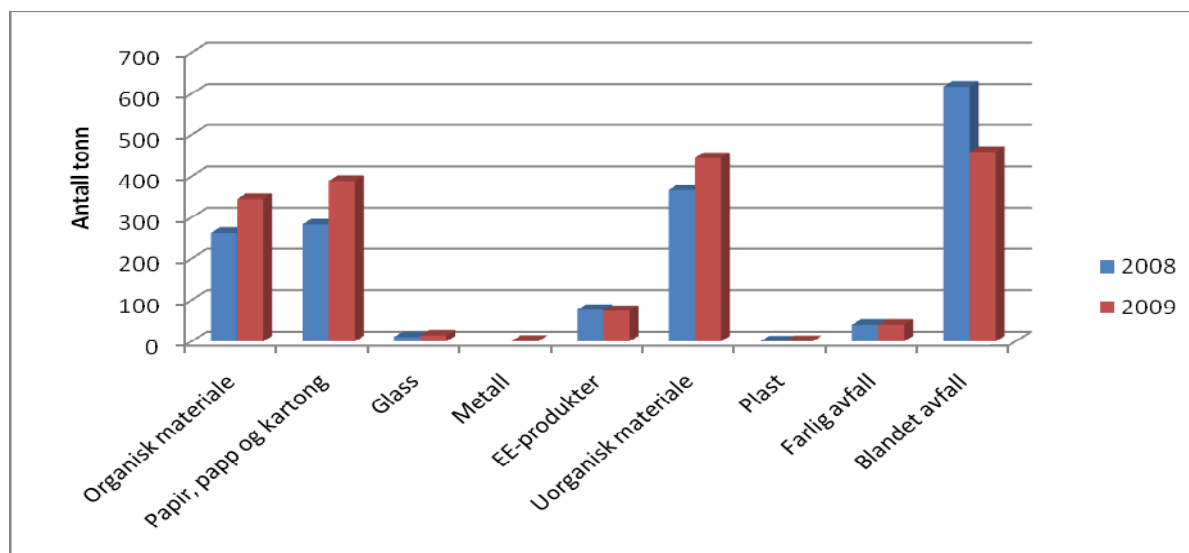


Diagram 2. Avfallsfraksjoner og mengder.

Som diagrammet viser har avfallsmengden i de fleste fraksjoner økt, mens blandet avfall har minket. En større dugnad i august 2009 førte til at den totale avfallsmengden ble høyere for 2009 enn 2008. Dette fikk særlig utslag på bygningsavfall (uorganisk materiale).

Samtidig økte sorteringsgraden fra 62% i 2008 til 72% i 2009. Dette resulterer igjen til redusert utslipp og motiverer for videre arbeid mot det nasjonale målet på 80% sorteringsgrad.

NTNU har investert i ny teknologi på egne biler for veiing og avvikshåndtering av avfall. Dette gjør at en i løpet av 2010 vil kunne registrere avfall på byggnivå og identifisere evt. mangelfull sortering. Registreringen kan brukes til å ansvarliggjøre aktuelle enheter.

Det er inngått avtale med leverandør om gjenvinning av kontor- og studentstoler. Ved utskifting blir disse demontert og sendt til Norsk Gjenvinning.

2.7.2 Transport

NTNU har som overordnet mål å redusere behovet for transport og å gå over til mer miljøvennlige former for transport. NTNU ser økt bruk av videokonferanser, redusert bruk av privatbil, at ansatte og studenter går og/eller sykler til universitet, færre kortdistanseflygninger og effektiv driftslogistikk som tiltak for å nå dette målet.

NTNU eier 67 kjøretøy. Driftsavdelingen arbeider kontinuerlig for å koordinere egne vareleveranser og transportoppdrag, dette har ført til nedgang i antall transportoppdrag og kjørte kilometer fra 2008 til 2009. Det ble gjennomført til sammen 3000 interne transportoppdrag i 2009 (2008: 3500, 2007: 4300, 2006: 4000). Det ble registrert 283 767 kjørte km på NTNUs driftsbiler i 2009 (2008: 333 819, 2007: 338 045 km, 2006: 290 350 km).

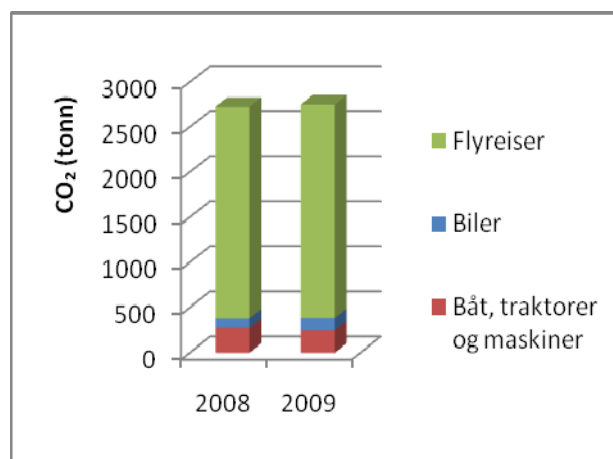
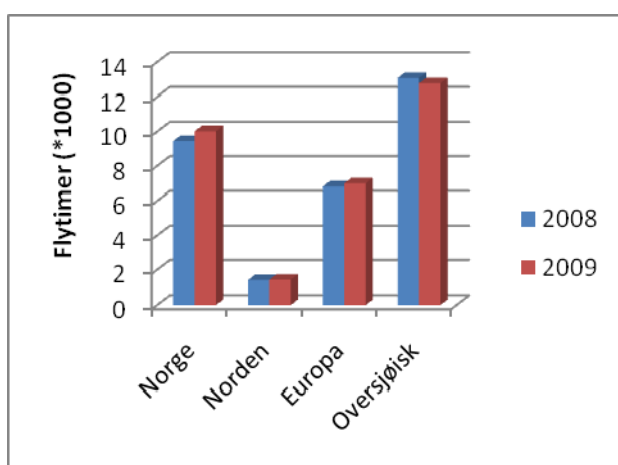


Diagram 3. Fordeling utslipp fra transport.

I tillegg til å registrere antall kjørte km på egne tjenestebiler, har en registrert antall fylte liter drivstoff på egne biler, båter, traktorer og maskiner. NTNU har fylt mer diesel i 2009 enn i 2008, og mindre bensin, men totalt drivstofforbruk har økt med 1299 liter (2009:51991, 2008:50692). Forbruk av teknisk diesel er redusert med 4890 liter fra 2008 til 2009.

Ansattes flyreiser representerer 86 % av NTNUs transportrelaterte CO₂-utslipp både i 2008 og i 2009. Ansattes antall timer på flyreiser, bestilt gjennom VIA-travel, er med i det beregnede transportrelaterte CO₂-utslippet. Registreringene viser at NTNUs totale utslipp fra transport har gått marginalt opp fra 2008 til 2009, se Diagram 3.



Registreringene viser at innlandsreiser og reiser i Europa har økt noe, mens oversjøiske reiser er redusert. I 2009 ble det fokusert på å benytte rammeavtale blant annet på flyreiser, dette kan ha ført til at flere flyreiser har blitt bestilt gjennom VIA-travel enn tidligere. Registreringene for 2008 kan altså være lavere enn reelt antall gjennomførte reiser, se Diagram 4.

Diagram 4. Fordeling flyreiser.

NTNU har kjøpt en elbil i 2009. Det er montert tre ladestasjoner for elbil på campus Gløshaugen. I tillegg er det etablert Bysykkelordning på Gløshaugen og ved Det medisinske fakultet/St.Olavs Hospital.

Bruk av telefonmøter og videokonferanser kan i en del tilfeller erstatte reise. For videokonferanser disponerer NTNUs Multimediasenter et ministudio med plass til 10 personer og ett auditorium R6 med plass til 30. I regi av Multimediasenteret ble det gjennomført 190 videokonferanser i 2009 (2008:193, 2007:186). Antall timer med gjennomførte konferanser var 380 i 2009 (2008:420, 2007:339). Det er altså en nedgang i antall timer gjennomførte videokonferanser ved Multimediasenteret, som også opplyser at det er betydelig ledig kapasitet ved senteret. Det finnes imidlertid flere anlegg rundt om på NTNU, bruk av disse er ikke med i denne registreringen.

2.7.3 Energi

NTNU benytter i all hovedsak fjernvarme fra Trondheim Energi til oppvarming av bygninger, og elektrisitet til drift av utstyr. Alt forbruk blir fulgt gjennom sentralt driftskontrollanlegg.

