

## NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

**Om: HMS Årsrapport 2011**

---

### Tilråding:

Styret tar HMS årsrapport 2011 til etterretning

---

### Bakgrunn:

#### SAMMENDRAG OG SKISSE AV SATSNINGER FREMOVER

2011 har vært preget av mye fokus på og arbeid med lukking av til sammen 17 pålegg fra Arbeidstilsynet. Det gjenstår fortsatt å svare på to pålegg med utsatte frister, men det viktigste nå er å sikre varige forbedringer gjennom systematisk HMS-arbeid, internkontroll og læring på tvers i organisasjonen. Det er gjennomført drøfting i organisasjonen om hvordan nødvendige forbedringer skal skje og det er vedtatt varig styrking av ressurser, se styresak nr.50/11 og 57/11. Følgende fokus blir ut fra dette prioritert fremover:

I drøftingen av hvordan bedre ivaretagelse av HMS kunne sikres, kom det fram at en har mangelfull oversikt over dagens tilbud vedrørende HMS-relatert opplæring. Det drives mye opplæring fra alle nivå i organisasjonen, overfor studenter, ansatte, ledere og verneombud. Rektor tok derfor initiativ til å etablere et eget prosjekt som har som mål å fremskaffe oversikt og vise veier for hvordan HMS-relatert opplæring kan organiseres og ses i et mer helhetlig bilde. Det skal ut fra dette utvikles en enhetlig opplæringspakke som støtter opp under NTNUs strategiske veivalg og det systematiske HMS-arbeidet. I tillegg vil det bli iverksatt samordning av HMS/HR-nettverk, faglige forum og verktøy. En del av dette fordrer mer enhetlig kommunikasjon.

Lokale arbeidsmiljøutvalg (AMU) ved fakultetene kan ses som en stimulering av det lokale arbeidet og engasjementet i det systematiske HMS-arbeidet. I organisasjonens drøfting av forslaget om utvikling av lokale AMU, se styresak 50/11 og 57/11, meldte to fakultet at de ønsker å starte arbeid med å få på plass lokale AMU. Det ses som nødvendig å bruke tid på å finne fram til riktig sammensetning, mandat, grenseoppganger mot andre utvalg, rapporteringslinjer og en fornuftig arbeidsdeling mellom hva som skal ivaretas i det sentrale og i de lokale AMUene. AMU har diskutert noe av dette og foreslår at det opprettes et eget

prosjekt, med deltakere fra AMU, de to aktuelle fakultetene og HMS-avdelingen, som kan sikre framdrift i arbeidet.

Det ble også pekt på utydelighet i roller mellom HMS, bedriftshelsetjeneste og HR-funksjonen da HMS var tema i organisasjonen høsten 2011, se styresak 57/11. Det er satt i gang arbeid for å tydeliggjøre roller, fordele oppgaver og samordne systemer og infrastruktur i tjenestene som ytes.

Det skal gjennomføres ny arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2012, se kap 2.3. Det ses som et mål å øke opplevd nytte av denne som verktøy i det systematiske arbeidet med psykososiale faktorer. Nytteverdien er planlagt økt gjennom å sikre tillit og høy oppslutning med bred involvering i hele gjennomføringsprosessen.

Nytt avvikssystem er tatt i bruk, se kap 2.2. og 3, i første halvår ses det som ekstra viktig å høste erfaringer med og utnytte mulighetene som ligger i systemet gjennom tett dialog med fakultetene og behandlerne i systemet. Fakultetene vil bli bedt om å rapportere erfaringer med det nye systemet i forbindelse med rapportering for 1. tertial. Det finnes også en egen modul for risikovurdering i systemet, en skal vurdere om denne er egnet som et elektronisk verktøy for risikovurdering ved NTNU.

Lokale beredskapsplaner skal ferdigstilles og implementeres i 2012, se kap 2.2. Innspill og behov kartlagt gjennom lokale og reviderte sentrale risiko- og sårbarhetsanalyser vil bli implementert i sentral beredskapsplan. NTNU skal foreta en gjennomgang av eksisterende beredskapsplan med fokus på planer for håndtering av terrortrusler og vurdere behov for eventuelle endring. Det er planlagt to beredskapsøvelser.

Vedlegg:

Årsrapport for 2011

<b>1. Innledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. NTNUs systematiske HMS-arbeid .....</b>	<b>3</b>
2.1. NTNUs Arbeidsmiljøutvalg .....	4
2.2. HMS-systemet .....	4
2.3. Arbeidsmiljøundersøkelse .....	5
2.4. Inkluderende arbeidsliv .....	6
2.5. Brannvern .....	6
2.6. Strålevern .....	7
2.7. NTNUs bedriftshelsetjeneste (BHT).....	7
2.8. Ivaretagelse av ytre miljø .....	10
2.8.1. Energi.....	10
2.8.2. Avfall .....	11
2.8.3. Transport .....	12
2.8.4. Innkjøp.....	13
<b>3. Meldte avvik (ulykker, skader, brann eller tilløp til ulykker) .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Sykefravær .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Tilsyn .....</b>	<b>17</b>
5.1. Bedre kjemi .....	18
5.2. Arbeid for helse .....	18
5.3. Branntilsyn.....	19
5.4. Tilsyn i forsøksdyrarealer .....	19

## 1. INNLEDNING

I denne rapporten beskrives NTNUs systematiske HMS-arbeid med de fokus en har hatt fra Sentral ledelse og administrasjon i 2011. Det gis også en oversikt over tall som kan indikere virkningen av arbeidet. Det blir videre gitt en kort oppsummering av gjennomførte tiltak for å imøtekomme tilsynsmyndighetenes vurderinger og pålegg.

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

Det vil bli innhentet tertialvise rapporteringer fra fakultetenes systematiske HMS-arbeid sammen med øvrig rapportering i 2012.

## 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

Arbeidsmiljøutvalget (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. Arbeidstakerrepresentantene har ivaretatt ledelse av AMU i 2011.

I 2011 har AMU hatt ni møter, behandlet 39 saker og har hatt 24 saker til orientering. 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.

I etterkant av AMUs seminar i desember 2010 har utvalget søkt etter bedre og tydeligere måter å støtte det overordnede systematiske HMS-arbeidet ved NTNU på. Ved evaluering av arbeidet i 2011 uttrykte AMU at arbeidet har ført til en opplevelse av å være en mer samlet gruppe med positiv vilje til å dra sammen. En har opplevd større grad av åpenhet og mot, og det har vært flere overordnede diskusjoner enn tidligere. En har imidlertid også opplevd det som vanskelig å finne den rette balansen mellom overordnede og detaljerte fokus, og nok rom for de gode refleksjonene/diskusjonene.

