

MØTEINNKALLING

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Dato: 09.04.2019 kl. 12:15
Sted: Merinobygget
Arkivsak: 19/00417
Arkivkode: 012.1 254.0

Mulige forfall meldes snarest til Eli Winther

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
8/19	19/00360-2	Godkjenning av saksliste for AMU-møte 09.04.19 og protokoll fra AMU-møte 18.02.19	2
9/19	17/00826-23	Fast plass eller free seating?	3
10/19	19/00367-2	Turnover i administrasjonen 2010 - 2018	4
11/19	19/00676-3	Informasjon om NHHS bedriftshelsetjeneste (BHT) AktiMed	6
12/19	19/00676-2	Sykkelparkering	7
13/19	19/00676-1	Trening i arbeidstiden	8
14/19	19/00362-2	Eventuelt 09.04.2019	9
Orienteringssaker			

09.04.2019

Leder Elise Kongsvik

**8/19 Godkjenning av saksliste for AMU-møte 09.04.19
og protokoll fra AMU-møte 18.02.19**

Arkivsak-dok. 19/00360-2

Arkivkode. 254.0

Saksbehandler Eli Winther

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	8/19

Forslag til vedtak:

AMU godkjenner saksliste for møte 09.04.2019 og protokoll fra
møte 18.02.19

9/19Fast plass eller free seating?

Arkivsak-dok. 17/00826-23

Arkivkode. 030.0

Saksbehandler Elise Kongsvik

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	9/19

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møte

Bakgrunn:

Prosjektleder for rehabiliteringsprosessen Eivind Drange har utarbeidet et notat der fordeler og ulemper ved hhv fast plass eller free seating er diskutert, se vedlegg. Eivind Drange deltar i møtet.

AMU diskuterer hvilke anbefalinger vi vil gi ledelsen i dette spørsmålet.

Vedlegg til sak



Fast plass eller Free seating-AMU 09041!



FAST Plass ELLER FREE SEATING?

Til: Styringsgruppen Rehabilitering NHH,

Fra: Eivind Orange, prosjektleder

Dato: 20.01.2019

[Subtitle]

Bakgrunn og formal:

I tilknytning til overgang til aktivitetsbaserte arbeidsplasser - populært omtalt som *apne landskap* eller *åpen kontorl@kning* - 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 *somfree seating* med *clean desk* – her etter kalt *julekskontor*.

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 utføres. Typisk vil være en kontorpult i et landskap, et stilleareal og et areal for aktivt samarbeid. På NHH 10ses 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 fli0terom 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 varen starter innkjøpsprosessen for nytt brukerstyr for rehabilitert bygg, og refleksjon rundt valg av kontorl@kning 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 l@sninger. Vi søker folgelig 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 l@sningen 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 l@sning man skal velge bør folgelig 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 fleksikontor 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 fleksikontoret 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 brukerstyr/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 brukerstyr.

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.

10/19 Turnover i administrasjonen 2010 - 2018

Arkivsak-dok. 19/00367-2

Arkivkode. 213

Saksbehandler Elise Kongsvik

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	10/19

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering

Bakgrunn:

I møtet 18.02.19 redegjorde arbeidsgiver for turnoveren i administrative stillinger i 2018. I tallmaterialet var det da kun tatt hensyn til fast ansatte medarbeidere som frivillig hadde avsluttet sitt arbeidsforhold. Dette innebar at for eksempel pensjonister ikke var tatt med i tallgrunnlaget.

AMU diskuterte hva begrepet turnover skal omfatte på NHH, og vi ble enige om at hos oss rapporterer vi alle fast ansatte som har sluttet i løpet av et år – uavhengig hvilken årsak. Dette gir det beste bildet av de utfordringene som organisasjonen står overfor når medarbeidere slutter.

Videre ønsket AMU at arbeidsgiver gir en oversikt over turnoveren flere år tilbake, slik at vi kan få en oversikt over hva som er et vanlig turnovernivå på NHH.

Under følger en oversikt over turnoveren i administrasjonen for perioden 2010 – 2018, basert på alle fast ansatte som har sluttet uavhengig av årsak.

Så langt i 2019 er det åtte medarbeidere som har sluttet/sagt opp sin stilling ved NHH i administrasjonen.

Turnover (%) PÅ NHH – Alle fast ansatte som har sluttet uavhengig av årsak

År	Alle administrativt ansatte	Kun sentral-administrasjonen
2010	4,26	3,98
2011	5,95	7,04
2012	3,44	4,06
2013	14,15	16,71
2014	7,75	9,99
2015	8,79	8,69
2016	8,74	9,49

2017	7,15	5,40
2018	14,32	14,00

AMU diskuterer videre hva turnover tallene gir uttrykk for og hvilke utfordringer de gir.

11/19Informasjon om NHHS bedriftshelsetjeneste (BHT) AktiMed

Arkivsak-dok. 19/00676-3

Arkivkode.

Saksbehandler Eli Winther

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	11/19

Forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering

Bakgrunn:

Tone Tharaldsen HMS-rådgiver fra AktiMed orienterer om NHHS nye bedriftshelsetjeneste.

12/19 Sykkelparkering

Arkivsak-dok. 19/00676-2

Arkivkode.

Saksbehandler Eli Winther

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	12/19

Forslag til vedtak:

Vedtak utarbeides i møte

Bakgrunn:

Forskerforbundet har kommet med forslag om bedre låse muligheter for sykkelparkering:

Saken gjelder sykkelparkeringen ved NHH.

Selv om NHH har brukt en del penger på å sette i stand sykkelparkeringer, er det ikke lagt opp til at man kan sikre sykler og utstyr mot tyveri. Det viser seg at flere har fått frastjålet sykler eller utstyr fra sykkelparkeringen i arbeidstiden. Statens Vegvesens sykkelstrategi (som ligger som grunnlag for NTP 2010-2019) beskriver at mulighet for tyverisikring er et behov det er lagt opp til såkalt «dagparkering», dvs at sykler står parkert fra 2 til 12 timer. FF ber om at NHH bedrer mulighetene for låsing av sykkelparkeringen. Dette vil kanskje bidra til at flere benytter sykkel som transportmiddel.

13/19Trening i arbeidstiden

Arkivsak-dok. 19/00676-1

Arkivkode.

Saksbehandler Eli Winther

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	13/19

Forslag til vedtak:

Vedtak utarbeides i møte

Bakgrunn:

NTL har kommet med forslag til og retningslinjer for trening i arbeidstiden.

14/19Eventuelt 09.04.2019

Arkivsak-dok. 19/00362-2

Arkivkode. 254.0

Saksbehandler Eli Winther

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	09.04.2019	14/19

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møte

Elise Kongsvik
leder