I 2009 har energiforbruket gått noe opp, dette fordi NTNU NanoLab og Kjemi 1 er satt i drift. Totalt forbruk var 128,8 GWh i 2009 (2008:127,6 GWh, 2007: 140,2 GWh), dette tilsvarer 271 kWh/m² (2008: 269 kWh, 2007: 296 kWh), se også diagram 5.

Energibruk per m² NTNU 1999-2009

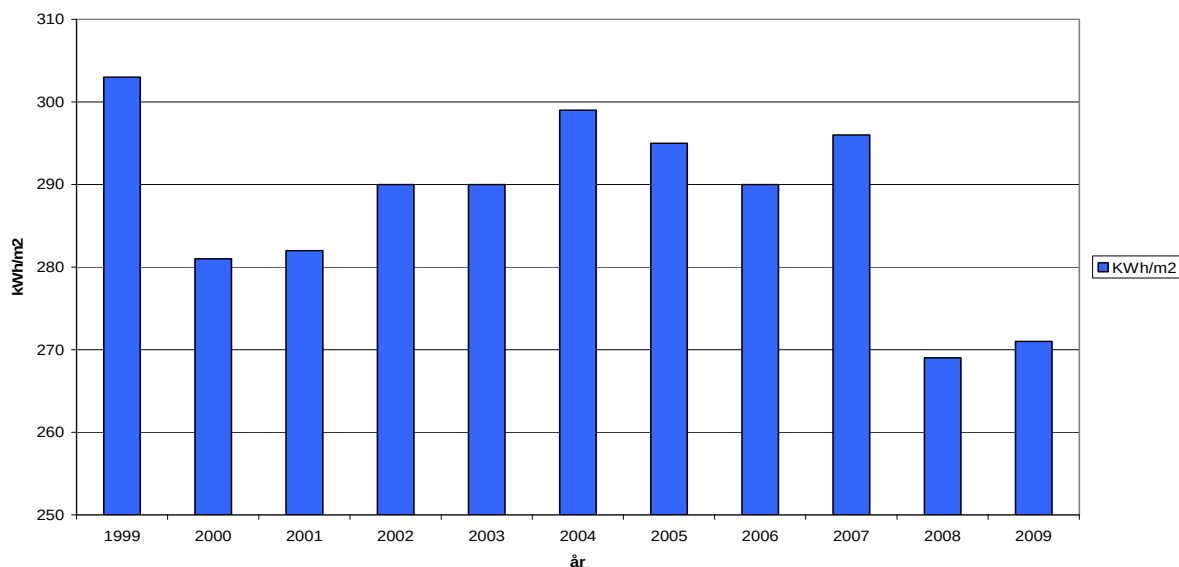
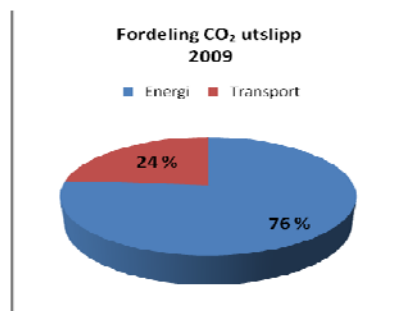


Diagram 5. Energiforbruk pr. m² NTNU 1999- 2009.

I 2009 har en evaluert kampanjer og prosjekter som ble gjennomført under forsyningsprogrammet 2005-2009. Målet har vært å finne fram til tiltak som har gitt store besparelser og hvilke typer tiltak som når ut til brukerne.



NTNU har fremdeles stort potensial for redusert energiforbruk, både elektrisitet og fjernvarme. Det er imidlertid nødvendig med bred involvering fra både brukere og NTNUs ledelse. Nødvendige reduksjoner er ikke mulig å realisere med kun tekniske tiltak. Reduksjon i energiforbruk er nødvendig dersom NTNUs totale CO₂-utslipp skal reduseres. Energiforbruk representerer omtrent 76% av NTNUs samlede CO₂-utslipp, se diagram 6.

Diagram 6. Fordeling NTNUs CO₂-utslipp.

For 2009 har NTNU kjøpt Renewable Energy Certificate System (RECS) kvoter for sitt elektrisitetsforbruk. RECS arbeider internasjonalt for utvikling av fornybar energi, se også <http://www.recs.org/information.asp>. I utlysning av ny energiavtale i 2010 er det satt som krav at NTNUs strømforbruk skal komme fra fornybare energikilder.

Oljefyring er i løpet av 2009 faset helt ut av NTNUs bygninger.

2.7.4 Vann

NTNU har fagmiljø som bruker store mengder vann. De siste årene har forbruket blitt redusert jevnt. Resultatene som er oppnådd er langt over forventning og vannforbruket ved

NTNU ligger nå på et langt mer bærekraftig nivå enn for noen år siden. Fortsatt er det potensial for ytterligere reduksjon, men forbruket ligger nå såpass lavt at nye fokus kan prioriteres.

Vannforbruk NTNU 2003-2009

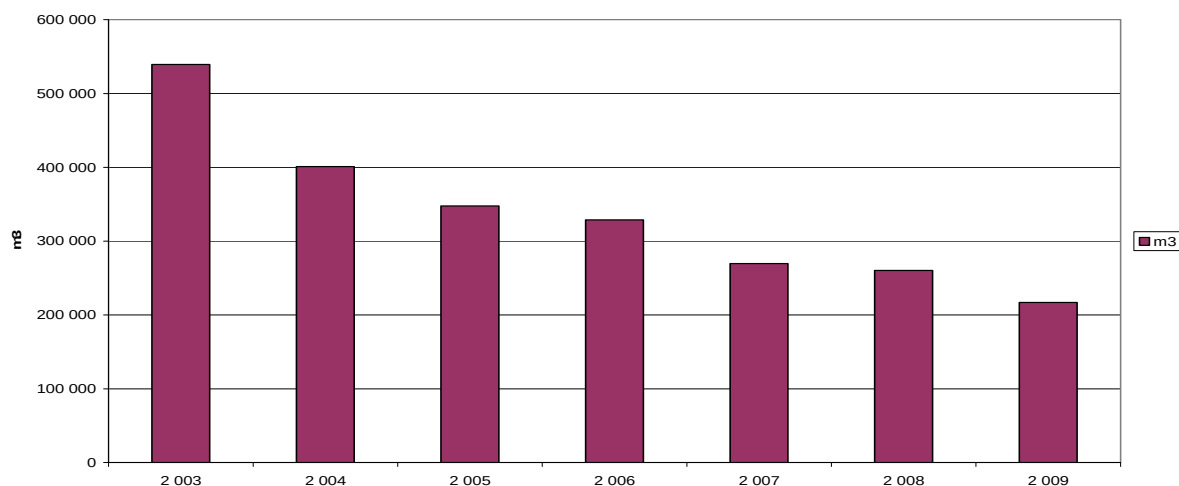


Diagram 7. Vannforbruk NTNU 2003 – 2009.

2.7.5 Innkjøp

NTNU arbeider for å øke miljøprofilen ved innkjøp ved å benytte leverandører som har en aktiv miljøetsatsing og ved å prioritere varer og tjenester som har god miljøprofil. Dette skal sikre at universitetet ikke kjøper produkter som kan skade naturen, impliserer barnearbeid eller andre uakseptable produksjonsforhold. NTNUs Økonomiavdeling sørger for dette gjennom sentrale rammeavtaler og har i 2009 gjennomført videreopplæring av 105 bestillere på fakultet, institutt og avdelinger. Opplæringen hadde som formål å kvalifisere bestillerne til å bistå prosjektledere og andre i lokale forespørsels-/anbudsprosesser ved anskaffelser fra kr. 100 000 til 500 000.

I 2009 ble det kjøpt varer og tjenester for ca. 1,75 mrd. kroner. Kjøp gjennom NTNUs sentrale rammeavtaler utgjorde ca. 445 mill. kroner, mot 334 mill. kroner i 2008. NTNU har totalt registrert ca. 7800 leverandører i sitt register, hvorav 124 (2008: 117) har rammeavtale med NTNU.

Det har vært gjennomført 80 anbudsprosesser på enkeltanskaffelser av varer, tjenester og rammeavtaler. Det er stilt miljøkrav¹ i 70 av disse anbudene. Det er inngått et fåtall rammeavtaler, men det er stillet miljøkrav i alle. En har tidligere erfart at det kan være

¹ Vi etterspør sertifiseringer, for eksempel ISO 14001, Miljøfyrtårn ea. som grunnlag for tilbudsevaluering

vanskelig å hevde miljøkrav ved enkeltkjøp, spesielt ved innkjøp av vitenskapelig utstyr, men det har likevel blitt praktisert i stor utstrekning i 2009. Vekting av miljøkrav i evalueringen varierer fra 10-20 %. Ved kjøp av tjenester vektlegger en ikke i dag miljøsertifiseringer hos leverandørene utover det obligatoriske kravet om HMS-erklæring.