## 2.2. HMS-SYSTEMET

NTNUs HMS-system består av beredskapsplan, elektronisk stoffkartotek (ECOArchive), temanettsider, HMS-håndbok med retningslinjer, hjelpemidler og en egen laboratorie- og verkstedhåndbok som sammen 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. I 2011 ble følgende endringer/oppdateringer foretatt:

- Anskaffelse av nytt elektronisk avvikssystem, opplæring av superbrukere og informasjon om systemet i hele organisasjonen. NTNUs retningslinje for avviksmelding og håndtering er revidert slik at den nå samsvarer med det nye systemet. Systemet ble tatt i bruk 15/1 2012.
- Arbeid med utarbeidelse av lokale beredskapsplaner igangsatt. De lokale planene skal bygge på lokale risiko- og sårbarhetsanalyser, og den sentrale beredskapsplanen. Planene skal bidra til klare ansvarsforhold, rask respons, hensiktsmessige prioriteringer og rask reetablering til normal drift i eventuelle beredskapssituasjoner. Arbeidet bidrar også til generell kompetanseheving i beredskapsarbeid. I tillegg vil det kunne bidra til å ivareta NTNUs omdømme i en eventuell beredskapssituasjon. Gjennom arbeidet med lokale beredskapsplaner er det etablert lokale beredskapsgrupper, gitt opplæring og lokal beredskapsledelse er implementert. Det har vært god deltakelse og høyt engasjement i arbeidet på enhetene. Samarbeidspartnere som SINTEF, St. Olavs hospital,

HiST og Trondheim kommune har deltatt. Det har blitt holdt halvdags workshops og mer dyptgående seminar der en hadde fokus på håndtering av truende situasjoner.

- Det er utarbeidet policy og rutine for håndtering av trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter. Representanter for ledelsen, tillitsvalgte, bedriftshelsetjenesten og verneombudene har deltatt i arbeidet. Professor Ståle Einarsen, Universitetet i Bergen har vært faglig rådgiver. Arbeidet har både bestått av faglig skolering og utviklingsarbeid. En har valgt en foretrukket metode (faktaundersøkelse) for håndtering av slike saker og det er gjennomført 3 dagers opplæring i denne overfor personer som nå vil kunne bistå i konflikthåndtering. Det er også gjennomført dagskurs i konflikthåndtering for ledere. Policy og prosedyre skal gjøres tilgjengelig på NTNUs nettportaler. Det skal iverksettes informasjonstiltak rettet mot alle ansatte ved publisering, og i ordinære aktiviteter for medarbeideropplæring.
- Omstillingsrutinen er revidert slik at den nå også omfatter vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser.
- NTNUs retningslinje for risikovurdering er revidert, det er utviklet flere verktøy for enklere risikovurderinger.
- NTNUs retningslinjer vedrørende arbeid i forsøksdyravdelinger er revidert.
- På initiativ fra NTNU har ECOArchive videreutviklet systemets modul for risikovurdering slik at vurderinger som gjøres i systemet skal tilfredsstille kravene i Kjemikalieforskriftens § 6. Endelig bekreftelse på at Arbeidstilsynet ser endringene som tilfredsstillende foreligger foreløpig ikke, en har derfor avventet å ta i bruk risikovurderingsmodulen i ECOArchive. En ser imidlertid bruk av modulen som fordelaktig fordi all risikovurdering knyttet til kjemikalier vil kunne holdes samlet på ett sted, i motsetning til nåværende praksis med et papirbasert system i tillegg til ECOArchive. Bruk av den elektroniske risikovurderingsmodulen vil også kunne bidra til mer enhetlig risikovurdering av kjemikalier ved NTNUs ulike enheter og lettere formidling av lokale arbeidsinstrukser (bruk av vernutstyr o.l.) knyttet til det enkelte kjemikalium.
- Sintef og NTNU samarbeider i flere laboratorier, det er startet en prosess for å få tilgang til hverandres ECOArchive. Hensikten er å få oversikt over brannfarlige kjemikalier, enklere rapportering til DSB og branntilsyn og bedre oversikt over risikobildet på lokasjonen.
- I 2011 har det vært et betydelig utvidet tilbud om grunnleggende HMS-kurs, risikovurdering og bruk av NTNUs elektroniske stoffkartotek (ECOArchive).

### 2.3. ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE

På oppdrag fra Universitets og høgskolerådet pågår det et arbeid med å utvikle et verktøy for kvantitative arbeidsmiljøundersøkelser som er tilpasset de utfordringene som virksomhetene i sektoren har. En kompetansegruppe med representanter fra universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim arbeider sammen med forskere fra Psykologisk institutt ved UiO og Senter for helsefremmende forskning ved NTNU med å utvikle et nytt verktøy.

Det nye verktøyet skal:

- Gi legitimitet for tiltak vedrørende psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø for virksomheter i UH-sektoren for å forbedre og utvikle virksomhetene.
- Bidra til at institusjonene utvikler et psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø som ved omdømme bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde rett kompetanse i alle ansattegruppene.
- Bidra til at institusjonene tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljølovgivningen.

Videre skal prosjektet bidra til:

- Å etablere tilbud om prosessuell veiledning og erfaringsutveksling i sektoren.
- Etablering av database for forskning.

Konseptet som utarbeides er ikke kommersielt, det skal bestå av:

- Et sett med spørsmål med mulige underkategorier – som er den kvantitative undersøkelsen.
- Et veiledningshefte som gir tydelige råd om hvordan undersøkelsen skal gjennomføres.
- Formular for faktainnhenting.
- Kontrakt med konseptets administrator.

Arbeidet er i full gang og en planlegger å gjennomføre en pilotundersøkelse våren 2012. Verktøyet er planlagt ferdig for bruk høsten 2012. Ved NTNU har en valgt å vente på at dette verktøyet blir klart for bruk. Å vente ett år medfører også at arbeidsmiljøundersøkelsen overfor alle ansatte er bedre "timet" ift instituttledervalgene. Første undersøkelse for en ny leder kommer etter at denne har vært i rollen i litt over ett år. Arbeidsmiljøundersøkelser skal gjennomføres annet hvert år og overfor alle ansatte fremover. Disse planlegges gjennomført og fulgt opp i tråd med de føringer som legges i det konseptet som utvikles i regi av UHR.

#### 2.4. INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Ivaretagelse av Inkluderende arbeidsliv (IA) skal ivaretas i lederlinja. Dette ble aktualisert i lovendringene, som ble gjeldende fra 1.juli 2011, om oppfølging av sykemeldte. En er nå pålagt tidligere og tettere oppfølging av sykemeldte, og involvering av bedriftshelsetjenesten. Mangelfull oppfølging kan sanksjoneres med bøter. Det er utarbeidet nye rutiner og gitt opplæring som skal sikre at sykemeldte følges opp i tråd med gjeldende lovverk ved NTNU. I tillegg er det tegnet ny samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv mellom NAV Arbeidslivssenter, Tillitsvalgte og NTNU som er gjeldende fram til 2013. Som en del av denne avtalen ble det satt ned et utvalg, ledet av Personalavdelingen, som fikk i oppdrag å utarbeide en ny IA-handlingsplan for NTNU. Handlingsplanen ble utarbeidet under bred medvirkning fra partene og på bakgrunn av ideseminar med personalledere og personalkonsulenter. I handlingsplanen ses det blant annet som viktig å få IA-arbeidet som tema i LOSAM. Instituttene oppfordres til å lage lokale handlingsplaner for å ivareta målene i IA-avtalen.

