

NTNU  
Norges teknisk-naturvitenskapelige  
universitet  
15.02.2011

S-sak 12/11

Arkiv:

## NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

**Om: HMS Årsrapport 2010**

---

### **Tilråding:**

Styret tar HMS årsrapport 2010 til etterretning

### **Vedlegg:**

Årsrapport for 2010

1. Innledning .....	2
2. NTNUs systematiske HMS-arbeid .....	2
3. Satsninger 2010.....	4
4. Meldte avvik (ulykker, skader, brann eller tilløp til ulykker); .....	7
5. Sykefravær;.....	9
6. Rosenborgsaken; .....	10
7. Tilsyn .....	10
8. Satsninger fremover .....	11

## 1. Innledning

Til tross for at ansvar, oppgaver og roller har vært tydelig beskrevet i NTNUs HMS-system i lang tid, se [www.ntnu.no/hms](http://www.ntnu.no/hms) har dette ikke fungert etter intensjonen i hele organisasjonen. Dette kom tydelig frem etter at Arbeidstilsynet og Trøndelag brann- og redningstjeneste førte tilsyn med NTNU i 2010. Dette, tilbakemeldinger fra enhetene og erfaringer fra gjennomførte rapporteringer i 2006 - 2009 har medført at en nå ser på operasjonaliseringene av HMS-systemet med et kritisk blick. Det kritiske blicket medfører endringer og det første nye i denne sammenhengen er omlegging av HMS-rapporteringen i organisasjonen. De tidligere rapporteringene fra enhetene vil bli gjennomført tertialvis fra 2011. Denne rapporten omhandler derfor bare sentralt organisert aktivitet. I rapporten beskrives først vårt systematiske HMS-arbeid med de fokus en har hatt i 2010, og det gis en oversikt over tall som kan indikere virkningen av arbeidet. Det blir videre gitt en kort oppsummering av tilsynsmyndighetenes vurderinger. Rapporten avsluttes med en sammenfatning som viser retning fremover.

Tall og opplysninger som presenteres, er innhentet fra Rikstrygdeverket, Eiendom og drift, Økonomiavdelingen, Personalavdelingen, Studieavdelingen, Univeristetsbiblioteket og HMS-avdelingen.

Ved rapporteringene for 1. og 2. tertial 2011 vil det bli innhentet rapporteringer fra fakultetene på aktuell aktivitet. Se også pkt 8.8.

## 2. NTNUs systematiske HMS-arbeid

Helse- miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) ved NTNU skal foregå kontinuerlig og systematisk som del av primæraktiviteten. Det skal foretas regelmessige kartlegginger av HMS ved alle enheter. Kartlegginger skal danne grunnlag for utarbeidelse av planer og tiltak som skal følges opp. Det skal legges til rette for at hver enkelt skal kunne medvirke og bidra med sin erfaring og kompetanse. Ledere på alle nivå i organisasjonen har ansvar for at det systematiske HMS-arbeidet iverksettes. Ansvaret kan ikke overføres til andre. Definerte oppgaver knyttet til ulike deler av HMS-arbeidet kan imidlertid delegeres til ansatte ved enheten. Verneombudene (VO) er samarbeidspartnere for ledelsen i HMS-arbeidet. VO er de ansattes representanter og skal ivareta deres interesser i saker som angår HMS. Fakultetstillitsrepresentantene er studentenes representanter.

**2.1. 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. Arbeidsgiver har hatt ledelse av AMU i 2010.

AMU har hatt syv møter, behandlet 35 saker og har hatt 17 saker til orientering i 2010. AMU har behandlet byggesaker, meldte avvik (ulykker, skader og tilløp til ulykker), deltatt i utarbeidelse av forslag til NTNUs HMS-satsninger i 2010/11 og vært en viktig medspiller i arbeidet med lukking av pålegg fra Arbeidstilsynet, se også pkt. 6. I tillegg har AMU hatt et todagers seminar der en konsentrerte seg om å videreutvikle hvordan AMUs rolle og funksjon skal være fremover. En tok utgangspunkt i Arbeidsmiljølovens føringer for AMUs arbeid og så disse i lys av fortid, nåtid og en ønsket fremtid. AMU har tatt dette med seg videre inn i planer for 2011 og er i gang med å stake ut nye veier for hvordan utvalget kan arbeide bedre for det overordnede HMS-arbeidet ved NTNU, se også pkt. 8.3.

**2.2. HMS-systemet** med temanettsider, retningslinjer, hjelpemidler og en egen laboratorie- og verkstedhåndbok danner grunnlag for dokumentert systematisk HMS-arbeid ved institusjonen. Det er forutsatt at HMS-systemet skal benyttes i hele NTNUs virksomhet, og at det skal kunne tilpasses aktuelle problemstillinger ved enhetene. Systemet dekker hele bredden av aktuelle HMS-relaterte problemstillinger og er under kontinuerlig utvikling og oppdatering. I 2010 ble følgende oppdatert:

- Laboratorie- og verkstedhåndboka ble revidert for andre gang. Boka brukes i forbindelse med opplæring og i daglig arbeid. I 2010 ble det delt ut ca 4500 eksemplarer til ansatte og studenter. Boka finnes også i engelsk utgave (ca 1700 eks delt ut i 2010).
- NTNUs sentrale beredskapsplan har blitt ferdigstilt i 2010. Arbeidet fortsetter med utarbeidelse av lokale beredskapsplaner, implementering og øvelser.