NTNU har som mål at alle kjøpstransaksjoner skal utføres via e-handelsplattformen. I 2009 har det vært en formidabel økning. Det ble behandlet 33 000 transaksjoner over plattformen (2008: 16 000). Antall fakturaer øker stadig; 2009: 116500, 2008: 110 000, 2007: 106 000, 2006: 70 000.

En kan fortsatt ikke ta ut informasjon om andel miljømerkede produkter fra systemet.

2.8 Sikkerhet og beredskap

NTNU skal legge til rette for et arbeids- og læringsmiljø som fremmer sikkerhet og beredskap og verner mot skade på personer, eiendom, utstyr og miljø. En kan se gjennomført aktivitet innen definerte fagområder og måltall som statistikk over avvik som indikatorer på om NTNU lykkes i dette arbeidet.

2.8.1 Beredskap

I 2008 ble det gjennomført en overordnet risiko og sårbarhetsanalyse (ROS-analyser) av NTNUs virksomhet som blant annet identifiserte ni dimensjonerende fare- og ulykkeshendelser, disse ble tatt videre til en beredskapsanalyse i 2009. Beredskapsanalysene er gjennomført med bred deltakelse i organisasjonen. I tillegg har representanter fra Trondheim kommune, politiet, St. Olavs Hospital, SiT, SINTEF og HiST deltatt i analysemøter der temaene har hatt relevans. Det er utarbeidet et forslag til Sentral beredskapsplan og en mal for etablering av lokale beredskapsplaner.

Sentral beredskapsplan består av

Del 1 **Administrativ del** – forankring, krav til planverk, organisering av beredskapen osv

Del 2 **Operativ del** – praktisk hjelpemiddel i en krisesituasjon, gir føringer for håndtering

Den operative delen er skrevet med utgangspunkt i beredskapsanalysene.

NTNUs Sentrale beredskapsplan skal ferdigstilles i 2010, og det vil bli lagt vekt på implementering og øvelser på ulike nivå.

Med bakgrunn i mulig utvikling av pandemisk influensa våren 2009, ba Kunnskapsdepartementet universitetene om å etablere egne pandemiplaner. Pandemiplan for NTNU forelå i august 2009. Pandemiplanen skal være et verktøy som sikrer at kritiske tjenester opprettholdes ved NTNU i en situasjon med pandemi, og den skal være et verktøy som bidrar til at generelt arbeid med begrensnings av smitte-eksponering og -overføring gjennomføres. NTNU høstet mange nyttige erfaringer gjennom håndtering av epidemien med influensa A (H1N1) høsten 2009. Det ble opprettet en rådgivende "Pandemigruppe" som fremmet forslag om tiltak og utarbeidet forslag til informasjon. NTNU hadde løpende kontakt med helsemyndighetene, både sentralt og lokalt, og fulgte de råd som ble gitt. For å holde oversikt over situasjonen ble enhetene bedt om å rapportere fravær som følge av svineinfluensa ukentlig. Rapporteringen startet medio september og ble avsluttet 31.12.2009. Ved NTNU var fraværet høyest i uke 44 og 45.

2.8.2 Stoffkartotek

NTNUs elektroniske stoffkartotek ble åpnet for NTNUs brukere i 2006. Det har vært en jevn økning i antall registrerte kjemikalier med sikkerhetsdatablad, pr. 31/12 2009 var 10640 sikkerhetsdatablad registrert (2008:9306, 2007: 7500, 2006: 3850). Det er nå 138 registrerte brukere (2008:120, 2007: 94) i systemet med administratorrettigheter på fakultets- og institutt-, avdelings- og lokasjonsnivå.

Risikovurdering av iboende egenskaper gjennomføres kontinuerlig for nye kjemikalier som legges på lokasjon og når leverandør oppdaterer kjemikaliets sikkerhetsdatablad.

2.8.3 Strålevern

Strålevernsarbeidet ved NTNU blir samordnet av den sentrale strålevernskoordinatoren ved HMS-avdelingen. Lokale strålevernskoordinatorene ivaretar oppgaver knyttet til strålevern ved enheter som har strålekilder. Det benyttes flere ulike typer strålekilder i undervisning og forskning ved NTNU, noen av disse er potensielt skadelige for mennesker og ytre miljø. En del kilder er registreringspliktige iht Strålevernforskriften. NTNU har en generell godkjenning fra Statens strålevern for forskningsmessig strålebruk, og utslippstillatelse for små mengder radioaktive stoffer.

I "Årsrapport om bruk og håndtering av NTNUs strålekilder" til Statens strålevern, gis en nærmere oversikt over alle NTNUs strålekilder, lokale strålevernskoordinatorene, og regnskap for innkjøp, forbruk, avhending og utslipp av åpne radioaktive kilder.

2.8.4 Brannvern

Det har kommet strengere krav til dokumentasjon og gjennomføring av brannvernarbeidet fra Brannvesenet enn tidligere år. Blant annet skal alle bygg være risikovurdert, både internt og i forhold til hverandre. Trøndelag brann- og redningstjeneste gjennomførte ca 70 branntilsyn ved NTNU i 2009. I 2009 hadde brannvesenet fokus på risikovurderinger som brukere skulle ha gjennomført. Det viser seg at noen har vært flinke til å få på plass dette, mens andre har en større jobb foran seg.

Det er avdekket ulike branntekniske feil både ved bygningsmasse og av organisatorisk art. Enkelte av feilene er enkle å rette opp, mens andre krever ombygninger som medfører betydelige kostnader. I 2009 har vi blant annet installert et heldekkende brannalarmanlegg med talevarsling og rødblinklamper på Vitenskapsmuseet.

Som tidligere har det også i 2009 vært en utfordring å få involvert aktuelle brukere både i branntilsynene og i etterarbeidet. Flere av tilsynene har derfor foregått uten at aktuelle brukere har deltatt, verken på befaring eller i etterarbeid. Dette ses som uheldig både for brukerne og for ivaretagelse av brannsikkerheten ved NTNU.

Driftsledere og vaktmestere har arbeidet med forebyggende brannvernarbeid, og man kan nå dokumentere alle egenkontroller som er gjennomført.

Alle bygningsansvarlige har gjennomført kurs i brannvern for å sikre et kontinuerlig arbeid med brannsikkerheten.

Det er utarbeidet ny felles brannverninstruks på norsk for NTNU, SINTEF og SIT. Instruksen vil bli oversatt til engelsk i 2010.

I 2010 vil man fortsette arbeidet med å prosjektere nye brannalarmanlegg og sprinkleranlegg. I tillegg vil man utbedre gamle brannalarmanlegg. Bygningsmessige avvik vil bli lukket etter en prioritert rekkefølge. Arbeidet med å få på plass organisatoriske tiltak vil også bli prioritert høyt.

2.8.5 Avvik

Alle typer avvik fra normalen, dvs. ulykker, uønskede hendelser/tilstander, branner og tilløp til ulykker eller brann skal meldes jfr. HMS-retningslinje om melding av avvik, http://www.ntnu.no/hms/2007_Nettsider/HMSR04_Skademelding.pdf. Melding om avvik ses som viktig både som styringsinformasjon for Rektor, dokumentasjon, verktøy for konkrete forbedringstiltak og som verktøy for refleksjon rundt forbedring av aktuelle rutiner i NTNU. Det ansees derfor som viktig at melding skjer.

HMS-avdelingen har rapportert kvartalsvis oversikt over meldinger, oppfølging og gjennomføring av tiltak til Arbeidsmiljøutvalget. I 2009 ble det gitt totalt 129 meldinger om avvik (2008: 88, 2007: 53, 2006: 53), se diagram 8. Fortsatt markant økning i antall meldte avvik antas å ha sammenheng med at noen enheter har hatt høyt fokus på å melde avvik, at branntilløp nå meldes på avviksskjemaet og at det generelt er et stadig økende fokus på HMS ved NTNU.

