

# Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 27.05.2019 10:15

Sted: Møterom-MØ511-MerinoHR

# Saksliste

## Vedtaksaker

15/19 Godkjenning av saksliste for AMU-møte 27.05.2019 og protokoll fra AMU-møte 09.04.2019	3
16/19 Kontorlandskap med eller uten faste plasser	4
17/19 Turnover i administrasjonen og innføring av sluttsamtale	10
18/19 Informasjon om arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og Informasjon om undersøkelsen av mobbing og trakassering i Universitets og høgskolesektoren	11
19/19 Sykefravær første kvartal 2019	12
20/19 Rapport om uønskede hendelser (avvik, ulykker og nestenulykker)	13
21/19 Trening i arbeidstiden	14
22/19 Sykkelparkering	16
23/19 Eventuelt 27.05.2019	18

## Orienteringssaker

## **GODKJENNING AV SAKSLISTE FOR AMU-MØTE 27.05.2019 OG PROTOKOLL FRA AMU-MØTE 09.04.2019**

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00360-4

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) godkjenner saksliste for møte 27.05.2019 og protokoll fra møte 09.04.2019

Elise Kongsvik  
leder

## KONTORLANDSKAP MED ELLER UTEN FASTE PlassER

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 17/00826-24

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

AMU tar informasjonen til orientering

#### Bakgrunn:

Arbeidsmiljøutvalget har bedt enheter som har ansatte som skal sitte i åpent kontorlandskap i høyblokka etter at den er blitt rehabilitert melde tilbake om de ønsker landskap med eller uten faste plasser (free seating), med en begrunnelse for valget, se vedlegg. Vi har bedt om tilbakemelding senest 03.06.19. Bakgrunnen er at det må være klart hvilken løsning for arbeidsplassorganisering vi velger, før vi begynner å kjøpe inn utstyr.

## Fast plass eller free seating?

### Til ansatte som skal sitte i aktivitetsbasert kontorlandskap i det nyrehabiliterede bygget

I forbindelse med planlegging av innkjøp av kontormøbler må det tas stilling til om det skal være faste plasser eller free seating i det aktivitetsbaserte kontorlandskapet. Avhengig av hvilken løsning som velges er det ulike møbler som kjøpes inn. I tillegg gir de to alternativene også ulik fleksibilitet ift eventuell ekspansjon av enhetene.

### Bakgrunn

Spørsmålet om fast plass eller free seating har så langt vært forelagt styringsgruppen for rehabiliteringsprosjektet og for AMU (Arbeidsmiljøutvalget på NHH). Prosjektleder for rehabiliteringen, Eivind Drange har utarbeidet et notat med informasjon om de to ulike alternativene, se vedlegg. AMU behandlet saken 09.04.19 og ønsker at den enkelte enheten tar stilling til hva som er best for dem. Det bes derfor om tilbakemelding om man ønsker aktivitetsbasert kontorlandskap med faste plasser eller free seating, med en begrunnelse for valget. Kontorlandskap uten fast plass vil si at arbeidsstasjonen skal ryddes for neste bruker hver gang den forlates.

Helserådet (Folkehelseinstituttet) har også gitt ut et spesialnummer om kontorlandskap og fleksikontor. Pdf-en laster du ned fra <http://www.helsebiblioteket.no/samfunnsmedisin-og-folkehelse/helseradet/attachment/256698?ts=15e5c1f8185&download=true>.

Vi håper at notatet fra Eivind Drange og informasjonen fra Helserådet gir nok bakgrunnsinformasjon for å diskutere saken. Dersom en enhet trenger hjelp til å legge til rette for kartlegging av behov og diskusjon, kan det være aktuelt å få dette fra konsulentselskapet PWC. HR ber om tilbakemelding så raskt som mulig, og senest innen tirsdag 14. mai klokka 15.00 om man har dette behovet.

### Kartlegging og behovsanalyse av arbeidsplassene i aktivitetsbasert kontorlandskap

AMU ber den enkelte enhetsleder involvere de ansatte i enheten i diskusjonen om hva som passer best for dem, og gjøre en kartlegging og behovsanalyse av arbeidsplassene ved enheten. Her må man se på fordeler og ulemper ved de to alternativene, og passe på å ta med faktorer som vurderes som positive og helsefremmende i vurderingen. HR ønsker også å vite om valgresultatet er enstemmig eller ikke.