**2.3. Brannvern;** Det er utarbeidet ny felles branninstruks og ”når ulykken inntreffer” på norsk og engelsk som gjelder for hele NTNU. Det er også utarbeidet en forenklet risikovurdering av kontorarealer. Det arbeides mye med å få på plass organisatoriske rutiner og bygningsansvarlige er i ferd med å gjennomføre evakueringsøvelser i alle bygg.

Arbeidet med å lukke branntekniske avvik har hatt stort fokus i 2010. Det er blant annet arbeidet mye med å lukke gamle avvik på brannalarmanlegg. Egenkontroller gjennomført av bygningsansvarlige fungerer tilfredsstillende og brannvesenet har sett en forbedring på NTNU sine bygg, se også pkt 7.3.

**2.4. Kurs og undervisning;** HMS-opplæringen tilbys i form av moduler hvorav HMS-plattformen regnes som grunnlaget for all HMS-opplæring. HMS-plattformen er også bakt inn i NTNUs lederopplæring. De øvrige modulene er mer målrettet og tilpasset ulike brukergrupper. De fleste kurs tilbys vår og høst. Se også <http://www.ntnu.no/kompetanseutvikling/>. Til sammen har ca 600 personer deltatt på en eller annen form for HMS-opplæring ved NTNU i 2010.

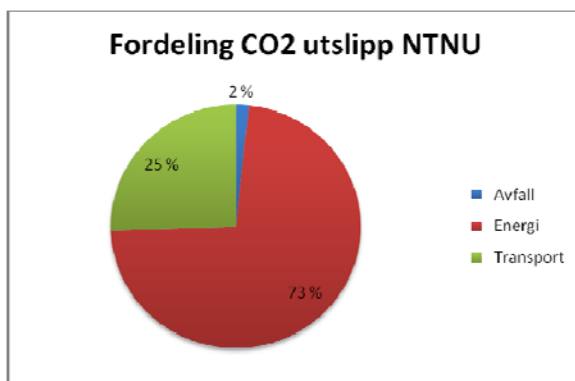
### 3. Satsninger 2010

**3.1. NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse;** Alle ansatte (5407) fikk invitasjon til å delta i NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse for andre gang høsten 2009. 55% av de ansatte svarte på undersøkelsen (2007: 57%). Analysen viste at ansatte gjennomgående vurderte arbeidsmiljø mer positivt enn i 2007. Alle enheter fikk ferdige presentasjoner av resultat for egen enhet med forslag til et anbefalt opplegg for oppfølging. Fakultetene rapporterer at resultatene har blitt presentert for alle ansatte og at de har hatt fokus på oppfølging, utarbeidelse og gjennomføring av tiltak for forbedringer i arbeidsmiljøene. Resultatene har blitt diskutert i ledermøter, styringsdialoger og på enhetene.

**3.2 Inkluderende arbeidsliv;** I arbeidet med å realisere intensjonene bak inkluderende arbeidsliv legger NTNU stor vekt på forebyggende tiltak. I perioden har det vært fokus på å videreutvikle praktiske ordninger for medvirkning, både som lederansvar, og som forpliktelse for ansatte, tillitsvalgte og verneombud. Tydeliggjøringen av lederansvaret har bidratt til at IA i større grad er på dagsorden i ledermøter. Et godt system med dialogmøter fører til økt nærvær og mindre sykefravær. Jobbutprøving benyttes som virkemiddel i saker der det anses som nødvendig med omstilling, nye oppgaver eller endret arbeidsmiljø. Det forberedes nå ny virksomhetsorganisering, med egne NAV-veiledere som kjenner NTNU spesielt godt, de vil kunne bistå og gi tettere oppfølging gjennom hele tidsaksen. Virkemiddel med seniordager fra 62 år benyttes aktivt og bidrar til at våre seniorer står lengre i arbeid.

**3.3 NTNUs satsingsområder på miljø;** Avfall, Energi, Innkjøp og Transport; NTNU har i 2010 utarbeidet et co2 regnskap for de største bidragsyterne på miljøsidan for virksomheten. Den største delen av utslippet kommer fra Energi og Transport.

Utslipp omregnet i tonn CO2 for NTNU fordeler seg slik for året 2010:



Avfall	354
Energi	15232
Transport	5358
<b>Gjenvinning</b>	
Gjenvinning av avfall	456
RECS (opprinnelsesgaranti på strøm)	9533
<b>Sum Utslipp</b>	<b>20944</b>
<b>Sum Gjenvinning</b>	<b>9989</b>
<b>Netto</b>	<b>10955</b>

Diagram 1, Fordeling CO2 utslipp.