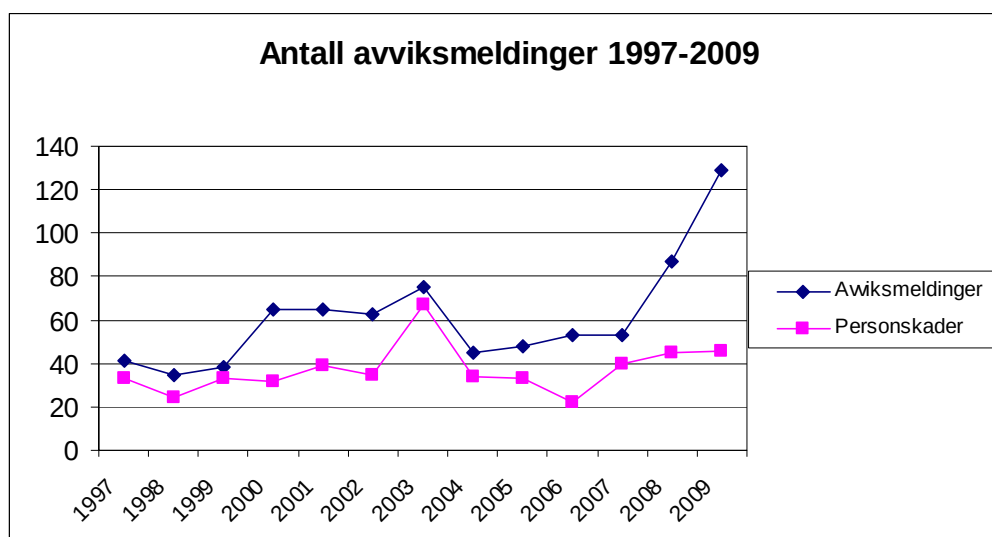


Diagram 8. Antall avviksmeldinger.

Av de 129 hendelsene skyldtes 26 primært bygningstekniske mangler, 18 skyldtes manglende merking, varsling eller sikring, mens fem hadde sammenheng med mangelfullt utstyr. 33 av avvikene skyldtes i hovedsak manglende/ikke gode nok rutiner eller oppfølging av eksisterende rutiner, mens tre hadde sammenheng med manglende opplæring. 44 av de meldte avvikene hadde andre årsaker (hendelige uhell, truende oppførsel, mindre kuttskader, kjemikaliesprut på hud, fall eller rottebitt).

I 13 av meldingene var det involvert studenter. Disse hendelsene besto av ett rottebitt i finger, tre mindre forbrenninger på hånd, fire mindre kuttskader i hånd, fire tilfeller av kjemikaliesprut på kroppen og en melding om utagerende oppførsel fra student.

Det ble meldt 46 personskader i 2009. Dette er på samme nivå som i 2008 og en svak økning i forhold til tidligere år, se diagram 8. Basert på den store økningen i det totale antall meldte avvik fra 2007 (53) til 2009 (129) burde en økning i antall personskader også være forventet. Ettersom dette ikke er tilfelle, kan en anta at de ansatte ved NTNU har blitt mer bevisste på at også andre former for avvik enn direkte personskader, skal meldes. Dersom denne antagelsen er korrekt, vil en i årene fremover kunne forvente færre personskader som følge av at avvikende forhold utbedres før skaden/ulykken oppstår. De fleste personskadene i 2009 er

forårsaket av fall på glatt underlag innendørs og utendørs, samt kutt fra verktøy eller uhell med glassutstyr. I tillegg forekommer skader i forbindelse med kjemikalieeksponering (søl på hud, sprut i øyne, innånding av gass/damp). Det er også meldt personskade som følge av kloring/bitt ved håndtering av forsøksdyr. De fleste tilfellene av personskader er tilfredsstillende fulgt opp, og flere forhold har ført til forbedringer som vil forhindre ytterligere skader av samme årsak. Elleve skader medførte fravær. Fraværsskadene skyldes i hovedsak fall og bruddskader. Ingen av fraværsskadene involverte student(er) så langt en er kjent med. I 2009 ble det meldt totalt 128 fraværsdager som følge av arbeidsrelatert skade. Tre av fraværsskadene medførte lengre sykefravær.

H-verdi angir et forholdstall for antall personskader som har medført fravær (kun antall fravær, ikke antall fraværsdager) per en million arbeidstimer². Dette er en verdi som brukes for å sammenligne fraværstatistikk. I H-verdiene for NTNU inngår fraværsskader for alle fast, midlertidig og timebetalte ansatte. Tallene inkluderer også ansatte i permisjon.

H-verdi 2003	H-verdi 2004	H-verdi 2005	H-verdi 2006	H-verdi 2007	H-verdi 2008	H-verdi 2009
2	1	1	<< 1	1,4	1,0	1,2

Tabell 3. Utvikling av H-verdi for ansatte ved NTNU.

Fra 2007 er det tatt med en desimal i H-verdien i motsetning til tidligere år. Det har også blitt brukt ulike tall for antall timer pr. årsverk ved beregning av H-verdier. Fra 2007 har en definert ett årsverk som 1850 timer.

Det ble meldt 38 avvik i forbindelse med laboratoriearbeid i 2009. Dette er på samme nivå som i 2008. Se diagram 9.

² Formel: $H\text{-verdi} = (\text{antall fraværsskader} * 1\,000\,000) / (\text{antall årsverk} * \text{antall timer per årsverk})$

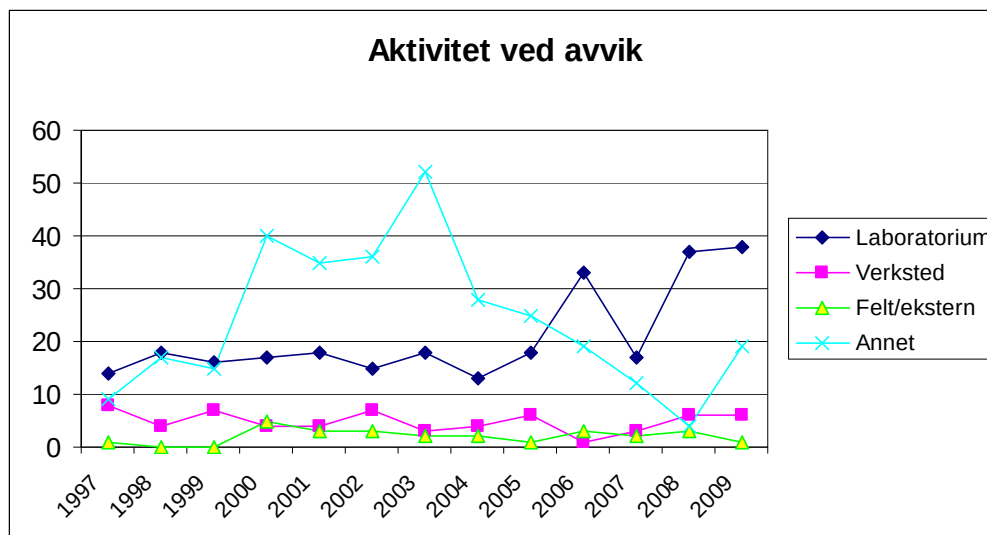


Diagram 9. Aktivitet ved avvik.

Aktiviteter som kontor, vedlikehold, renhold etc. er ikke inkludert.

Antall meldte farlige forhold/tilløp til ulykker var 10 i 2009. Dette er noe lavere enn gjennomsnitt for årene 2000-2008 (ca. 11,5). De fleste av disse meldingene omhandler primært mangler ved tekniske forhold (bygningmessige mangler og feil/mangler ved utstyr).

HMS-avdelingen har fått melding om 15 brannntilløp/utløst brannvarsling i 2009. Meldingene omfatter mindre alvorlige brannntilløp, utløsning av varsler knyttet til byggevirkksomhet og feil ved brannvarslingsanlegg. Det er i tillegg meldt åtte avvik som gjelder mangler ved brannsikkerheten (rømningsveier).

I løpet av 2009 har det blitt meldt åtte avvik som er knyttet til arbeid på NTNU sine bygg og som utføres av eksterne firma. Meldingene omfatter blant flere tilfeller hvor byggematerialer har blitt sikret for dårlig eller feil håndtert.

De meldte avvikene følges i stor grad opp av enhetene.

3 Enhetenes HMS-rapporter

Enhetene har også i år rapportert ved å svare på et elektronisk spørreskjema. HMS-avdelingen har mottatt rapport fra til sammen 93 enheter (institutt, seksjoner og avdelinger). Antall rapporterende enheter er lavere i år enn i fjor på grunn av omorganisering og sammenslåing av rapporterende enheter i Eiendom og drift. Alle data fra rapportene ble overført til SPSS for analyse. Her gjengis en sammenfatning av analysene. Fakultetene og sentrale avdelinger vil få rapporter med analyse av data for sine enheter.