#### 2.5. BRANNVERN

NTNUs brannvernarbeid er ivaretatt gjennom følgende aktiviteter:

- Gjennomførte evakueringsøvelser fra NTNUs bygninger.
- Arbeid med å få på plass organisatoriske rutiner.
- Arbeidet med å lukke branntekniske avvik (bla på brannalarmanlegg).
- Egenkontroller gjennomført av bygningsansvarlige.
- Pågående arbeid med å revidere brannkonsept i alle bygg og oppgradering av en del brannalarmanlegg fortsetter også i 2012.

## 2.6. STRÅLEVERN

NTNUs strålevern ivaretas av en sentral strålevernkoordinator ved HMS-avdelingen og 28 lokale strålevernkoordinatorer fordelt på 23 institutt/enheter. Sentral strålevernkoordinator administrerer og vedlikeholder NTNUs systematiske arbeid med strålevern og er NTNUs kontaktperson mot Statens strålevern (SSV). Lokale strålevernkoordinatorer ivaretar strålevernarbeidet ved egne enheter.

Strålevernmatrisen (sentral og lokale strålevernkoordinatorer) sørger for at NTNU har de nødvendige godkjenninger for bruk av strålekilder. I november 2011 ble søknad om fornyet godkjenning for omfattende, ikke-medisinsk forskningsmessig strålebruk sendt til SSV. NTNU mottok fornyet godkjenning i desember 2011, denne er gyldig til 31.12.2016. Godkjenningen innebærer krav om årlig rapportering til SSV. Årsrapport for 2010, utformet i henhold til de oppgitte krav til innhold, ble sendt til SSV i mars 2011. SSV bekreftet at denne var mottatt og tatt til etterretning i april 2011.

I løpet av 2012 skal det sendes søknad om fornyet tillatelse til radioaktive utslipp og håndtering av radioaktivt avfall. I 2011 ble det funnet én radioaktiv kilde av eldre dato som ikke var registrert og forskriftsmessig håndtert ved NTNU. Kilden ble identifisert, kontrollmåling ble foretatt og kilden ble avhendet i henhold til regelverket (send til Institutt for energiteknikk).

Sentral strålevernkoordinator har foretatt rutinemessige kontaminasjonskontroller av strålekilder ved to institutt, og bidratt med rådgiving i forhold til risikovurdering og håndtering av strålekilder ved fire institutt.

Det ble avholdt 4 strålevernkurs i regi av NTNU og SINTEF i 2011: Innføringskurs i strålevern, brukerkurs i kapslede radioaktive kilder og røntgenapparat, brukerkurs i laser og brukerkurs i åpne radioaktive kilder.

## 2.7. NTNUS BEDRIFTSHELSETJENESTE (BHT)

NTNUs bedriftshelsetjeneste er en del av HMS-avdelingen. Som et ledd i arbeidet med å styrke HMS-arbeidet har avdelingen gjennomført en prosess for å tydeliggjøre rollen som bedriftshelsetjeneste, og rollen som ansvarlig for HMS-relatert infrastruktur/system og som saksbehandler for ledelsen ved NTNU.

Bedriftshelsetjenesten skal gi råd og bistå ledere, ansatte, arbeidsmiljøutvalg og verneombud i det forebyggende arbeidet, og skal bidra til å skape sunne og trygge

arbeidsforhold. Tjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, den er ikke underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet i faglige spørsmål. Personellet i bedriftshelsetjenesten er rådgivere, det er arbeidsgivers ansvar å be om råd. Personellet har taushetsplikt både om personlige forhold og om interne forhold ved NTNU. NTNUs Bedriftshelsetjeneste er godkjent av Arbeidstilsynet. Det er en egen forskrift til Arbeidsmiljøloven som beskriver hvordan og til hva BHT skal brukes. I tillegg til daglige henvendelser fra ansatte, ledere og verneombud har NTNUs Bedriftshelsetjeneste bistått ledere og/eller ansatte ved NTNU med følgende i 2011:

- **Planlegging av nye arbeidsplasser, forbedring og endring av eksisterende arbeidsplasser, og innkjøp av nytt utstyr.** BHT har bistått i AMUs underutvalg for byggesaksbehandling (AMUs byggearm) med kvalitetssikring av at krav til at ergonomi, lys, inneklima, ventilasjon og adkomstssikkerhet er tilfredsstillende ivaretatt i nybygg og store ombyggingsprosjekt. Det største enkeltstående prosjektet i 2011 har vært arbeid med planlegging/bygging av Kunnskapssenteret på Øya. BHT har deltatt i møter, befaringer og utarbeidelse av uttalelser.
- **Arbeidsplassundersøkelser og vurderinger av risiko for helsefare.** Yrkeshygieniker, bedriftsfysioterapeut, bedriftslege og bedriftssykepleier har deltatt på befaringer, vurdert risikofaktorer og mulige skadevirkninger, gjennomført målinger og har gitt råd ved problemstillinger knyttet til kjemiske, fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, f.eks:
  - Vurdering av behov for CO<sub>2</sub>-alarm i laboratorier med inkubatorskap.
  - Vurdering av mulig eksponering for tungmetall, muggsopp og glutaraldehyd.
  - Vurdering av ergonomi, dvs tilpasning mellom arbeidsmiljø/teknikk og menneske, og fare for utvikling av muskel- og skjelettplager.
  - Bistand ved kartlegging/risikovurdering av laser, inneklimaforhold, støv, støy, kjemikalier og allergener.
  - Gjennomført målinger av forurensning i arbeidsatmosfære (støy, støv, allergener, kjemikalier).
  - Gitt råd med forslag til tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte helseproblemer.Å vurdere risikofaktorer, mulige skadevirkninger og forebyggingstiltak er i praksis ofte et tverrfaglig samarbeid i BHT, og sammen med den aktuelle enheten. Yrkeshygieniker undersøker og vurderer arbeidsforhold og kan gjennomføre målinger og derigjennom avdekke mulige sykdomsfremkallende faktorer. På bakgrunn av gjennomførte vurderinger og målinger kan det medisinske personellet da vurdere risiko for utvikling av sykdom. Sammen kan disse så komme med forslag til tiltak som kan forebygge utvikling av arbeidsrelatert sykdom. Arbeidet med å forebygge utvikling av forsøksdyrallergi er et eksempel fra 2011. Over en periode på flere år har en hatt fokus på kartlegging av risikoforhold og iverksetting av forebyggende tiltak i form av forbedrede rutiner, målrettede helseundersøkelser, infrastruktur og bygningsmessig utforming. I tillegg til dette ønsket Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk å undersøke om endringene ga observerbare forbedringer i allergiutvikling hos ansatte. Dette medførte at en nå har tett oppfølging av nyansatte i forsøksdyrarealene. Alle ansatte og studenter som skal arbeide/arbeider med forsøksdyr eller oppholder seg i rom hvor slikt arbeid foregår skal gjennomgå målrettet helseundersøkelse, med oppfølgingssamtale, allergiprøver, og pustetest før oppstart, etter 1/2 år, 1 år og etter 2 år. I tillegg gjennomføres det yrkeshygieneiske målinger av allergener i luft, som kan bidra til å avdekke områder hvor tiltak for å begrense eksponering vil være mest effektive. Dette opplegget har blitt brukt



ved Universitetet i Bergen over flere år. Det er et ønske om at alle universitetene følger samme program fordi en da vil kunne få nok data til å kunne gjennomføre statistiske beregninger ift allegiutvikling.