Avfallshåndteringen er preget at høy sorteringsgrad og det aller meste går til gjenvinning eller forbrenning til fjernvarme. NTNUs aktivitet genererte 1.193.855 kilo avfall i 2010.

Avfallsmengde fordelt seg slik i de ulike fraksjonene:

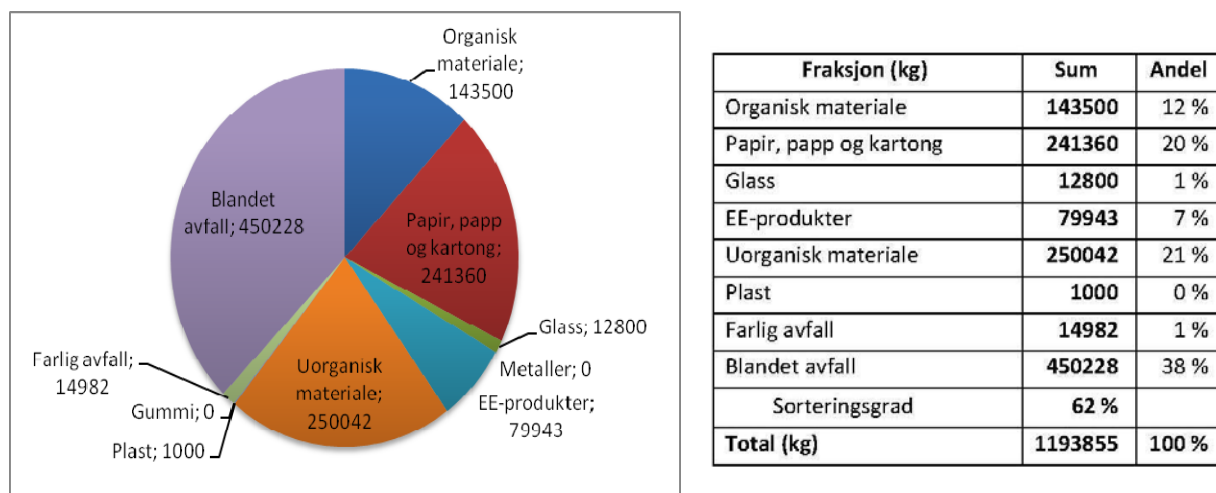


Diagram 2, Fordeling i avfallsfraksjoner.

NTNU benytter i all hovedsak fjernvarme fra Trondheim energi til oppvarming av bygninger, og elektrisitet til drift av utstyr. Alt forbruk av energi og vann følges opp via et avansert sentralt Driftskontrollanlegg. Fyringsolje er i løpet av 2010 helt faset ut av NTNUs bygninger. All elektrisitet kjøpt inn i 2010 har opprinnelsesgaranti slik at man er sikret at denne kommer fra fornybare kilder. NTNUs energiforbruk var 141,9 GWh i 2010, mot 135,8 GWh i 2009. Energiforbruk per m<sup>2</sup> var 282,6 kWh i 2010 mot 271,6 i 2009. Hvis man korrigerer for en lav gjennomsnittstemperatur i 2010 er økningen liten. NTNU har i 2010 startet med å energimerke alle bygg, målet er å ha dette ferdig i løpet av 2011. Det jobbes kontinuerlig med oppfølging og overvåking for å redusere forbruket.

Utslippet fra energiforbruk fordeler seg slik i tonn CO<sub>2</sub>:

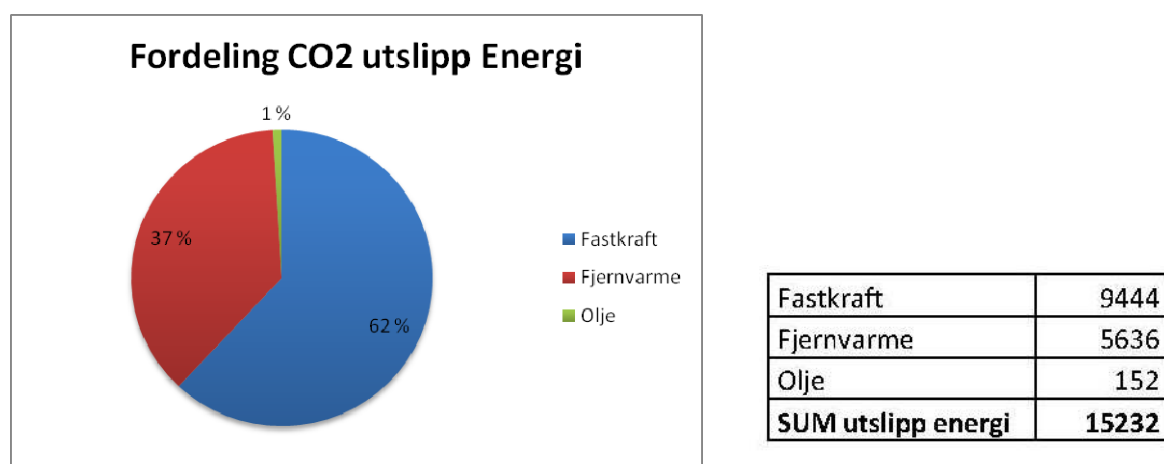
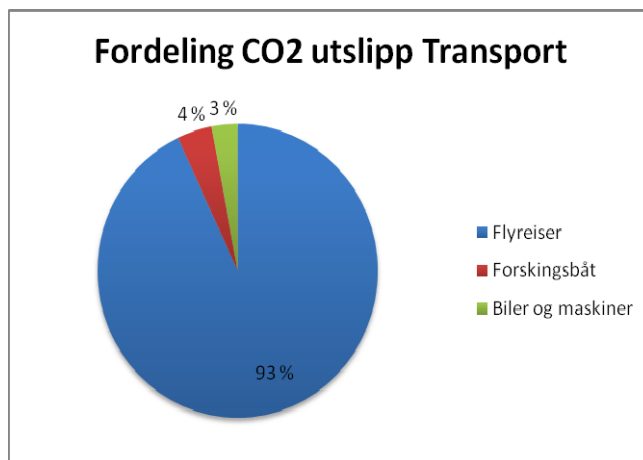