Linjeleder har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig ved egen enhet, og verneombudene er de ansattes representanter i HMS-saker. Til tross for dette har ikke instituttlederne deltatt i arbeidet med årsrapporten ved mer enn 42 av de 53 instituttene. Verneombudene har deltatt i arbeidet med rapporteringen ved 59 av 93 rapporterende enheter. I tillegg nevnes følgende aktører som deltakere i arbeidet med rapporteringen: kontorsjef,

avdelings-/seksjonsleder, HMS-koordinator, fagleder, IA-kontakt, IKT-ansvarlig, lab-ingeniør, stoffkartotekkontakt, personalkonsulent og studieveileder.

Enhetene beskriver et vidt spekter av hvordan de har organisert og fordelt HMS-oppgavene. De aller fleste rapporterer at de har fordelt oppgaver slik det beskrives i NTNUs HMS-håndbok, se <http://www.ntnu.no/adm/hms/handbok/kap2>, mens noen få fortsatt rapporterer at HMS-arbeidet ivaretas av verneombud og teknikere.

Enhetene rapporterer i stor grad at det legges til rette for samarbeid om, og medvirkning i HMS-arbeidet. Det legges til rette for samarbeid fortløpende når HMS-relaterte problemstillinger oppstår, i fastlagte regelmessige møter for alle ansatte eller for ansattes representanter. Det skjer gjennom kartlegginger, opplæring, informasjon, i medarbeidersamtaler og/eller på interne seminar.

33 av enhetene sier de deler lokale/aktivitet med andre (eks. SINTEF, St.Olavs Hospital, HiST), 24 (2008:22) av disse sier de har inngått skriftlig samordningsavtale med den enheten de deler lokale/aktivitet med. De aktuelle enhetene nevner felles HMS-runde, HMS-møter, risikovurderinger, avviksmeldinger, brannøvelser, introduksjonskurs, HMS-regler og felles avtale om avfallshåndtering som konkrete eksempler på samordningstiltak.

Det er gjennomført en rekke HMS-kartlegginger ved NTNU i 2009, NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse (alle) og medarbeidersamtale (76 enheter (2008: 82)) er de metodene flest har benyttet som kartleggingsverktøy. Det er stadig en økning i antall enheter som rapporterer at de benytter HMS-runde og risikovurdering som kartleggingsverktøy, se diagram 10.

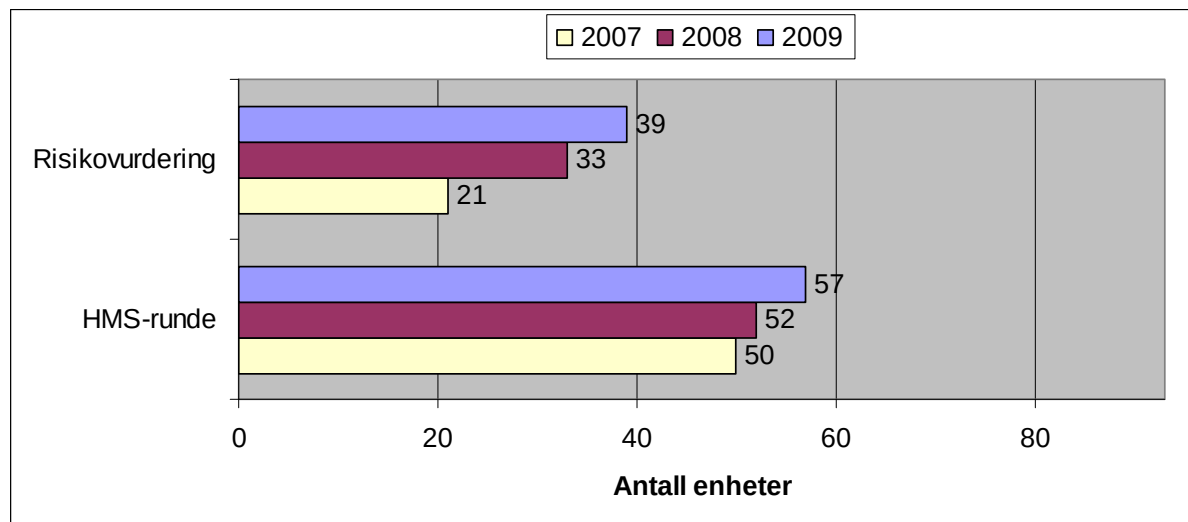


Diagram 10. Antall enheter som har gjennomført HMS-runde og risikovurdering i 2007, 2008 og 2009.

De 93 enhetene som har rapportert, har til sammen hatt 678 fokus (2008: 658, 2007: 582) for arbeidet med HMS i 2009! De hyppigst valgte fokusområdene er arbeidsplasser og arbeidslokaler, ergonomi, inneklima, inkluderende arbeidsliv, brannvern og organisatoriske / psykososiale forhold. Enhetene rapporterer en lang rekke eksempler på hvordan de har lagt opp arbeidet med valgte fokus, her gjengis bare noen av dem:

- Avklart ansvarsforhold vedrørende bruk av leide lokaler og gjennomført en rekke omdisponeringer, ombygginger og oppussinger av laboratorier og kontorarealer.
- Luftkvalitet er kartlagt, bygninger er reparert, og det er installert og modernisert ventilasjonsanlegg.
- Sykmeldte er fulgt opp med samtaler og justering av arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning.
- Brann og rømningsinstruks er utarbeidet og gjennomgått, det er gjennomført brannøvelse og kurs i brannslukking.
- Det er gjennomført tiltak for å få bedre informasjonsflyt, medvirkning og arbeidsmiljø. Eksempler som nevnes er orienteringsmøter, seminar, informasjonsbrev, strategiprosesser og fokus på god kommunikasjon.

3.1 Helse

Alle enheter skal planlegge og iverksette tiltak som forbedrer arbeids- og læringsmiljøet ved enheten. I rapportene synliggjøres et vidt spekter og et stort omfang av tiltak.

3.1.1 NTNU som inkluderende arbeidsplass

NTNUs enheter har iverksatt en rekke konkrete tiltak for å forebygge arbeidsrelatert sykefravær:

- 43 enheter rapporterer at de har iverksatt tiltak for bedre ergonomisk tilrettelegging for den enkelte. Eksempel på tiltak som er rapportert: Kjøpt inn diverse utstyr som rullemus, spesialstoler, hev/senk-bord, trådløst headset, matter til å stå på og nye pc-skjermer. Arbeidsmetoder og arbeidsorganisering er endret, det er sørget for bedre belysning, og det er gjennomført informasjonsmøter for alle interesserte med tema ergonomi på arbeidsplassen.
- 29 enheter rapporterer at de har gjennomført tiltak for bedre psykososialt arbeidsmiljø. Tiltak som ble nevnt: Felles lunsj, lunsjseminar, sosialt samvær, samtaler, fokus på åpenhet og samarbeid, kollegaveiledning, tydelig ansvars- og oppgavefordeling, fokus på å bry seg om hverandre, åpen dialog i fellesmøter, kontinuerlig informasjon og individuelle tilpasninger.
- 18 enheter rapporterer at de har tilrettelagt for fleksible løsninger vedrørende arbeidstid og bedre oppfølging av den enkeltes arbeidsbelastning for å forebygge arbeidsrelatert sykefravær. Det er lagt til rette for at ansatte har kunnet jobbe hjemmefra, og det har vært fokus på rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver. Flere enheter nevner at de har brukt flere vikarer for å redusere arbeidsbelastning på enkelte medarbeidere. En enhet rapporterer at de har etablert et tidsregnskap som viser hvor mye tid ansatte bruker til undervisning og administrasjon for å få på plass mer rettferdig fordeling av arbeidsbelastning.
- Ti enheter rapporterer at de har lagt til rette for fleksible løsninger og endrede arbeidsoppgaver; de har sørget for endring av arbeidsoppgaver på egen enhet eller omplassering til annen enhet.
- Ti enheter har iverksatt tiltak for økt fysisk aktivitet. Følgende er noen av de eksemplene på tiltak som ble nevnt: mulighet for trening i arbeidstida, økonomisk støtte til fotballag, pausetrin, sykle-/gåaksjon.

20 av enhetene har rapportert at de ikke har iverksatt noen tiltak for å forebygge arbeidsrelatert sykefravær.

Linjeleder er ansvarlig for at sykmeldte følges opp under sykmeldingsperioden, og at

en individuell oppfølgingsplan utarbeides for å få sykmeldte raskest mulig tilbake i arbeid. 32 av de 93 rapporterende enhetene svarer at de har gjennomført samtaler og lagt til rette for, og i dialog med, den enkelte sykmeldte. Enhetene nevner en lang rekke tiltak som er iverksatt for at ansatte har kunnet komme raskere tilbake i arbeid etter sykmelding:

- 32 av enhetene har lagt til rette ved å ha fokus på arbeidsoppgavene, tilby alternative, færre og tydeligere/mer avgrensede oppgaver.
- Ni enheter rapporterer at de har sørget for fysisk tilpassing av arbeidsplassen.
- 18 enheter har tilrettelagt ved å være fleksible ift arbeidstid, de har lagt til rette for at ansatte har kunnet jobbe hjemmefra eller annet sted utenfor fast arbeidsplass, eller at de har hatt økt fleksibilitet ift når og hvor lenge ansatte skulle være til stede på arbeidsplassen.