- **Målrrettede helseundersøkelser/kartlegging av eksponering.** I tilfeller der ansatte eksponeres for ioniserende stråling, asbest, støy, biologiske faktorer, kjemikalier, dykking eller bergarbeid skal det foretas helseundersøkelse for å forebygge og hindre utvikling av arbeidsrelaterte helseskader. Helseundersøkelse skal gjennomføres på bakgrunn av risikovurdering av om ansatte blir eller kan bli eksponert for mulig helseskadelige faktorer, jfr eksemplet fra forsøksdyrarealene. En målrettet helseundersøkelse består i første rekke av en samtale med helsepersonell, der yrkeshistorie med tidligere og nåværende eksponering og eventuelle arbeidsrelaterte sykdommer/plager kartlegges. I tillegg kan man gjennomføre enkle medisinske undersøkelser, som for eksempel hørselstest og pusteprobe, og vaksinere. BHT gir personlig tilbakemelding til den enkelte om eventuelle funn og generell tilbakemelding til enheten i tilfeller der det kan pekes på fellestrekk og forebyggende/risikovurderende tiltak. I 2011 har det blitt gjennomført målrettet helseundersøkelse overfor ansatte ved Det medisinske fakultet, Institutt for kreftforskning og molekylær medisin. 143 ansatte og studenter er iht til risikovurderingen utsatt eller kan bli utsatt for mulige helseskadelige faktorer.
- **Utarbeidelse av nye/ oppdatering av eksisterende retningslinjer:**
  - Policy og rutine for håndtering av trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter.
  - Retningslinje for risikovurdering, verktøy for enklere risikovurderinger.
  - Retningslinje for avviksmelding og håndtering av meldte avvik.
  - HMS i forsøksdyravdelinger.
  - Målrrettede helseundersøkelser.
- **Sykefraværforebyggende arbeid,** de nye reglene som ble gjeldende fra 1/7 2011 pålegger alle virksomheter at BHT skal delta i dialogmøte 1, som skal være holdt innen 7 ukers sykmelding, se også kap. 2.5. BHT har fått en betydelig økt pågang av forespørsler om deltakelse i dialogmøter etter dette.  
Det pågår kontinuerlig arbeid med å tilrettelegge både ift arbeidsinnhold og arbeidsplass overfor enkeltpersoner med symptomer på mulige arbeidsrelaterte helseproblemer (eks muskel- skjelettplager). Dette for å forebygge videre utvikling av sykdom/skade.  
NTNU har hatt avtale med psykolog som har bistått ansatte som har hatt arbeidsrelaterte problemer og enheter der det har vært konflikter mellom ansatte. Bedriftshelsetjenesten har koordinert kontakt med psykologen.
- **Informasjon og opplæring** i følgende kurs overfor ledere, verneombud og ansatte:
  - Fire brukerkurs i ECOArchive.
  - Fire workshops i risikovurdering med hele NTNU som målgruppe.
  - To workshops i risikovurdering tilpasset bestillende enhet.
  - HMS-plattformen, syv kurs.
  - HMS i laboratorier og verksteder, ett kurs.
  - Psykososiale faktorer, to kurs.
  - Ergonomi på dataarbeidsplassen, både overfor bestillende enheter og kurs som er åpne for alle ansatte.
  - Stressmestringskurs for stipendiater.
  - Om sykefraværstatikk, hva den kan og ikke kan brukes til, overfor Arbeidsmiljøutvalget.

- Ett flussyrekurs.
- **Ulykkesforebyggende arbeid;**
  - Deltakelse i prosjektgruppe som gjennomførte anbudsrunder og valg av nytt elektronisk avvikssystem.
  - Deltakelse i risikovurderinger.

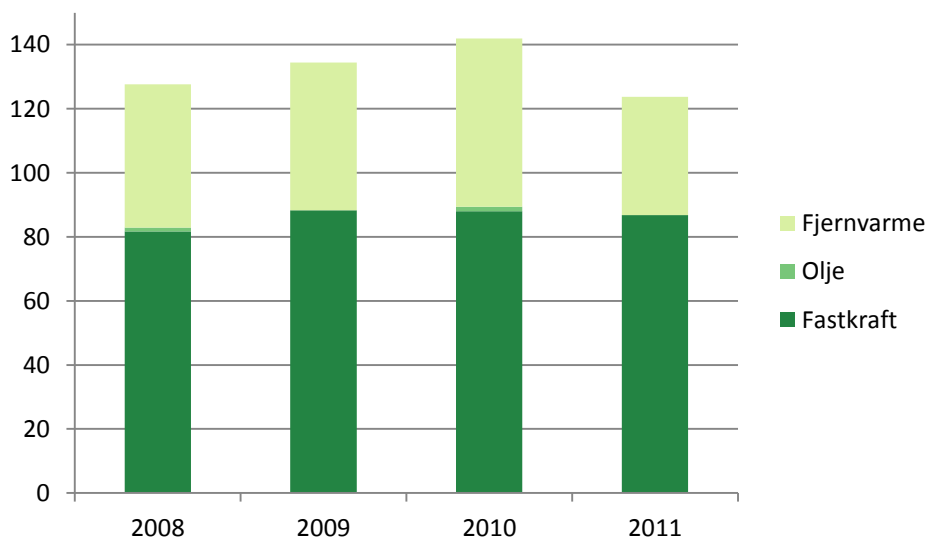
## 2.8. IVARETAKELSE AV YTRE MILJØ

I 2011 har det pågått et arbeid med å konkretisere et mulig og ønskelig ambisjonsnivå for NTNUs ivaretagelse av ytre miljø ut fra de føringene som ligger i Strategien. En har kartlagt eksisterende miljøpåvirkning og iverksatte tiltak, og skal involvere organisasjonen i en drøfting som skal føre fram til et mulig og ønskelig ambisjonsnivå innen juni 2012. Ambisjonsnivået vil danne grunnlag for utvikling av konkrete mål og tiltak.

Det gis her en oversikt over kartlagt miljøpåvirkning ut fra valgte indikatorer innenfor områdene energi, avfall, transport og innkjøp. Dette ut fra at disse fire ble pekt ut som hovedsatsningsområder for miljøarbeidet i 2005.