Diagram 3, Fordeling CO<sub>2</sub> utslipp energiforbruk.

Ansatte gjennomførte 19.558 flyreiser, disse representerer 93% av NTNUs transportrelaterte CO2 utslipp i 2010 (2008 og 2009: 86%). Dette er flyreiser bestilt gjennom VIA-travel. Det kan være at mer restriktiv bruk av NTNUs rammeavtaler og bestilling gjennom VIA-travel kan forklare noe av økningen i registrert utslipp fra flyreiser.

Antall timer med gjennomførte videokonferanser i regi av NTNUs Mulimediasenter var 379 i 2010 (2009:380, 2008:420, 2007:339). I tillegg er det rapportert 12 timer ved videokonferanserom i biblioteket på Dragvoll. Det finnes flere anlegg og det er grunn til å tro at stadig flere benytter Skype og andre enklere former for elektroniske møteformer på sine egne kontor. En vet altså ikke med sikkerhet om registreringene gir et riktig bilde av ansattes bruk av elektroniske møteformer.

Utslipet fra transport fordeler seg slik i tonn CO2:



Fly	4983
Båt	214
Biler og maskiner	161
SUM utslipp transport	5358

Diagram 4, Fordeling CO2 utslipp transport.

**3.4. Innkjøp;** NTNU arbeider for å øke miljøprofilen ved innkjøp ved å benytte leverandører som har en aktiv miljøransatsing og ved å prioritere varer og tjenester som har god miljøprofil. Våre standard anbuds- og kontraktsdokumenter inneholder miljøkrav, og er med på å sikre at NTNU ikke kjøper produkter som kan skade naturen, impliserer barnearbeid eller andre uakseptable produksjonsforhold.

Sentral Innkjøpsseksjon gjennomførte i 2010 totalt 84 anbudsprosesser på enkeltanskaffelser eller rammeavtaler av varer og tjenester, hver med en verdi på over 500.000 pr anbud. I tillegg har de lokale bestillerne (sertifiserte innkjøpere) gjennomført et betydelig antall tilbudskonkurranser på kjøp mellom 100.000 og 500.000 kr. Det er stilt miljøkrav<sup>1</sup> i alle anbud over 500.000 hvor dette har vært relevant, dvs på varekjøp og en del tjenestekjøp, og til dels også ved konkurransene under 500.000. Typiske unntak fra dette er anbud på software, innleie av undervisnings- og forskeroppgjør og lignende. Vekting av miljøkrav i evalueringen varierer fra 5%-20 %. Ved alle anbud med kjøp av tjenester er det stilt krav om HMS-erklæring.

NTNU har innført elektronisk bestillings- og fakturasystem, og har som mål at alle kjøpstransaksjoner skal utføres via bestillingssystemet og rutes gjennom de sertifiserte

<sup>1</sup> Vi etterspør sertifiseringer, for eksempel ISO 14001, Miljøfyrtårn ea. som grunnlag for tilbudsevaluering

bestillerne. I 2010 økte denne andelen til 66 %, og er med på å sikre at kjøpene mest mulig skjer gjennom rammeavtaler og i tråd med eksternt og internt regelverk. Det arbeides videre med å få tilgang til leverandørkataloger i bestillingssystemet, hvor det fremgår hvilke produkter som er spesielt miljøvennlige.

I tillegg har ca. 25 % av totalt ca. 130.000 faktura i 2010 blitt mottatt elektronisk som efaktura, noe som innebærer en vesentlig miljøgevinst gjennom redusert papirforbruk og transport både eksternt og internt ved NTNU.

#### 4. Meldte avvik (ulykker, skader, brann eller tilløp til ulykker)

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](http://www.ntnu.no/hms/2007_Nettsider/HMSR04_Skademelding.pdf). Melding om avvik ses som viktig både som styringsinformasjon, dokumentasjon, verktøy for konkrete forbedringstiltak og som verktøy for refleksjon rundt forbedring av aktuelle rutiner i NTNU.