29 av enhetene svarer at dette har vært en uaktuell problemstilling.

19 enheter rapporterer at de har lagt til rette for at ansatte over 60 år kunne ta ut ekstra fridager som tiltak for å ivareta denne aldersgruppen. 14 av enhetene sier de har lagt til rette etter ønske fra og i dialog med den enkelte. 57 enheter rapporterer at dette har vært en uaktuell problemstilling i 2009.

14 enheter rapporterer at de har iverksatt fysiske tiltak for å legge til rette for ansatte med varig funksjonsnedsettelse. 12 enheter har lagt til rette ved å tilpasse arbeidsoppgaver og arbeidsmengde. 65 enheter rapporterer at dette har vært en uaktuell problemstilling i 2009.

I 2009 har 45 (2008: 37) personer gått ut i hel eller delvis uførepensjon. 41 (2008:32) personer har gått ut i avtalefestet pensjon.

3.2 Miljø

Innkjøp, energi/vann, transport og avfall er sentrale satsningsområder i NTNUs miljøarbeid. I årsrapporten fikk alle enheter spørsmål om hvorvidt de hadde iverksatt sentralt anbefalte tiltak.

3.2.1 Avfall

For å undersøke hvorvidt enhetene har iverksatt tiltak for å begrense papiravfall, ble det fokusert på dobbeltsidige utskrifter, kodebekreftelse av utskrifter og muligheter for elektronisk innlevering av studentoppgaver. Rapportene viser at enhetene i stadig høyere grad har innført tiltak for å redusere papirbruken. 48,4% av enhetene rapporterer at skrivere i høy grad er satt opp med standard dobbeltsidig utskrift (2008:42%, 2007: 21%). Andelen enheter som rapporterer at deres skrivere ikke er satt opp med standard dobbeltsidig utskrift i det hele tatt, har sunket fra 30% i 2007 og 2008 til 19% i 2009. Det kan se ut som om kodebekreftelse av utskrifter benyttes i noe større grad i 2009, færre enheter svarer at dette ikke har forekommet i det hele tatt (2009:75,3, 2008:80,6). Det ser også ut som om mulighet for elektronisk innlevering av studentoppgaver har foregått i noe større omfang i 2009 enn i 2008, dette ved at færre svarer at det ikke har foregått i det hele tatt (2009:7,5%, 2008:11,2%).

3.2.2. Transport

For å undersøke hvordan enhetene ivaretar ytre miljø gjennom transportreduserende tiltak, ble de spurt om å vurdere hvorvidt enheten benyttet telefon-, video- og/eller andre former for elektroniske møter. Det kan se ut som om elektroniske møteformer ble benyttet i mindre grad i 2009 enn i 2008 og 2007, se diagram 11.

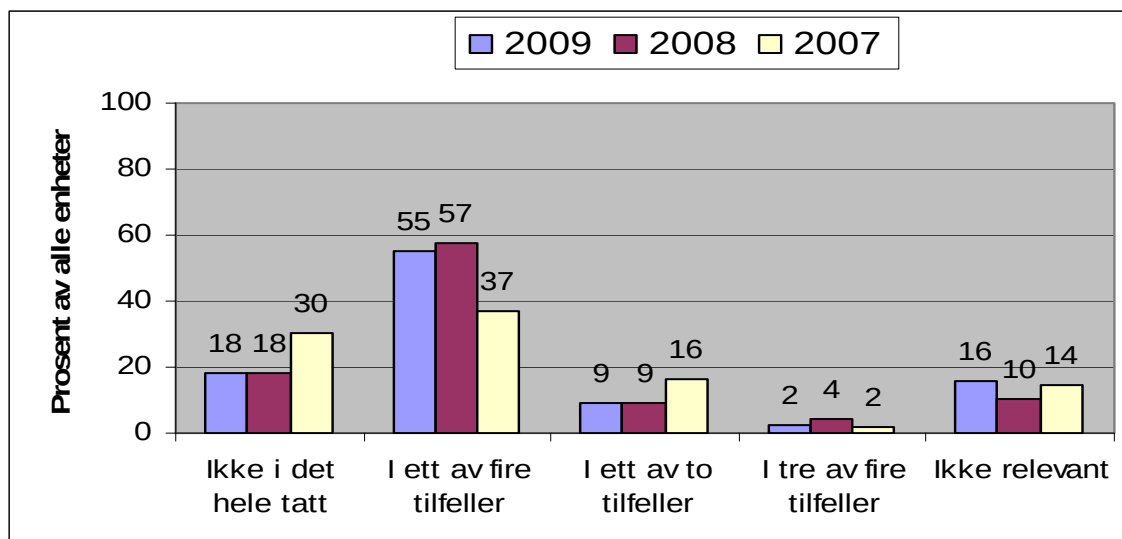


Diagram 11. Andel enheter og bruk av elektroniske møteformer.

For å undersøke hvordan forholdene er lagt til rette for at ansatte og studenter kan gå/sykle til/fra NTNU, ble det stilt spørsmål vedrørende dusj- og garderobeforhold ved enhetene, se diagram 12. Det kan se ut som om det har blitt iverksatt tiltak som gjør at det er enklere å gå /sykle til/ fra NTNU i 2009.

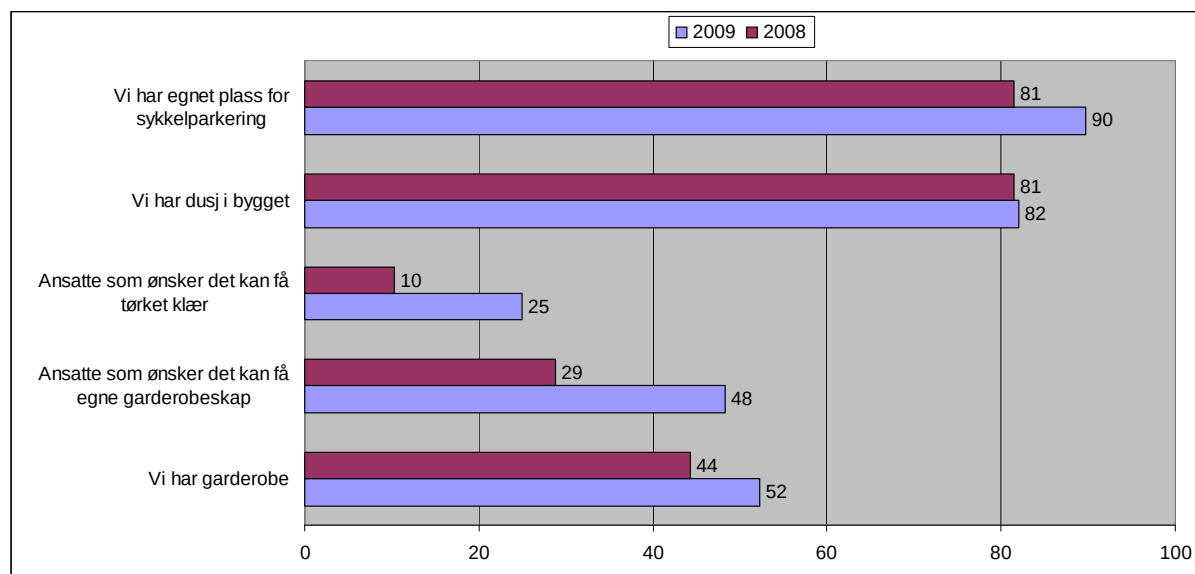


Diagram 12. Andel enheter og tilrettelegging for å gå/sykle til/fra NTNU.

Enhetene ble også bedt om å foreslå tiltak som kan bidra til at det blir mer attraktivt å gå/sykle til/fra NTNU. 23 (2008:25) enheter sier at bedre dusj- og garderobeforhold er et viktig tiltak. Åtte enheter mener mulighet for å få tørket klær vil kunne bidra. 10 (2008:13) enheter mener aksjoner og belønningstiltak er en vei å gå mens 10 (2008:13) enheter mener bedre sykkelparkering med overbygg vil kunne bidra.