### 2.8.1. ENERGI

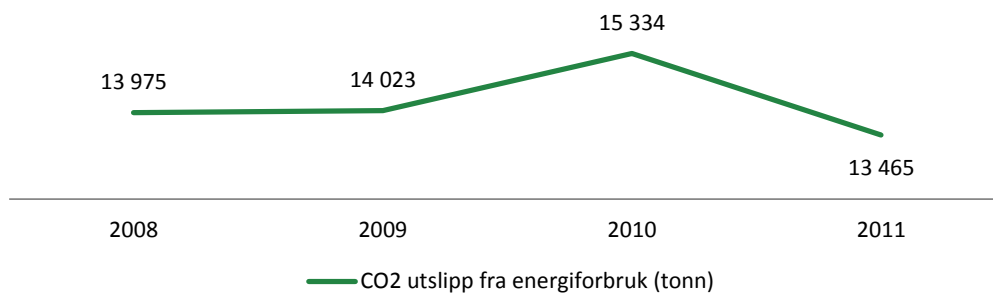
NTNU benytter i hovedsak fjernvarme fra Trondheim Energi til oppvarming av bygg og elektrisitet til drift av utstyr. Alt forbruk følges opp via et sentralt driftskontrollanlegg. I 2011 var det totale energiforbruket 123,8 GWh, en reduksjon fra tidligere år (2010: 141,9 GWh 2009: 135,8 GWh 2008: 127,6 GWh) som vist i Figur 1. Ved å se på et temperaturkorrigert forbruk utgjør nedgangen 2 GWh. Det spesifikke energiforbruket for 2011 var 261 kWh/m<sup>2</sup> (2010: 282,6 kWh/m<sup>2</sup> 2009: 271,6 kWh/m<sup>2</sup>)



FIGUR 1: ENERGIFORBRUK (GWH) FORDELT PÅ ENERGIKILDER 2008 - 2011

I takt med et redusert energiforbruk er også utslippet av klimagasser redusert i 2011, som vist i Figur 2. Totalt førte energiforbruket ved NTNU til et utslipp av 13 465 tonn CO<sub>2</sub>-

ekvivalenter. 46 % av utslippet stammer fra fjernvarme. I tillegg til nedgangen i energiforbruket skyldes reduksjonen i utslipp installasjon av seks nye varmepumper.



FIGUR 2: CO2-UTSLIPP 2008 - 2011

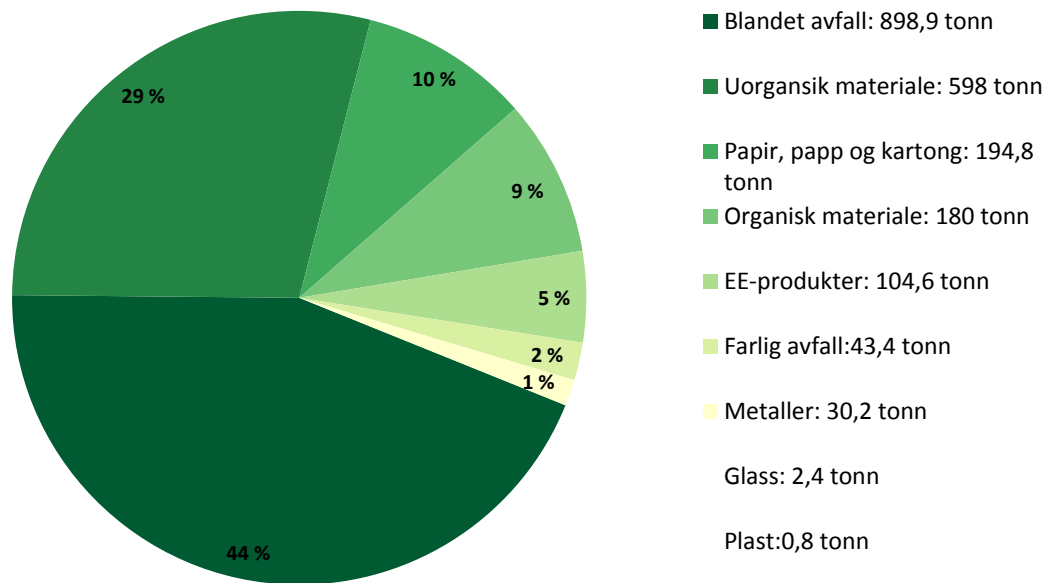
I 2010 startet NTNU arbeidet med å energimerke alle bygg. Ved utgangen av 2011 var ca 70 % av alle byggene til NTNU energimerket. Hovedvekten av byggene har fått energikarakteren D eller E på skala A – G.

Opprinnelsesgaranti sikrer at innkjøpt elektrisitet kommer fra fornybare kilder. For 2011 er det kun kjøpt opprinnelsesgaranti for månedene april til desember, totalt 610 000 MWh. På grunn av en misforståelse mellom leverandør og NTNU ble det ikke levert opprinnelsesgaranti for de tre første månedene av året.

#### 2.8.2. AVFALL

NTNU arbeider kontinuerlig for å redusere total avfallsmengde, øke andel avfall til gjenvinning og å utvikle effektive systemer for håndtering av avfall. I 2010 ble det investert i ny teknologi som gir mulighet for veiing og registrering av alt avfall som hentes av NTNUs egen avfallsbil. 2011 er det første året hvor man har tilgjengelig registreringer fra avfallsbilen for hele året. Dette gir et mer nøyaktig bilde av avfallsmengdene enn man har tilgang til for tidligere år. Som et resultat er avfallsmengden i 2011 høyere enn tidligere uten at det nødvendigvis betyr at den reelle mengden har økt.

For 2011 genererte NTNUs aktiviteter en total mengde avfall på 2 051 tonn. I Figur 3 presenteres en fordeling av avfallsmengdene innenfor de ulike fraksjonene. Sorteringsgraden for perioden er 56 %.



FIGUR 3: AVFALLSMENGDE FORDELT PÅ FRAKSJONER

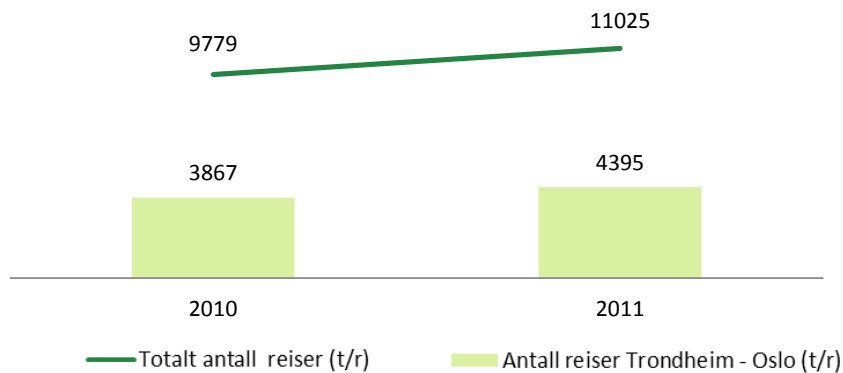
### 2.8.3. TRANSPORT

NTNU har som overordnet mål å redusere behovet for transport og gå over til mer miljøvennlige former for transport. Transport inkluderer NTNUs driftstransport, ansattes tjenestekjøring og tjenestereiser.

NTNU eier totalt 71 kjøretøy, inkludert to elbiler. I 2011 ble det kjørt 816 000 kilometer og brukt 59 100 liter drivstoff.