### Viktig å tenke over i vurderingen

Hva passer best for enhetens medarbeidere? Det er viktig å huske at én type arbeidsplass ikke nødvendigvis vil passe for alle enhetene. Arbeid som krever konsentrasjon, tyngre saksbehandling, utredningsarbeid og/eller konfidensialitet, har andre behov enn arbeid som krever kunnskapsdeling, kommunikasjonsflyt og samarbeid. Som utgangspunkt vil alle arbeidsplassene i en enhet være enten fast plass eller free seating

Et annet moment som også må vektlegges er at enhetene over tid må regne med å endre sammensetning. I denne sammenheng gir free seating større fleksibilitet ift øking i antall ansatte i en enhet.

For ordens skyld er det viktig å peke på at på NHH er det lagt opp til at alle medarbeidere har en arbeidsplass. Det er således ikke planlagt med underdekning i kontorarbeidsplasser.

### **Proessen videre**

Etter at enhetene har gitt sine uttalelser senest 03.06.19, vil ledelsen ved NHH ta en samlet vurdering av saken og deretter ta en endelig beslutning av om det skal være fast plass eller free seating i de aktivitetsbaserte kontorløsningene. I denne sammenheng kan det tenkes at det blir ulik løsning for de ulike enhetene.

### **Hvem omfattes av spørsmålet om faste plasser / free seating?**

- Kommunikasjons- og markedsavdelingen
- Fire seksjoner på Studieadministrativ avdeling (opptak, eksamen, internasjonale relasjoner og utdanningskvalitet)
- Økonomiavdelingen
- NHHE
- Servicesenteret
- Rektor/rektors stab
- De administrativt ansatte ved instituttene FIN, RRR og FOR

### **Frister**

- **Behov for eventuell prosessstøtte: 14.05.19**
- **Tilbakemelding fast plass eller free seating: 03.06.19**

Spørsmål i saken rettes til HR-rådgiver Eli Winther.

02.05.19

Elise Kongsvik  
HR sjef/Leder i AMU 2019

Vedlegg: Notat fra prosjektleder Eivind Drange



# FAST PLASS ELLER FREE SEATING?

**Til:** Styringsgruppen Rehabilitering NHH,

**Fra:** Eivind Drange, prosjektleder

**Dato:** 20.01.2019

---

## [Subtitle]

### Bakgrunn og formål:

I tilknytning til overgang til aktivitetsbaserte arbeidsplasser - populært omtalt som *åpne landskap* eller *åpen kontorløsning* - for administrativt ansatte ved NHH har man lagt som premiss at de ansatte skal ha en fast arbeidsplass i et landskap – her etter kalt *kombikontor*. Alternativet vil være at man praktiserer det som betegnes som *free seating* med *clean desk* – her etter kalt *flekskontor*.

Kombikontor innebærer at hver enkelt medarbeider tildeles en fast arbeidsplass som de disponerer etter eget behov. Dette vil være en plass de har prioritet på. Flekskontor innebærer at man ikke har en fast arbeidsplass, men fritt kan velge blant de plassene hvor det ikke sitter noen. Dette forutsetter clean desk, som innebærer at en plass ryddes for alle arbeidsdokumenter og personlige eiendeler når man forlater plassen, slik at den blir tilgjengelig for andre.

Aktivitetsbasert arbeidsplass betyr at arbeidstaker tilbys ulike arbeidsmiljø alt etter hvilke oppgaver som skal utøves. Typisk vil være en kontorpult i et landskap, et stilleareal og et areal for aktivt samarbeid. På NHH løses dette ved etablering av små kontorlandskap (inntil ti plasser pr. rom), stillekontor (totalt 23 stk inkludert veiledningsrommene) og prosjektrum (totalt syv stk). I tillegg til dette kommer møterom og fellesarealer, så som kantine, vestibyle mm. Pr. dato er det ca 75 medarbeidere i sentraladministrasjonen som skal nytte disse rommene. NHH har med andre ord god og variert romkapasitet for medarbeiderne som skal arbeide aktivitetsbasert.