HMS-avdelingen har rapportert kvartalsvis oversikt over meldinger, oppfølging og gjennomføring av tiltak til Arbeidsmiljøutvalget. I 2010 ble det gitt totalt 215 meldinger om avvik (2009: 129, 2008: 88, 2007: 53), se diagram 5. 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.

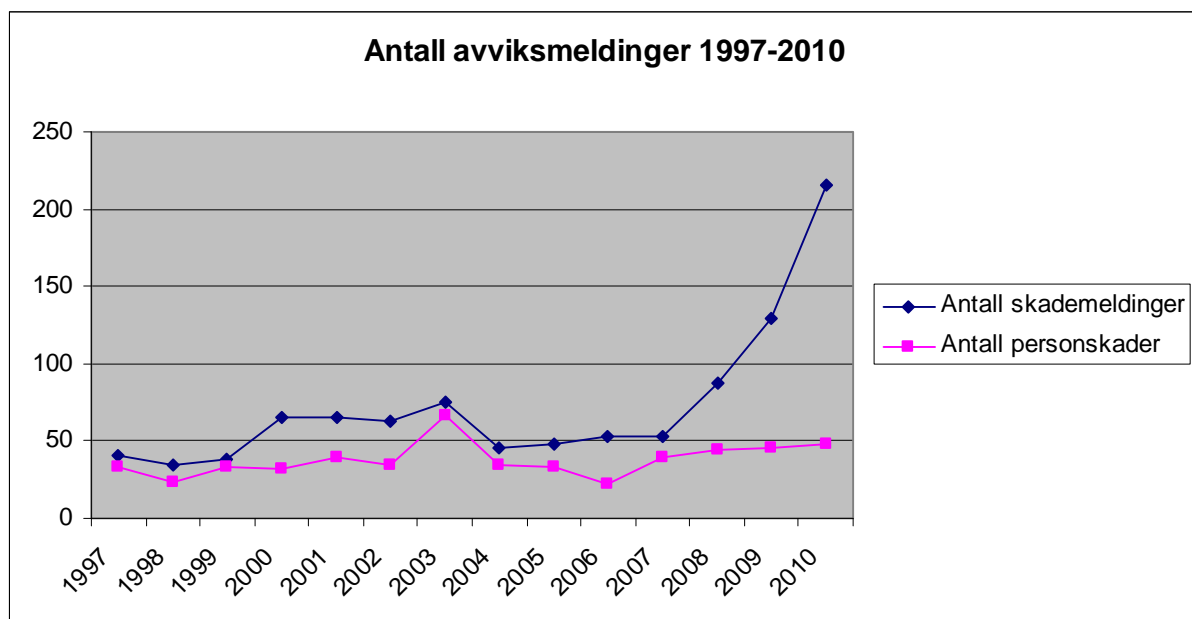


Diagram 5. Antall avviksmeldinger.

Av de 215 hendelsene skyldtes 51 primært bygningstekniske mangler, 17 skyldtes manglende merking, varsling eller sikring, mens 21 hadde sammenheng med mangelfullt utstyr. 44 av avvikene skyldtes i hovedsak manglende/ikke gode nok rutiner eller oppfølging av eksisterende rutiner, mens tre hadde sammenheng med manglende opplæring. 37 av de meldte avvikene hadde andre årsaker (for eksempel hendelige uhell, mindre kuttskader,

kjemikaliesprut på hud, søl med biologisk materiale, fall eller rottebitt). I 11 av meldingene var studenter involvert.

Det ble meldt 48 personskader i 2010. Dette er på samme nivå som i 2009 og en svak økning i forhold til tidligere år, se diagram 5. Basert på den store økningen i det totale antall meldte avvik fra 2007 (53) til 2010 (215) burde en økning i antall personskader også være forventet. Etttersom 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. Personskadene forårsakes ofte av fall på glatt underlag, klemskader samt kutt fra verktøy eller uhell med glassutstyr. I tillegg forekommer skader i forbindelse med kjemikalieeksponering (søl på hud/på innsiden av hanske, 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. Ti skader medførte fravær. Ingen av fraværsskadene involverte student(er) så langt en er kjent med. I 2010 ble det meldt totalt 114 fraværsk dager som følge av arbeidsrelatert skade. Tre av fraværsskadene medførte lengre sykefravær (> 25 dager).

H-verdi angir et forholdstall for antall personskader som har medført fravær (kun antall fravær, ikke antall fraværsk dager) per en million arbeidstimer<sup>2</sup>. 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	H-verdi 2010
2	1	1	<< 1	1,4	1,0	1,2	1,1

Tabell 1. 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 76 avvik i forbindelse med laboratoriearbeid i 2010. Dette er et større antall enn foregående år, se diagram 6. Diagrammet viser også en økning i antall meldte avvik i forbindelse med arbeid i verksted og ved andre aktiviteter. Dette har sannsynligvis sammenheng med økningen i totalt antall meldte avvik, se diagram 5.