I løpet av 2011 er 21 nye ladestasjoner for elbil åpnet på tvers av NTNUs lokasjoner. Det finnes nå totalt 28 ladestasjoner, fire på hver av følgende plasseringer; Dragvoll, Marinteknisk senter på Tyholt og Vitenskapsmuseet på Kalvskinnet. På Gløshaugen er det til sammen 15 ladestasjoner, hvorav ladestasjonen ved Vannkraftlaboratoriet er den eneste med hurtiglading. I tillegg har driftsavdelingen én ladestasjon for driftsavdelingens biler. Bruk av alle stasjonene er gratis.

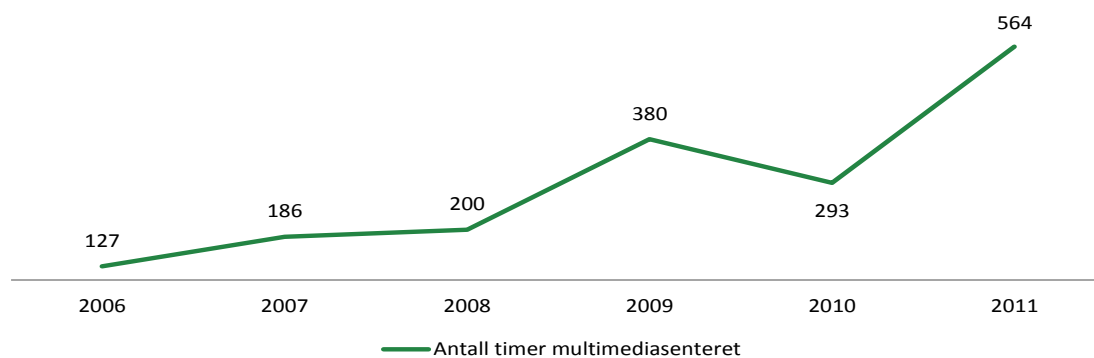
Ansatte bestilte 11 025 tur-retur flyreiser gjennom VIA-travel i 2011. Dette gir en indikasjon på reiseaktiviteten til de ansatte, men ikke et komplett bilde. Økningen man ser i antall flyreiser i Figur 4 fra 2010 til 2011 kan både skyldes en økende trend i flyreiser og at flere flyreiser bestilles gjennom VIA-travel. Av det totale antallet flyreiser utgjør 4 395 tur-retur reiser mellom Trondheim og Oslo.



FIGUR 4: ANTALL GJENNOMFØRTE FLYREISER T/R, 2010 - 2011

Bruk av videokonferanser og telefonmøter kan i mange tilfeller erstatte flyreiser. NTNU disponerer flere mindre og større videokonferanserom. Det finnes kun oversikt over bruk av de største fasilitetene. I tillegg er det grunn til å tro at stadig flere benytter Skype og andre enklere elektroniske møteformer på egne kontor som ikke kommer med i denne oversikten.

Multimediesenteret drifter tre videokonferansesstudio hvor det i 2011 ble gjennomført 546 timer med videokonferanser. Utviklingen i bruk av videokonferanser i regi av Multimediesenteret vises i Figur 5. Til tross for en sterk økning i bruk av videokonferanser rapporteres det om mye ledig kapasitet ved de tre studioene. Ved videokonferanserommet på biblioteket på Dragvoll er det registrert 60 videokonferanser i 2011.



FIGUR 5: ANTALL TIMER BRUK AV MULTIMEDIESENTERETS VIDEOKONFERANSER PER ÅR

#### 2.8.4. INNKJØP

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

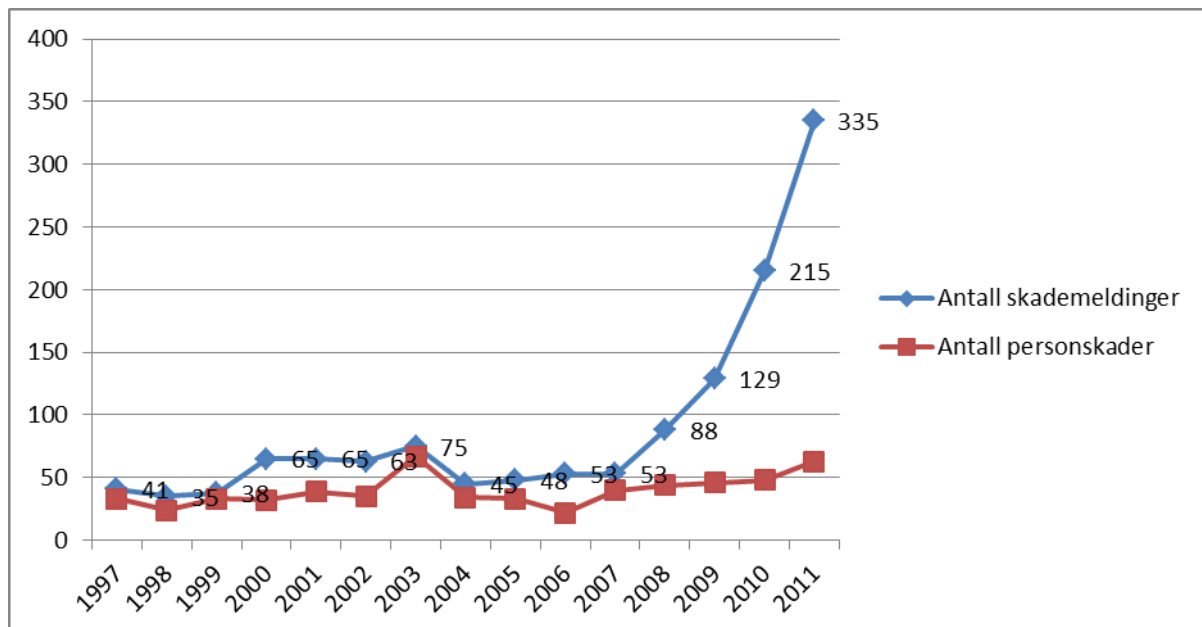
Den sentrale innkjøpsseksjonen gjennomførte i 2011 totalt 77 anbudsprosesser på enkeltanskaffelser eller rammeavtaler av varer og tjenester med en verdi på over 500 000 NOK. Det er stilt miljøkrav i 40 % av alle tilbud over 500 000. Vekting av miljøkrav i evalueringen varierer mellom 5 % og 20 %.

I likhet med 2010 mottok NTNU i 2011 25 % av faktura elektronisk. Dette innebærer en vesentlig miljøgevinst gjennom redusert papirforbruk og transport både eksternt og internt ved NTNU.

### 3. 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 ble inntil 1/1 2012 meldt i et papirbasert system. Fra og med 15/1 2012 ble et nytt elektronisk system for melding og håndtering av avvik tatt i bruk, se også kap 2.2. Meldte avvik ses som viktig styringsinformasjon for Rektor, nødvendig dokumentasjon og verktøy for refleksjon rundt forbedringer og iverksetting av forbedringstiltak. Det ansees derfor som viktig at melding skjer.