Hensikten med dette notatet er å lage et grunnlag for å diskutere fordeler og ulemper ved henholdsvis kombikontor og flekskontor. Diskusjonen bør reises nå fordi NHH denne våren starter innkjøpsprosessen for nytt brukerstyr for rehabilitert bygg, og refleksjon rundt valg av kontorløsning vil redusere risikoen i innkjøpene. De to kontormodellene krever til dels ulikt brukerstyr. Det er svært usikkert om man finner brukerstyr som egner seg for begge modellene, og skulle man finne noe som egner seg for begge vil det trolig ikke være optimale løsninger. Vi søker følgelig å unngå at det gjøres store innkjøp tilpasset den ene kontormodellen, uten å ha diskutert om dette er et hensiktsmessig valg av kontormodell for NHH.

I det følgende diskuteres fordeler og ulemper ved de to modellene.

### Diskusjon:

Det finnes fordeler og ulemper ved begge kontormodellene, og hva som er den beste løsningen har trolig også sammenheng med hvilke type oppgaver en medarbeider utfører. Best kunnskap om dette har man i den enkelte enhet, og diskusjonen om hvilken løsning man skal velge bør følgelig videreføres her.

En fordel med kombikontor er at det kan bidra til å skape tilhørighet. Medarbeiderne har noe som er «sitt» og som de kan sette sitt personlige preg på. Dette kan bidra til trygghet på arbeidsplassen og redusert stress ved at man unngår uro rundt å finne en egnet arbeidsplass. Noen studier viser at medarbeidere i kombikontor rapporterer mindre misnøye enn medarbeidere i flekskontor, men studiene viser samtidig at arbeidets organisering og innhold var det som hadde størst innflytelse på tilfredshet med kontormiljø (De Been & Beijer 2014).

Å ha sin egen pult innebærer også at man har større frihet til å organisere arbeidsplassen individuelt. Et blikk rundt på dagens cellekontorer indikerer at konseptet «one size fits all» neppe gjelder for kontorarbeidsplassen. For eksempel viser Bosch-Sijtsema et al (2010) hvordan kunnskapsarbeidere bruker skrivebordet som en midlertidig oppslagstavle for ideer som ikke er kategorisert eller enda ikke har funnet sin beste anvendelse. En clean desk praksis vil ikke være forenlig med slik organisering av eget arbeid.

Effektivitet forbundet til det å ha pultplass er ikke bare knyttet til kunnskapsarbeidere. Ethvert arbeid som krever pultplass av et visst omfang vil ha en kostnad knyttet til rydding av plass ved flekskontormodellen. Kostnaden vil være medgått tid, men kan også fremkomme som negative følelser hos medarbeiderne

Et mer praktisk argument for kombikontor er at man vet hvor man finner kollegaer – i alle fall de gangene de befinner seg ved sin egen pult.

Også flekskontor har noen praktiske fordeler. For det første unngår man problematikken ved at noen får tildelt den dårligste plassen i landskapet. Et kontorlandskap vil som oftest ha attraktive og mindre attraktive plasser. Det vil ofte være relatert til i hvilken grad en plass er utsatt for forstyrrelser. Velger man kombikontormodellen er det noen som hver dag må sitte der det er mest forstyrrelser, mens andre hver dag får sitte der det er mest arbeidsro å finne.

En annen praktisk fordel ved flekskontoret er at det er mer fleksibelt i forhold til organisatoriske endringer. NHH bygger nå landskap tilpasset enheter bestående av opptil ti medarbeidere. Det er ikke usannsynlig at vi i fremtiden ser enheter som er større enn dette – enten som et resultat at vekst i oppgaver eller som et resultat av omorganisering/sammenslåing av enheter. Ved flekskontor vil dette være tilnærmet uproblematisk, da en andel medarbeidere til enhver tid vil befinne seg andre steder enn i kontorlandskapet.

Det mest sentrale argumentet for flekskontor er imidlertid ikke knyttet til praktiske forhold, men til NHHs oppgaveutøvelse. Studier som sammenligner effekten av kombikontor og flekskontor er på ingen måte entydige i sine konklusjoner. Men både i forhold til produktivitet og grad av tilfredshet er det gjort studier som indikerer at flekskontoret kan ha sine fordeler fremfor kombikontoret.

For at aktivitetsbaserte arbeidsplasser skal fungere etter hensikten forutsetter det at medarbeiderne bruker alle arealene som er tilgjengelig i forhold til hvilke arbeidsoppgaver de utøver. Appel-Meulenbroek et al (2011) sin studie viser at når konseptet ikke anvendes etter intensjonen – ved at medarbeiderne blir for stasjonære – kan det gi negative effekter som redusert produktivitet, økt sykkelighet og utilfredshet. Det kan forventes mer stasjonære medarbeidere i kombikontor – hvor man har sin personlige plass – enn i et flekskontor hvor man ikke kan bygge egne «reder».