---

<sup>2</sup> Formel: H-verdi = (antall fraværsskader \* 1 000 000) / (antall årsverk \* antall timer per årsverk)



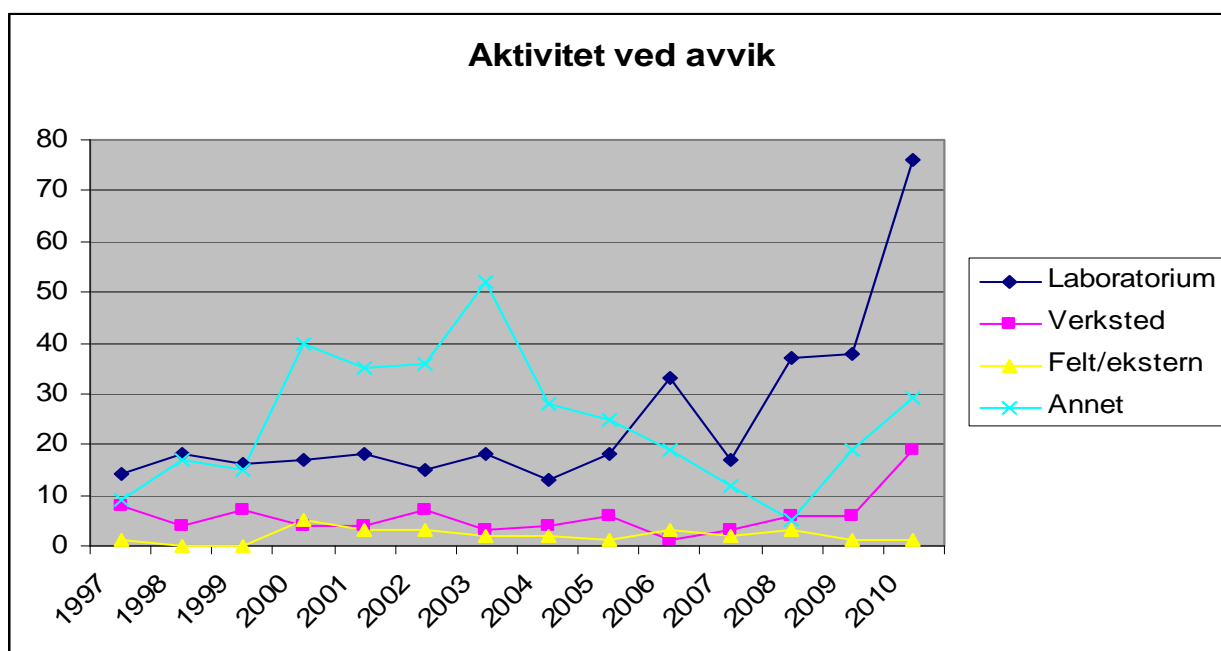


Diagram 6. Aktivitet ved avvik.

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

Antall meldte farlige forhold/tilløp til ulykker var 5 i 2010. Dette er noe lavere enn gjennomsnitt for årene 2000-2009 (ca. 11,5).

HMS-avdelingen har fått melding om 42 branntilløp/utløst brannvarsling i 2010. Meldingene omfatter mindre alvorlige branntilløp, utløsning av varsler knyttet til byggevirkosomhet og feil ved brannvarslingsanlegg.

I løpet av 2009 ble det meldt åtte avvik knyttet til arbeid på NTNU sine bygg utført av eksterne firma. Meldingene omfattet blant annet flere tilfeller hvor byggematerialer ble sikret for dårlig eller feil håndtert. I 2010 ble det meldt fem tilsvarende avvik, i hovedsak tilfeller hvor brannalarm ble utløst pga at eksterne firma utførte arbeid uten å sørge for at brannmeldere ble utkoblet. Dette kan tyde på at HMS-kravene til eksterne byggefirma er blitt skjerpet.

De meldte avvikene følges i stor grad opp av enhetene.

## 5. Sykefravær

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
2005				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 %	3,7 %
2010	3,2 %	3,3 %	4,5 %	

Tabell 2. Sykefravær siste seks år, NTNU.

Legemeldt sykefravær for NTNU 3. kvartal 2010 var 4,5%. Statistikken for NTNU viser en nedgang i sykefraværet fra 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2010, se tabell 2. For landet som helhet har det vært tilsvarende også vært en nedgang, se tabell 3. NTNU har fortsatt et lavere sykefravær enn det en ser i Norge som helhet og i Statlig forvaltning (se tabell 2). Noen fakultet/avdelinger har høyere fravær enn andre, disse gjør godt oppfølgingsarbeid.

	3. kvartal 2010	3. kvartal 2009	3. kvartal 2008	3. kvartal 2007	3. kvartal 2006
Egen virksomhet	4,5 %	4,7 %	3,9 %	4,0 %	4,1 %
Helse- og sosialtjenester		8,9 %	8,2 %	8,2 %	8,1 %
Statlig forvaltning	5,7 %	6,3 %	5,8 %	5,9 %	5,8 %
Hele landet	6,1 %	6,9 %	6,1 %	6,0 %	6,1 %

Tabell 3. Sykefravær sammenlignet med andre, siste fem år.

## 6. Rosenborgsaken

NTNU har en sak vedrørende søknad om erstatning under utredning.