HMS-avdelingen har rapportert kvartalsvis oversikt over meldinger, oppfølging og gjennomføring av tiltak til Arbeidsmiljøutvalget. I 2011 ble det gitt totalt 335 meldinger om avvik (2010: 215, 2009: 129, 2008: 88), se Figur 6. 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.



FIGUR 6: ANTALL AVVIKSMELDINGER I PERIODEN 1997-2011.

Av de 335 hendelsene skyldtes 66 primært bygningstekniske mangler, 33 skyldtes manglende merking, varsling eller sikring, mens 35 hadde sammenheng med mangelfullt

utstyr. 76 av avvikene skyldtes i hovedsak manglende/ikke gode nok rutiner eller oppfølging av eksisterende rutiner, mens fem hadde direkte sammenheng med manglende opplæring. 66 av de meldte avvikene hadde andre årsaker (for eksempel hendelige uhell, mindre kuttskader, kjemikaliesprut på hud, søl med biologisk materiale, fall eller rottebitt). Studenter var involvert i 15 av meldingene.

Det ble meldt 63 personskader i 2011. Dette er et større antall meldinger enn i 2009 (46) og 2010 (48), men likevel en liten økning sett i forhold til økningen i totalt antall meldte avvik. 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. 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. En kan også anta at melding om avvik medfører refleksjon og iverksetting av forebyggende tiltak før potensielle hendelser blir alvorlige og at en dermed får færre personskader. Dersom antagelsene er korrekte, vil en i årene fremover kunne forvente færre personskader som følge av at avvikende forhold utbedres før skaden/ulykken oppstår. Personskadene i 2011 ble ofte forårsaket av fall på glatt underlag eller i stige/trapp, kutt fra verktøy eller uhell med glassutstyr. I tillegg forekom skader i forbindelse med kjemikalieeksponering (søl på hud, fremmedlegemer i øyne, innånding av gass/damp). Det er også meldt personskade som følge av bitt ved håndtering av forsøksdyr. De fleste tilfellene av personskader ble fulgt tilfredsstillende opp. Flere forhold har ført til forbedringer som vil forhindre ytterligere skader av samme årsak. Åtte skader medførte fravær. Ingen av fraværsskadene involverte student(er) så langt en er kjent med. I 2011 ble det meldt totalt 106 fraværsdager som følge av arbeidsrelatert skade. To av fraværsskadene medførte lengre sykefravær (> 20 dager).

H-verdi angir et forholdstall for antall personskader som har medført fravær (kun antall fravær, ikke antall fraværsdager) per en million arbeidstimer<sup>1</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, se Tabell 1. Tallene inkluderer også ansatte i permisjon.

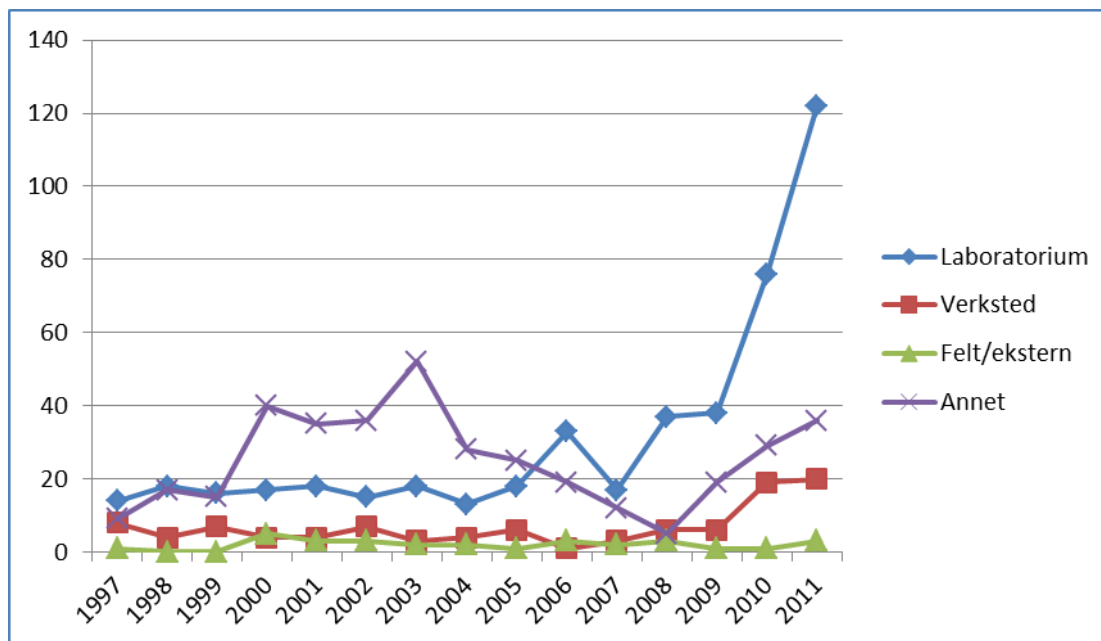
2007	2008	2009	2010	2011
1,4	1,0	1,2	1,1	0,8

TABELL 1: UTVIKLING AV H-VERDI FOR ANSATTE VED NTNU.

Det ble meldt 122 avvik i forbindelse med laboratoriearbeid i 2011. Dette er et betydelig større antall enn foregående år, se Figur 7. Figuren 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 Figur 7.

---

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



FIGUR 7: AKTIVITET VED AVVIK I PERIODEN 1997-2011.

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

Antall meldte farlige forhold/tilløp til ulykker var 6 i 2011. Dette er noe lavere enn gjennomsnitt for årene 2000-2009 (ca. 11,5), men på samme nivå som i 2010 (5).

HMS-avdelingen har fått melding om 54 branntilløp/utløst brannvarsling i 2011. 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. Etter en nedgang i denne typen avvik i 2010 (5) ble det i 2011 meldt ti 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 stadig må innskjerpes og repeteres.

De meldte avvikene følges i stor grad tilfredsstillende opp ved involverte enheter.

#### 4. 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 2.



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 %	3,4 %
2011	3,5 %	3,2 %	3,9 %	

TABELL 2: SYKEFRAVÆR SISTE SEKS ÅR, NTNU.

Legemeldt sykefravær for NTNU 3. kvartal 2011 var 3,9%. Statistikken for NTNU viser en nedgang i sykefraværet fra 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2011, se Tabell 2. Over halvparten av sykefraværet ved NTNU skyldes muskel/skjelett- og psykiske lidelser, se Tabell 3.

Diagnose/År	2007	2008	2009	2010	2011
Almenne og uspesifiserte lidelser	8,0	3,8	11,0	8,5	5,6
Sykdommer i fordøyelsesorganene	3,9	5,8	5,3	5,9	5,0
Sykdommer i hjerte/karsystemet	5,7	3,7	5,2	6,3	8,8
Muskel/skjelett lidelser	36,0	34,9	31,0	37,0	29,6
Sykdommer i nervesystemet	5,1	5,2	4,5	3,7	7,9
Psykiske lidelser	18,0	21,9	21,6	19,4	24,1
Sykdommer i luftveiene	6,5	5,5	4,5	4,0	4,7
Svangeskapssykdommer	4,8	6,1	7,7	7,7	4,5
Andre lidelser	11,9	13,1	9,1	7,4	9,8

TABELL 3: SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ DIAGNOSER

På grunn av problemer med tilgang til NAVs database har vi ikke fått tak i tall som viser NTNU sammenlignet med landet for øvrig for 2011.