Danielsson & Bodin (2008) viser bedre arbeidstilfredshet i flekskontor enn i kombikontor, mens Hoendervanger et al (2016) viser at de som bytter arbeidsmiljø flere ganger om dagen var mer tilfreds enn de som byttet arbeidsplass få eller ingen ganger i løpet av dagen.

#### Konklusjon:

Bakgrunnen for notatet er en bekymring for at NHH kan komme til å foreta feilkjøp av brukerutstyr/inventar. Målsettingen med dette notatet er ikke å kunne konkludere med hvilken kontorløsning som er den beste, men å initiere en refleksjon rundt hvilken type kontorløsning NHH bør velge. Det kan argumenteres for begge variantene, og hvor vidt man er best tjent med kombikontor eller flekskontor vil trolig henge sammen med hvilke type arbeidsoppgaver man utfører.

Anbefalingen er derfor at det åpnes opp for at den enkelte enhet selv velger hvilken løsning de er best tjent med.

Saken ble behandlet i styringsgruppen for rehabiliteringsprosjektet 22.01.19. Styringsgruppen ga sin støtte til at dette spørsmålet reises før man starter innkjøpsprosessen for brukerutstyr.

Det ble imidlertid påpekt at AMU har behandlet spørsmålet, og anbefalt fast plass da de har lagt til grunn at dette i utgangspunktet er det mest gunstige valget. Styringsgruppen anbefalte derfor at AMU tar opp saken til drøfting på nytt og at de kommer tilbake til Styringsgruppen med en anbefaling for videre prosess.

Endelig beslutning om videre prosess fattes av høyskolens ledelse.

## TURNOVER I ADMINISTRASJONEN OG SLUTTSAMTALE

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00367-3

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	

### **Forslag til vedtak:**

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering

#### Bakgrunn:

HR-sjef Elise Kongsvik informerer om turnover i administrative stillinger ved NHH så langt i 2019, og om endrete rutiner for sluttsamtale. Turnover er i fokus i AMU dette året, og vi skal følge turnover nøye i 2019. Sluttsamtalen er et verktøy som kan brukes både i rekrutteringsarbeidet og i utviklingen av virksomheten. Den kan også gi NHH verdifull informasjon på et overordnet nivå om hva som er bakgrunnen for at ansatte velger å slutte på NHH.

## **INFORMASJON OM ARBEIDSMILJØ OG ARBEIDSKLIMAUNDESRØKELSEN (ARK) OG INFORMASJON OM UNDERSØKELSEN AV MOBBING OG TRAKASSERING I UNIVERSITETS OG HØGSKOLESEKTOREN**

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 15/00275-17

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

AMU tar informasjonen til orientering

#### Bakgrunn:

HR-rådgiver Eli Winther informerer om ARK. Vi er nå kommet til fase 4 - implementering av tiltak. De aller fleste enhetene har rapportert inn de tiltakene de ønsker å arbeide videre med, det de ser på som bevaringsområder og forbedringsområder. Det viktigste er at de ansatte sammen blir enige om tema de vil arbeide videre med, og at tiltakene blir oppfattet som relevante og at de er gjennomførbare. Utgangspunktet for tiltaksutviklingen ligger i de punktene flest ansatte har markert at de mener det er viktigst å jobbe videre med. Det er viktig at leder følger opp at tiltakene blir iverksatt. Leder har ansvaret for at ansatte og verneombud er involvert i arbeidet med implementeringen av tiltak; nå er vi kommet til det punktet at vi skal sikre at tiltakene følges opp.

HR-rådgiver Eli Winther informerer også om arbeidet med kartleggingen av mobbing og trakassering i UH-sektoren. ARK-undersøkelsen har spørsmål om arbeidsmiljøet, men stiller ikke direkte spørsmål om mobbing og trakassering. Spørreundersøkelsen er åpen i perioden 20.mai til 31. mai 2019 Kartleggingen har som hovedhensikt å gi mer kunnskap om opplevd mobbing og trakassering. Kunnskap skal gi økt bevissthet og vilje til å ta problemer med mobbing og trakassering på enda større alvor, og skape grunnlag for flere tiltak som vil bedre arbeids- og læringsmiljø. Resultatene fra kartleggingen legges fram senere i sommer. Det utarbeides en rapport på nasjonalt nivå og for NHH.