## 7. Tilsyn

**7.1. Bedre kjemi – tilsyn fra Arbeidstilsynet;** Arbeidstilsynet gjennomførte våren 2010 tilsyn ved NTNU i forbindelse med prosjektet "Bedre kjemi". Rapporten av 15.11.2010 omtaler mange positive funn, men peker også på forbedringsområder og gir 10 klare pålegg. NTNU tar rapporten svært alvorlig og er i ferd med å sette i gang en rekke tiltak for å følge opp rapporten. Ett pålegg er lukket; NTNUs bedriftshelsetjeneste har fått godkjenning av Arbeidstilsynet.

Det er søkt om utsettelse av to frister:

- Iverksetting av tiltak for arbeidstakerne i kjemiblokk 3; Det er iverksatt strakstiltak for å ivareta krav i pålegget, men det viser seg umulig å flytte aktiviteten innen Arbeidstilsynets frist, dette på grunn av kommunal saksgang, innhenting av tilbud, bestilling av materiell og tilpasning til eksisterende aktivitet.
- Register over arbeidstakere som eksponeres for kreftfremkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier og bly og blyforbindelser; Det er avdekket utfordringer ift tolkning av bestemmelsen i den aktuelle forskriften. Arbeidsdepartementet har nedsatt en arbeidsgruppe som skal vurdere dette. NTNU har søkt om utsettelse av pålegget for å kunne ta utvalgets vurderinger med i det videre arbeidet.

Det arbeides for øvrig med lukking av pålegg og overholdelse av gitte frister;

- Alle enheter som mangler risikovurdering av kjemisk helsefare skal gjennomføre skriftlig kartlegging. Vurderingene skal danne grunnlag for tidfestede handlingsplaner for å redusere helsefare i forbindelse med håndtering, bruk og oppbevaring av kjemikalier. Det vil bli opprettet ressursgrupper, gitt utvidet tilbud om opplæring og tilbud om bistand i risikovurderinger. Det vil bli innhentet status for hvordan progresjonen i arbeidet er i forbindelse med tertialrapportering for 1. tertial, se også pkt 8.8.
- Rutiner som sikrer at alle arbeidstakere som utsettes for helsefarlige kjemikalier gjennomgår egnet helseundersøkelse, skal innføres. Dette har tidligere vært et frivillig tilbud. Fra 2011 skal ansatte som vurderes å ha høy risiko for eksponering, gjennomgå helseundersøkelse.
- NTNU forhandler nå om ny rammeavtale på kjemikalier, Arbeidstilsynets pålegg om Sikkerhetsdatablad på norsk og tilfredsstillende merking er krav i ny kontrakt. Det vil også bli gitt tilbud om kurs overfor brukere av NTNUs elektroniske stoffkartotek.
- NTNU gjennomførte i 2009 et prosjekt som utredet organisering og IT-tekniske behov ved et elektronisk system for avvikhåndtering. Det er satt i gang arbeid med å innhente tilbud og en har som mål å anskaffe et elektronisk system for håndtering av avvik i løpet av 2011.

**7.2 Bedre helse – tilsyn fra Arbeidstilsynet;** Arbeidstilsynet gjennomført høsten 2010 tilsyn knyttet til prosjektet ”Arbeid for helse” med fokus på psykososiale faktorer. Rapport fra tilsynet er ventet tidlig i 2011.

**7.3 Branntilsyn** Trøndelag brann- og redningstjeneste gjennomførte tilsyn i alle bygg NTNU har, som er særskilte brannobjekt. Det ble gitt offentlig pålegg om lukking av avvik og merknader både ift organisatoriske og bygningsmessige forhold. Organisatoriske avvik har også dette året vært en gjenganger.

Nye retningslinjer og klargjøring av linjeleders oppgaver og ansvar ifm brannvern vil være på plass i løpet av mars 2011.

Arbeidet med å revidere brannkonsept i alle bygg og oppgradering av en del brannalarmanlegg fortsetter.

## **8. Satsninger fremover**

HMS er et lederansvar og kan ikke delegeres. HMS vies stadig større oppmerksomhet i ledermøter på ulike nivå. Ansvar, oppgaver og roller er beskrevet i NTNUs HMS-system men ivaretas i følge tilsynsmyndighetene ikke etter intensjonen i hele organisasjonen. En ser nå på operasjonaliseringene av HMS-systemet med et kritisk blikk, det første tiltaket er omlegging av HMS-årsrapporteringen. Det vil bli iverksatt tiltak i flere ledd av organisasjonen med ulike fokus:

**8.1. Internkontroll, endret form for rapportering, revisjon;** I 2008 – 2010 ble det utarbeidet HMS-årsrapporter for hvert enkelt fakultet, VM og de største avdelingene i Sentral ledelse og administrasjon. I 2010 inviterte HMS-avdelingen seg inn til diskusjon rundt rapportenes resultater og de ble diskutert i Rektors styringsdialoger. Gjennom samtalene ble det tydelig at den formen for rapportering som har vært gjennomført de siste årene ikke fanger alle forhold godt nok. Det ble også tydelig at enhetene ønsker mer samordning av rapporteringer til ulike avdelinger i Sentral ledelse og administrasjon. En ønsker derfor å

legge til rette for færre og mer overordnede bestillinger. En er i ferd med å samordne bestillingene til fakultetene slik at de får en samlet henvendelse på ulike former for rapporteringer fra Sentral ledelse og administrasjon. I tillegg til dette vil en følge det praktiske HMS-arbeidet mer aktivt opp ved å gjennomføre interne revisjoner for å vurdere om HMS-arbeidet fungerer i praksis og ved å gjennomføre mer uformelle stikkprøver og besøk ved utvalgte enheter. I oppfølgingsarbeidet kommer en primært til å ha fokus på kjemikalier og farlige stoffer og feltarbeid i 2011.