## 5. TILSYN

Arbeidstilsynet og Trøndelag brann- og redningstjeneste førte flere tilsyn med NTNUs virksomhet i 2011. Arbeidstilsynet ga NTNU til sammen 17 pålegg om forbedringer i 2010/11. I 2011 har en fulgt opp påleggene og drøftet mulige forbedringstiltak og varige forbedringspotensialer i Styret, Rektoratet, Dekanmøtet og på fakultetene. Det er i tillegg gjennomført en drøfting i organisasjonen der en har kartlagt hvordan en framtidig organisering og ressursbruk kan sikre ivaretagelse av systematisk HMS-arbeid fremover. Det er vedtatt en varig styrking av ressurser til dette arbeidet både på instituttnivå, fakultetsnivå

og i Sentral ledelse og administrasjon. Både drøftinger og styrking av ressurser danner et viktig grunnlag for de forbedringer en kommer til å arbeide videre med å konkretisere i 2012.

### 5.1. BEDRE KJEMI

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 ga 10 pålegg. NTNU tok rapporten svært alvorlig og det er iverksatt en rekke tiltak for å følge opp rapporten. Ni av de ti påleggene er nå lukket. Følgende aktivitet har pågått i 2011:

- All laboratorieaktivitet i Kjemiblokk 3 er flyttet til Realfagbygget.
- Alle enheter som manglet risikovurdering av kjemisk helsefare med tilhørende utarbeidelse av tidfestede handlingsplaner for å redusere helsefare har iverksatt tiltak for å få dette på plass. Det har blitt jobbet i ressursgrupper, det er gitt gitt utvidet tilbud om opplæring og tilbud om bistand i risikovurderinger, se også kap 2.2. og 2.7.
- Det er iverksatt rutine som skal sikre at alle arbeidstakere som vurderes å ha høy risiko for helseskadelig eksponering gjennomgår egnet helseundersøkelse. Vurdering av risiko skal gjøres på enheten og leder skal sørge for at ansatte får helseundersøkelse. Helseundersøkelsen utføres ved Bedriftshelsetjenesten, se også kap 2.7. vedr målrettet helseundersøkelse.
- NTNU har framforhandlet ny rammeavtale på kjemikalier, Arbeidstilsynets pålegg om Sikkerhetsdatablad på norsk og tilfredsstillende merking er krav i ny kontrakt. Det er gjennomført kurs overfor brukere av NTNUs elektroniske stoffkartotek, se også kap 2.2. og 2.7.
- Det er innført adgangsbegrensninger på kjemikalielagre og uttak blir registrert.
- Beholdere og emballasje for farlige kjemikalier blir forsvarlig merket.
- Nytt elektronisk avvikssystem er anskaffet, se også kap 2.2.

Ett pålegg står fortsatt igjen å lukke; register over arbeidstakere som eksponeres for kreftfremkallende eller arveskadelige kjemikalier og bly og blyforbindelser, jfr Kjemikalieforskriften § 28. Arbeidsdepartementet nedsatte en arbeidsgruppe som skulle utrede tolkning av bestemmelsen i den aktuelle forskriften. NTNU har søkt om utsettelse av pålegget for å kunne ta utvalgets vurderinger med i det videre arbeidet. Arbeidsgruppen skulle legge frem sin vurdering innen 30.11.2011. Arbeidet i Arbeidsdepartementets arbeidsgruppe er fortsatt ikke avsluttet.

### 5.2. ARBEID FOR HELSE

Arbeidstilsynet gjennomført høsten 2010 tilsyn knyttet til prosjektet "Arbeid for helse" med fokus på psykososiale faktorer. Rapporten av 16.06.2011 ga NTNU syv pålegg om forbedringer. NTNU tok rapporten svært alvorlig og det er iverksatt en rekke tiltak for å følge opp rapporten, se også mer grundige beskrivelser av tiltakene blant annet i kap 2.2 og 2.3. Det er søkt om utsettelse av frist på deler av ett pålegg. Det er sendt rapporter med svar på øvrige pålegg i henhold til gitte frister. NTNU har foreløpig ikke mottatt tilbakemelding på om igangsatte tiltak er godkjent som lukking av pålegg. Følgende aktivitet har pågått i 2011:

- Flere prosesser som støtter opp under en klargjøring av HMS-ansvaret: Drøfting vedrørende fremtidig organisering og ressursbruk ift HMS i hele organisasjonen, økt

opplæringstilbud, avklaring og tydeliggjøring av roller. I tillegg har det konkrete arbeidet med lukking av alle påleggene fra Arbeidstilsynet bidratt til klargjøring av HMS-ansvaret.

- Utvikling av rutine for håndtering av trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter.
- Utvikling av beredskapsplan for håndtering av vold og/eller trusler.
- Utvidet tilbud om opplæring.
- Revisjon av rutine for omstilling.
- Det er iverksatt prosesser som har som mål å få på plass konkrete tiltak for å begrense negative arbeidsbelastninger overfor kontorsjefene, ansatte i Økonomiavdelingen og Studieavdelingen (dvs overfor enheter/ansatte som ble pekt på av Arbeidstilsynet)
- Det stilles nå krav om at arbeidsbelastninger og press skal være ett av flere tema som berøres i medarbeidersamtaler.
- Evaluering av og videre utvikling av NTNUs systematiske HMS-arbeid i forhold til organisatoriske og psykososiale faktorer, herunder både drøfting i organisasjonen, se over, og deltakelse i arbeidet med å utvikle nytt sektortilpasset verktøy for arbeidsmiljøundersøkelser, se også kap. 2.3.

Det er søkt om ett års utsettelse på å legge fram dokumentasjon som viser hvilke arbeidstakergrupper som anses å ha betydelig risiko for negative arbeidsbelastninger, dette for å kunne bruke arbeidsmiljøundersøkelsen og gjennomførte medarbeidersamtaler som verktøy.

### 5.3. BRANNTILSYN

Trøndelag brann- og redningstjeneste har i 2011 gjennomført tilsyn ved at det er sendt ut egenkontrollskjema som linjeledere har svart på. I den forbindelse er det gjennomført mange forenklede risikovurderinger i kontorarealer. Det har blitt gjennomført ordinære tilsyn i noen bygg. Trøndelag brann- og redningstjeneste mener egenkontroller nå fungerer tilfredsstillende og har sett en forbedring i NTNUs brannvernarbeid.

### 5.4. TILSYN I FORSØKSDYRAREALER

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn på det systematiske HMS-arbeidet i forsøksdyrarealer ved Det medisinske fakultet i november 2011. Tilbakemelding fra tilsynet er ventet tidlig i 2012.