3.3 Sikkerhet

Enhetene skal planlegge og iverksette tiltak som forbedrer sikkerhet og beredskap lokalt. I årsrapporten er det fokusert på sikkerhet i forbindelse med feltarbeid, arbeid med farlige kjemikalier og stoffer, og arbeid med maskiner, verktøy eller utstyr.

3.3.1 Kjemikalier og farlige stoffer

40 enheter rapporterer at de har ansatte og/eller studenter som bruker og håndterer kjemikalier og/eller farlige stoffer. For å ivareta ansatte og studenter best mulig, skal disse enhetene risikovurdere bruk, håndtering og avhending av kjemikalier og farlige stoffer for å ivareta helse, miljø og sikkerhet.

Det rapporteres ikke om vesentlig høyere gjennomføringsgrad på risikovurdering og utarbeidelse av lokale retningslinjer for håndtering, oppbevaring og avhending av kjemikalier og farlige stoffer i 2009, sammenlignet med 2008. Det kan imidlertid se ut som om lokale retningslinjer i noe større grad har blitt gjort kjent for ansatte og studenter i 2009 enn i 2008, 67% av de aktuelle enhetene rapporterer at dette alltid har blitt gjort i 2009 (2008:62%). Men det er fortsatt mellom 10 og 20% av aktuelle enheter som rapporterer at de aldri eller bare i ett av fire tilfeller gjennomfører risikovurdering og utarbeidelse av lokale retningslinjer. se Diagram 13.

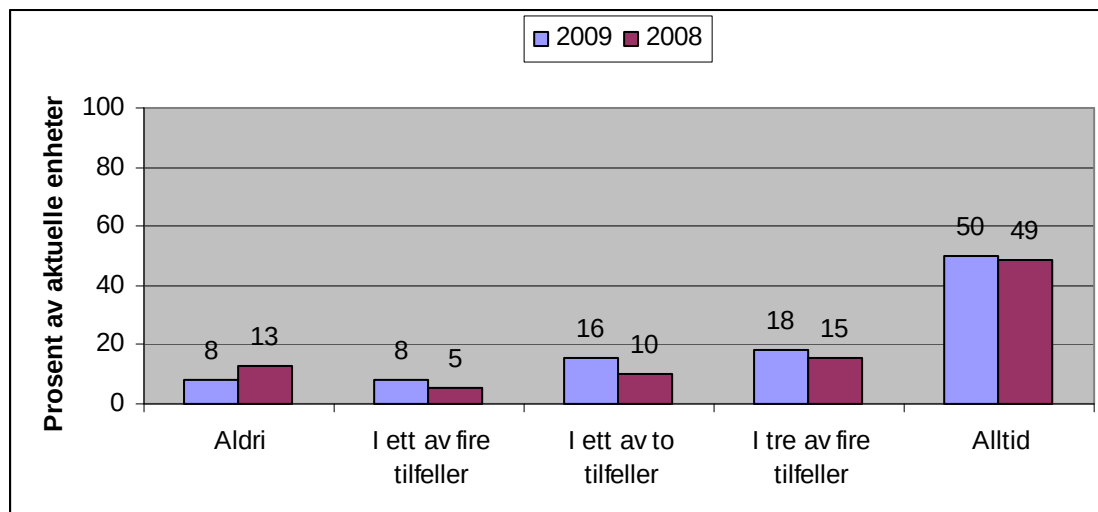


Diagram 13. Andel enheter som gjennomfører risikovurdering av nye kjemikalier og farlige stoffer før de tas i bruk.

NTNU har etablert elektronisk stoffkartotek over alle sikkerhetsdatablad (HMS-datablad) i ECOonline. Stoffkartoteket skal være oppdatert og tilgjengelig for alle brukere. Papirutgave av sikkerhetsdatablad skal foreligge der hvor det håndteres kjemikalier. 58% av aktuelle enheter rapporterer at de alltid registrerer nye kjemikalier og/eller farlige stoffer i ECOonline. 13% rapporterer at dette aldri gjøres, se Diagram 14.

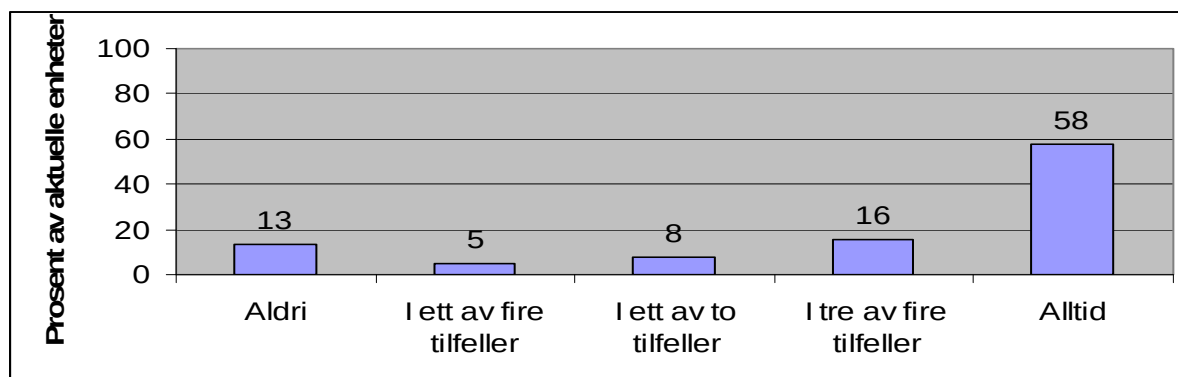


Diagram 14. Enhetenes rapportering vedrørende registrering av nye kjemikalier og farlige stoffer i ECOonline.

Enhetene som bruker kjemikalier og/eller gasser med farlige egenskaper, har plikt til å fjerne eller bytte ut farlige stoffer og prosesser med mindre farlige (substitusjon) i tilfeller der dette er mulig. 3 (2008:3, 2007:6) av de 40 enhetene som bruker kjemikalier og/eller gasser med farlige egenskaper, sier de ikke sørger for substitusjon i det hele tatt. 18 (2008:14) enheter sier de alltid sørger for at farlige kjemikalier og stoffer byttes ut med mindre farlige, mens 5 (2008:12) enheter sier de sørger for dette i tre av fire tilfeller.

3.3.2 Maskiner, verktøy og utstyr

41 enheter rapporterer at det foregår virksomhet som medfører bruk av ulike former for maskiner, verktøy og utstyr. Det kan se ut som om det er en tilbakegang i antall enheter som rapporterer at de i høy grad gjennomfører risikovurdering før maskiner, verktøy og/eller utstyr tas i bruk (2009:66%, 2008:68%, 2007:41%). Utarbeidelse av lokale retningslinjer for ivaretagelse av sikkerhet foregår i omtrent samme omfang som i 2008. Omtrent alle (litt flere enn i 2008) aktuelle enheter rapporterer at de gjennomfører opplæring overfor studenter og ansatte i bruk av maskiner, verktøy eller utstyr, og i bruk av påbudt verneutstyr og verneinnretninger, før arbeidet starter opp. I tillegg til disse tiltakene har enhetene iverksatt tiltak som adgangsbegrensning, restriksjoner ift. å arbeide alene, autorisasjon for å få anledning til å bruke enkelte former for utstyr, og rutiner for service og vedlikehold av maskiner, verktøy og utstyr. Flere av enhetene rapporterer også at kurs er obligatoriske og nødvendige for å få tilgang til aktuelle laboratorier og verksteder, både for ansatte og studenter.

3.3.3 Feltarbeid

Faglig ansvarlig for ethvert feltarbeid skal sørge for at risikoforhold ved feltarbeidet kartlegges. I kartleggingen anbefales det at en ser på aktiviteter som kan inneha risiko for skade på menneske og/eller miljø. I årsrapporten ble enhetene spurt hvorvidt de gjennomfører risikovurdering, utarbeider lokale retningslinjer, fyller ut feltkort i forbindelse med feltarbeid og utarbeider plan for kommunikasjon med egen enhet under feltarbeidet. 27 enheter rapporterer at de har studenter eller ansatte som drar ut på feltarbeid. Det er en liten forbedring vedrørende risikovurdering og utarbeidelse av lokale retningslinjer, men for de øvrige sikringstiltakene er utviklingen i positiv retning fraværende eller negativ. I 2008 rapporterte 42% av aktuelle enheter at de i høy grad sørget for utarbeidelse av plan for kommunikasjon med egen enhet når studenter var i felt. I 2009 rapporterer 35% av de aktuelle enhetene at dette gjøres. Når ansatte dro i felt ble det utarbeidet slik plan kun ved 27% (2008:46%) av de aktuelle enhetene. Det er altså til dels negativ utvikling fra 2008, og fortsatt rapporterer over halvparten av de aktuelle enhetene at de i liten grad eller aldri følger NTNUs

retningslinjer ifm med feltarbeid. Noe av dette forklares med at aktuelle feltarbeid anses som lite risikofylte, noe med at feltarbeid skjer hos og i samarbeid med andre organisasjoner, og at det da er oppdragsgivers eller samarbeidende organisasjons HMS-retningslinjer som følges. Flere enheter rapporterer også at de skal forbedre ivaretagelse av HMS ifm feltarbeid i 2010.