## SYKEFRAVÆR FØRSTE KVARTAL 2019

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 15/00269-33

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	

### **Forslag til vedtak:**

AMU tar saken til orientering

#### Bakgrunn:

HR- rådgiver Eli Winther orienterer. Hittil i år har vi et sykefravær på 3 %.

#### Sykefravær første kvartal

2018 **1,9 %** (totalt sykefravær i 2018 var 1,9 %)

2017 **3,3 %** (totalt sykefravær i 2017 var 2,2 %)

2016 **2,7 %** (totalt sykefravær i 2016 var 2,3 %)

2015 **2,5 %** (totalt sykefravær i 2015 var 2,7 %)

2014 **3,3 %** (totalt sykefravær i 2014 var 2,5 %)

Det er viktig at vi på NHH har gode rutiner for oppfølging av sykefravær. Rutinene må være like for alle og alle må kjenne dem. Når ledere og medarbeidere snakker godt sammen kan de sammen finne frem til gode løsninger og gode tilrettelegginger.

## RAPPORT OM UØNSKEDE HENDELSER (AVVIK, ULYKKER OG NESTENULYKKER)

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00361-2

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

AMU tar informasjonen til orientering.

#### Bakgrunn:

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og/eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell. Det er i perioden fra 09.04 2019 til og med 15.05.2019 registrert tre avvik ved NHH.

Arbeidsgiver informerer: To ganger har ukjente personer tatt seg inn på byggeplassen og videre inn i lokaler i kjelleren. Dette området er sperret av. Dette er meldt til politiet.

En medarbeider har falt i avsats/trapp i kantinen på Merino. Det er et trappetrinn som det er lett å overse midt i lokalet. Eiendomsavdelingen skal redusere risikoen for å falle ved å merke trinnet.

## TRENING I ARBEIDSTIDEN

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00676-4

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

Vedtak utarbeides i møte

### Bakgrunn:

NTL legger frem forslag om trening i arbeidstiden, se vedlegg, og AMU diskuterer saken.

## Forslag fra NTL om trening/fysisk aktivitet i arbeidstiden

NTL ønsker at NHH skal innføre trening/fysisk aktivitet i arbeidstiden for ansatte.

Begrunnelsen for forslaget er den åpenbare gevinsten knyttet til at ansatte er mer fysisk aktiv, samt å bidra til å gjøre NHH til en mer attraktiv arbeidsplass.

I Arbeidsmiljøloven §3-4 Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet heter det: *Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, vurdere tiltak for fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.*

Sammenhengen mellom fysisk aktivitet og helse er godt dokumentert, spesielt blant de som er minst aktive fra før. Med det som utgangspunkt er det viktig at NHH gjør sitt for å bidra til at ansatte deltar i fysisk aktivitet. Som det fremgår av nettsidene til Helsenorge <https://helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/trening-og-aktivitet-pa-jobb> er det en rekke ting arbeidsgiver kan og bør gjøre for å tilrettelegge for trening og aktivitet på jobben. Oversikt over hvem som får tilbud om trening i arbeidstiden finnes blant annet hos SSB: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/best-treningstilbud-pa-jobben-til-dem-med-minst-helseplager>.

Det fremgår av artikkelen at i vår yrkesgrupper har over 30 prosent av ansatte tilbud om trening i arbeidstiden, og at 32 prosent av ansatte med masterutdanning har et slikt tilbud. Artikkelen viser også til at lite bevegelse særlig kan være et problem i noen av de akademiske yrkene.

Tilgang til trening i arbeidstiden er et element i å gjøre NHH til en attraktiv arbeidsplass. Som det fremgår av SSB artikkelen over er det nokså vanlig å ha trening i arbeidstiden blant arbeidsgivere det er naturlig å sammenlikne seg med. Lene Marie Vestli på NHHE har bekjente andre steder i statelige virksomheter og opplyser at i Justisdepartementet har ansatte mulighet for 1,5 time trening i uken, der 1 time kan tas innenfor kjernetiden og at NAV Vestland har en time i uken mot at man trener minst en time utenom også.