**8.2. Forenkling av HMS-systemet;** NTNUs nåværende HMS-system med HMS-håndboka, Temasider, Retningslinjer, Skjema og vedlegg ble i hovedsak utviklet og publisert i 2006. Det ble da lagt stor vekt på at systemet skulle legges tett opp mot ISO 14001 miljøstyringssystemer og det skulle samtidig fange bestemmelsene i arbeidsmiljølovgivningen. I tillegg la en også vekt på at systemet skulle kunne fungere like godt på papir som elektronisk. Dette medførte en god del begrensninger som en ser at kan forbedres. En ønsker nå å prioritere elektronisk brukervennlighet, se også pkt. 8.5.

**8.3. AMUs rolle og funksjon;** Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har startet en prosess for å videreutvikle sin rolle som bidragsyter i arbeidet mot fullt forsvarlige arbeidsmiljø ved NTNU. Arbeidsmiljøloven gir AMU et tydelig mandat og AMU ønsker å bli en mer tydelig aktør. AMU har definert følgende fokusområder for utviklingsarbeid i 2011:

- Overvåking av at HMS-systemene er på plass og fungerer
- Utvikling av HMS-kultur
- Bidrag til å sette standarder
- Rådgivning til ledelsen

Arbeidet vil pågå gjennom hele 2011.

**8.4. Opplæring;** Flere fakultet rapporterer at de skal videreutvikle sine tilbud om HMS-opplæring overfor ansatte og studenter i 2011. NT har etablert en gruppe som skal undersøke om det er mulig å etablere felles sikkerhetskurs overfor ansatte og studenter, på tvers av instituttene ved NT. Ved IVT skal det utvikles et elektronisk felles grunnleggende kurs overfor ansatte og studenter som skal arbeide i laboratorier og verksteder. Ved IME rapporterer de at HMS vil bli innarbeidet som en tydeligere del av lederopplæringen. DMF arbeider med å få på plass et kurs i basalt HMS-arbeid overfor studenter og nyansatte.

**8.5 Miljø;** NTNU har et betydelig potensial for redusert belastning på ytre miljø, både ift energiforbruk og transport. En har intensjon om å få på plass ny avtale med Enova innen 2011. Energiledelse skal implementeres i organisasjonen og 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 imidlertid ikke mulig å realisere kun med tekniske tiltak. Det er nødvendig med bred involvering fra både ledelse og ansatte. Det vil bli etablert en arbeidsgruppe som skal arbeide videre med å få på plass en mer overordnet miljøambisjon for NTNU. En tenker at ambisjonen skal definere oppnåelige mål og gi retning for det videre arbeidet for å styrke NTNUs miljømessige bærekraft.

**8.6. NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse;** Et godt, trygt og utviklende arbeidsmiljø er en kjerneverdi og et mål for NTNU. Arbeidsmiljøene overvåkes blant annet gjennom NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse som ble gjennomført første gang i 2007. Som et tiltak for å sikre videre utvikling av og oppslutning om NTNUs Arbeidsmiljøundersøkelse er det innledet et

samarbeid med Senter for helsefremmende forskning ved NTNU og HiST. Samarbeidet med senteret gir en spennende mulighet for å dra nytte av den nyeste og beste kunnskapen på feltet. Det vil også gi tilgang til kvalifisert bistand i gjennomføringen av undersøkelsen og i arbeidet med å få fram resultater. Det skal gjennomføres en ny arbeidsmiljøundersøkelse blant alle ansatte høsten 2011.

**8.7. Beredskapsplan;** Det vil bli lagt vekt på å implementere beredskapsplanen bl.a. ved å gjennomføre øvelser og utarbeidelse av lokale beredskapsplaner. Dett vil også bli. NTNU deltar i beredskapssamarbeid med Studentsamskipnaden i Trondheim (SiT), Høyskolen i Sør-Trøndelag (HIST) og Dronning Mauds Minne Høyskole (DMMH).

**8.8. Tilsyn; ”Bedre kjemi”, ”Arbeid for helse” og Branntilsyn;** Rapportene tas svært alvorlig og en har en ambisjon om å innfri alle pålegg i god tid innen gitte frister. Det skal anskaffes nytt elektronisk avvikssystem og det vil bli fokusert på gjennomføring av risikovurderinger, utarbeiding og iverksetting av risikoreducerende tiltak.