4 Forslag til satsningsområder i 2010

HMS-systemet er NTNUs viktigste verktøy i arbeidet mot vedtatte mål for HMS. Det systematiske HMS-arbeidet er en kontinuerlig forbedringsprosess. Ved gjennomgang av sentralt og lokalt organisert HMS-aktivitet synliggjøres mye godt HMS-arbeid ved NTNU, men det kan også se ut som om noe av utviklingen har snudd eller stagnert. I dette kapitlet vil kun de områder en anbefaler at det settes særlig fokus på i 2010, trekkes frem. Det som ikke nevnes, anses ikke som mindre viktig, men snarere som områder som fungerer godt eller er i god fremdrift og derfor ikke trenger økt fokus.

4.1 Arbeid med kjemikalier og/eller farlige stoffer

Ut fra enhetenes rapportering vedrørende ivaretagelse av sikkerhet ved arbeid med kjemikalier og farlige stoffer, kan det se ut som en positiv utvikling har stagnert eller snudd. Noe kan kanskje forklares med at det er mange nye ledere og at de ser med mer kritisk blikk på virksomheten ved eget institutt enn ledere som har sittet i rollen i noen år. Det kan også være at aktuelle involverte personer ikke har god nok kjennskap til aktuelt regelverk og krav som ligger i lover, forskrifter og NTNUs HMS-håndbok. Det er tatt inn et nytt punkt i kapittel II i NTNUs HMS-håndbok vedrørende arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, se <http://www.ntnu.no/adm/hms/handbok/kap2>. Dette er personer som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere eller studenter i arbeid i for eksempel laboratorier og verksteder. De har ansvar for å planlegge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og de skal kontrollere at virksomheten foregår forskriftsmessig, jfr. IK-forskriften § 5. Disse personene skal ha dokumentert HMS-kunnskap og bør delta på HMS-plattformen og andre aktuelle moduler i NTNUs HMS-opplæring, se <http://www.ntnu.no/adm/hms/opplaring>.

Det kan være at stagnasjon i positiv utvikling innen dette HMS-området kan forklares med begrenset kunnskap om sitt HMS-ansvar.

Det skal gjennomføres målrettet helseundersøkelse av ansatte som kan bli eksponert for kjemikalier, biologiske faktorer, organisk støv, mineralstøv og fiber, støy, bergarbeid, ioniserende stråling og eventuelle farer forbundet med dykking. HMS-avdelingen gjennomfører målrettede helseundersøkelser av ansatte fortløpende. I 2010 skal det bl.a. gjennomføres på Det medisinske fakultet (DMF).

NTNU har sammen med SINTEF gjennomført et forprosjekt for å komme fram til en enkel, enhetlig og forsvarlig løsning som ivaretar krav til registrering av ansatte som kan bli eksponert for kreftfremkallende og/eller arvestoffskadelige kjemikalier og bly. Krav til slik registrering kom i Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (Kjemikalieforskriften) som ble publisert første gang i 2001. Arbeidet har vært krevende, og det har tatt lang tid blant annet fordi dette er nybrottsarbeid både for NTNU og for lovgiver.

Det har blitt gjennomført intern revisjon av Retningslinje for feltarbeid i NTNUs HMS-håndbok. En ville undersøke i hvilken grad retningslinjen ble benyttet, og om det var aktuelle forbedringspunkter. I revisjonen kom det fram at retningslinjen i liten grad var implementert, og at den i liten grad ble benyttet av ansatte og studenter i forbindelse med feltarbeid. En kan tenke seg at retningslinjer for ivaretagelse av sikkerhet i laboratorier og verksteder der kjemikalier og farlige stoffer benyttes, også er for dårlig implementert.

HMS-avdelingen foreslår derfor at en i 2010 setter ekstra fokus på ivaretagelse av sikkerhet ved arbeid med kjemikalier og/eller farlige stoffer, og at en gjør dette ved både å implementere nye retningslinjer for bruk av kjemikalier og farlige stoffer og elektronisk stoffkartotek, sørge for opplæring av aktuelle personer, gjennomføre målrettede helseundersøkelser, etablere eksponeringsregister og bistå aktuelle enheter i risikovurderinger. Når dette er gjennomført, kan en foreta intern revisjon for å kontrollere om tiltakene har hatt ønsket effekt. For at dette skal bli praktisk gjennomførbart, foreslås at all aktivitet konsentreres på ett fakultet i første omgang, og at de øvrige fakultetene får samme tilbud etter hvert, og at aktiviteten knyttes opp mot gjennomføring av målrettede helseundersøkelser. Det forutsettes at enhetene selv sørger for nødvendige kartlegginger.

4.2 Ivaretagelse av Ytre Miljø

NTNU har fremdeles stort potensiale for redusert energiforbruk, både elektrisitet og fjernvarme. Reduksjon i energiforbruk er nødvendig dersom NTNUs totale CO₂-utslipp skal reduseres, energiforbruket representerer omtrent 80% av NTNUs samlede CO₂-utslipp. NTNU skal søke om, og har intensjon om, å få på plass ny avtale med Enova innen 2011. I 2010 skal energiledelse implementeres i organisasjonen, det skal monteres målere som sikrer bedre overvåkning av energibruken på hver enkelt enhet. Når dette er på plass, ligger det til rette for at enhetene kan finne fram til aktuelle, målrettede enøktiltak som er virksomme lokalt. Nødvendige reduksjoner er ikke mulig å realisere kun med tekniske tiltak. Ansattes flyreiser representerer 86 % av NTNUs transportrelaterte CO₂-utslipp. Bruk av videokonferanser registrert gjennom NTNUs Multimediaseenter er synkende. Hvis NTNU skal klare å redusere sin miljøpåvirkning ytterligere, er det nødvendig med målrettede tiltak for å stimulere til økt bruk av videokonferanser. En ønsker også å få oversikt over om enkelte benytter elektroniske møteformer mer enn andre, og om dette fører til at de reiser mindre. Tiltakene er ikke ment å begrense nødvendig faglig kontakt.

4.3 Sikkerhet og beredskap

Avvik: Det er meldt langt flere avvik ved NTNU i 2009 enn noen gang tidligere. Dette er krevende med dagens papirbaserte system. Melding om avvik ses som viktig, både fordi det sikrer eventuelt skadedes rettigheter, gir styringsinformasjon til Rektor og fordi en mener det fremmer refleksjon rundt forbedring av rutiner og forebyggende tiltak. IT-avdelingen og HMS-avdelingen har gjennomført et forprosjekt og har utarbeidet beslutningsunderlag for anskaffelse og implementering av et nytt avvikssystem. Det foreslås at dette ivaretas i et eget hovedprosjekt som skal kunne sikre definerte forbedringer, og et nytt IT-basert verktøy bør anskaffes og implementeres.

Beredskap: NTNUs Sentrale beredskapsplan skal ferdigstilles i 2010, og det vil bli lagt vekt på implementering og øvelser på ulike nivå.

Det skal utarbeides mal som grunnlag for etablering av lokale beredskapsplaner og retningslinjer. Det skal gjennomføres øvelser som et ledd i å øke beredskapen og som en kontroll av at vedtatte planer fungerer hensiktsmessig.

Feltarbeid: Over halvparten av enhetene rapporterer at de ikke følger NTNUs retningslinjer ifm feltarbeid. Det er særlig bekymringsfullt at utfylling av feltkort (systematisk oversikt over deltakere på feltarbeid) samt manglende plan for kommunikasjon med egen enhet mangler. Den som er leder for feltarbeidet, har et selvstendig HMS-ansvar. Dette må tydeliggjøres, jfr kapittel 4.1.

4.4 NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse

Resultat for hvert enkelt institutt/avdeling/seksjon ble overlevert i januar/februar 2010. Det er nå opp til NTNUs enheter å sørge for å informere om resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen. Det er et mål at flere enheter involverer alle ansatte i arbeid med tolkning av resultat og utarbeidelse av tiltak. Oppfølgingsarbeid vil bli etterspurt i forbindelse med at Rektor gjennomfører styringsdialog med fakultetene og ved HMS-årsrapportering for 2010.