På bakgrunn av dette ber NTL om at arbeidsgiver vurderer tiltak for fysisk aktivitet, både for dem som allerede er aktiv og kan spare tid på å få trene i arbeidstiden, og for dem som er mindre aktiv i utgangspunktet og kan ha nytte av fysisk aktivitet av ett eller annet slag. I første omgang ber vi om at alle ansatte får anledning til å benytte 1,5 t i uken av arbeidstiden/i tilknytning til arbeidstiden til trening. Tiden kan deles opp, og kan brukes til trening på treningscenter og til andre former for fysisk aktivitet (tur, sykling, idrett) i tilknytning til arbeidstiden. Vi ber også om at om arbeidsgiver ser på lavterskelaktiviteter, og kontakter bedriftshelsetjenesten for å avklare hva de eventuelt kan bidra med.

NTL

Maj-Brit Iden

Bergen 13. mai 2019

## SYKKELPARKERING

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00676-5

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

### **Forslag til vedtak:**

Vedtak utarbeides i møte

#### Bakgrunn:

I møte 09.04.2019 satte AMU ned en arbeidsgruppe for å finne ut av hva som kan fungere for bedre sykkelparkering. Arbeidsgruppen består av Ingeborg Korme (akademikerne), Eiendomssjef Klas Rønning og HR-rådgiver Eli Winther orienterer.

Vi vet at sykling til og fra jobb er bra for miljøet, gir vesentlig bedre helse enn å kjøre bil eller å ta kollektivtransport, og fører til redusert sykefravær og økt trivsel. For å få flere til å velge sykkel er det viktig å ha et opplegg som fremstår som attraktivt, funksjonelt, sikkert og universelt utformet. For dem som sykler til og fra jobb, er det viktig med gode dusjmuligheter, trygg sykkelparkering og tilgjengelighet.

Arbeidsgruppen er usikker på hvor mange som oppfatter sykkelparkeringen som problematisk, og hvor stort problemet faktisk er, men det er uansett viktig at NHH har et trygt sted å parkere sykkelen. Gode anlegg for sykkelparkering vil kunne bidra til å øke sykkeltrafikken, og være et viktig bidrag i jobben med miljø og miljøvern på vår arbeidsplass.

Arbeidsgruppen har diskutert kortsiktige og langsiktige planer for å forbedre sykkelparkeringen. NHH har i dag tre sykkelbur. To av dem er fulle av forskjellige ting som (kanskje) er plassert der i forbindelse med rehabiliteringen, men som ikke har noe med sykler å gjøre. Sykkelburene er dessuten konstruert på en måte som gjør at det bare er plass til noen få sykler om alle skal låse dem skikkelig.

Vi vil undersøke om adgangskontroll til buret med ansattkortet er en enkel og rimelig løsning. Dette kan komme på plass rimelig raskt, men betyr dobbel låsing. Klas undersøker også hvem som har ansvar for det som nå er lagret i sykkelburene, og sørger for at dette blir fjernet og oppbevart et annet sted.



På den andre siden passer det å ha en parallell prosess med rehabiliteringen og ny-sykkelparkering, med en litt spenstigere løsning enn det vi har i dag. Det er viktig å presisere at rehabiliteringsprosjektet ikke har noe med sykkelparkering ved NHH å gjøre. Statsbygg har derimot satt av penger til grønne tiltak, og det kan tenkes at vi kan få midler der – det må vi undersøke nærmere. Klas tar kontakt med Høgskolen på Vestlandet, som har fått støtte av statsbygg til en helt ny sykkelparkering, og spør om vi kan ta en tur dit for å se på og høre mer om deres erfaringer.

Ingeborg har en dialog med Bergen Bysyssel og kommunen om muligheten for å få bysysselstativ på NHH. Alle stativplasseringer blir utarbeidet i samarbeid med kommunen, men det er åpnet for at private aktører kan betale for stativ om det passer inn med resten av systemet.

Arbeidsgruppen kan ellers se for seg en intern sykle til jobben-kampanje, eller kanskje en sykkelfestival, utlånssykler eller andre sosiale tiltak.

## EVENTUELT 27.05.2019

Saksbehandler Eli Winther  
Arkivreferanse 19/00362-3

Utvalg  
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato  
27.05.2019

Utvalgsnr

**Forslag til vedtak:**  
Utarbeides i møte