

Møteinnkalling

Utvalg: MH - IDF-LOSAM
Møtested: 30M11, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato: 01.03.2018
Møtestart: 13:00
Møteslutt: 15:30
Merknad:

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Albert Adriaan Verhagen	Ida Marie Bruun Jacobsen
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Vesna Forbergskog
Marius Widerøe	Randi Kallar Devold	Sissel Skarra
Bjørn Munkvold		

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 28.02.2018.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 11/18	Godkjenning av referat fra forrige møte 30.01.2018. <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>		
ST 12/18	Normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Oppfølging av vedtak i sak 3/18. Jon Magnussen informerer om normene.</i>		
ST 13/18	Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap		2017/12223
ST 14/18	Risikovurdering ved MH		2018/6028
ST 15/18	Status mål og handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv ved MH		2018/2323
ST 16/18	Elgesetergate 10 - Plantegninger ELG10		2017/28480
ST 17/18	Nytt fra dekanen		

ST 11/18 Godkjenning av referat fra forrige møte 30.01.2018

ST 12/18 Normer for uttelling for undervisnings- og veiledningsoppgaver og sensur ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	13/18	01.03.2018

Forslag til nye medlemmer til valgkomite ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Forslag til vedtak:

Arbeidstakerorganisasjonene foreslår personer til valgkomiteen ved MH for valggruppene:

- Fast vitenskapelig personale
- Midlertidig vitenskapelig personale.

Forslagene sendes til valg@medisin.ntnu.no innen 27. mars 2018 kl. 12.00.

Bakgrunn:

Våren 2018 skal det gjennomføres valg på representanter for valggruppen **midlertidig vitenskapelig personale** til Fakultetsstyret og til Utvidet ledergruppe ved instituttene ved MH. Nominasjonsfrist kandidater til Fakultetsstyret er 17. april. Nominasjonsfrist kandidater til Utvidet ledergruppe er 15. mai. Valg til Fakultetsstyret er 8. mai. Valg til Utvidet ledergruppe er 12. juni.

Etter drøfting i LOSAM 19.04.2017 sak 27/17 oppnevnte dekan følgende valgkomité for gjennomføring av valg til Fakultetsstyret MH for valgperioden 2017 - 2021:

- Rune Wiseth (leder) - valggruppen fast vitenskapelig personale
- Ingerid Brønne Arbo - valggruppen midlertidig vitenskapelig personale
- Anne Kristensen - valggruppen teknisk administrativt personale
- FTR1 - observatør med mandat i henhold til valgreglementets § 7.2.

Rune Wiseth er nå konstituert som adm.dir. ved St. Olavs hospital, og det må oppnevnes et nytt medlem i valgkomiteen for valggruppen fast vitenskapelig personale.

Ingerid Brønne Arbo er nå ansatt i fast stilling ved MH, og det må oppnevnes et nytt medlem i valgkomiteen for valggruppen midlertidig vitenskapelig personale.

Arbeidstakerorganisasjonene i LOSAM inviteres til å foreslå nye medlemmer til valgkomiteen for begge disse valggruppene.

Valgkomiteen ved fakultetet oppnevnes i henhold til NTNUs valgreglement § 7,3: Dekan oppnevner, etter innspill fra LOSAM, valgkomité for valg ved fakultetet. Instituttleder oppnevner valgkomité for valg til utvidet ledergruppe.

Valgkomiteen skal med vekt på likebehandling av kandidatene bidra til engasjement og bred valgdeltagelse ved å:

- a) innen nominasjonsfristen, utbre kunnskap om hva vervet innebærer og kravene til kandidatenes kompetanse.
- b) under nominasjonsperioden, bidra til at det foreslås et tilstrekkelig antall kandidater til at det kan bli et reelt valg, og eventuelt selv fremme forslag til kandidater.
- c) etter nominasjonsfristens utløp og før første valgdag, organisere valgmøter og presentere kandidatene.

Det gjøres oppmerksom på at oppnevnte medlemmer i valgkomiteen ikke er valgbare ved det aktuelle valg (valgreglementets § 4 pkt. c).

Se wiki for mer informasjon om valg ved MH:

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Valg+ved+MH>

Vedlegg:

1 NTNUs valgreglement

Reglement for valg til styret, fakultetsstyrene og instituttstyrene, samt ved valg til medvirkningsorganene ved instituttene ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet¹

Fastsatt av Styret 5.11.2013 (S-sak 60/13)²
Med hjemmel i Universitets- og høgskolelovens § 9-4 (9)

¹ Fotnotene er ikke en formell del av valgreglementet, men er lagt inn av NTNUs valgsekretariat til hjelp for valgstyrene i tolkningsspørsmål. Andre kilder er valgstyrets protokoller og NTNUs styresaker.

² Tidligere reglement fastsatt i Styret 15/3-2015 (S-sak 20/05) og senere revidert i følgende saker: 20/06, 62/08 og 8/09.

§ 1. Reglementets virkeområde

Reglementet gjelder for valg av medlemmer til NTNUs styre, fakultetsstyre og instituttstyre, medvirkningsorgan ved instituttene, samt for andre valg som følger av vedtak i NTNUs styre.³

Når det gjelder andre forhold slik som sammensetning av valgte organ,⁴ valgperioder⁵ og hvorvidt de enkelte valg skal gjennomføres, vises det til Universitets- og høyskoleloven, samt relevante vedtak i NTNUs styre og beslutninger fattet av NTNUs ledelse.

§ 2. Valgform

1. Valg gjennomføres som elektronisk urnevalg via NTNUs intranett:
 - a. Velgernes brukernavn og passord kontrolleres elektronisk mot manntallet. Eventuelle klager på manntallet sendes inn elektronisk.
 - b. Den enkelte velger kan bare avgi stemme én gang ved hvert valg. Det er ikke adgang til forhåndsstemming.
2. Medlemmer og minst like mange rekkefølge varamedlemmer velges av og blant sine grupper i separate valg. Hver gruppe utgjør en valgkrets.

§ 3. Stemmerett og valgkretser

1. Følgende grupper har stemmerett ved valg:
 - a. fast ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling,⁶ inklusive åremålstilsatte ledere som rektor, prorektorer, dekaner og instituttledere
 - b. midlertidig ansatte i undervisnings- og/eller forskerstilling
 - c. faste og midlertidig ansatte i tekniske og administrative stillinger
 - d. studenter
2. Fast og midlertidig ansatte må være ansatt i minst 50 % stilling og ha tiltrådt denne på dato for utleggelse av manntallet for å være stemmeberettiget innen sine grupper.

³ Valgreglementet benyttes bl.a. ved rådgivende avstemning om valg av medvirkningsordning ved instituttene. Dersom alternative ordninger innebærer valg (eks. valg til instituttstyrer/råd eller utvidet ledergruppe) benyttes valgreglement og elektronisk valgsystem så langt det passer.

⁴ [Styringsreglement for NTNU](#) (lagt ut på NTNUs administrative hjelpemidler/regelbank på Innsida).

⁵ Valgperioden for styret er regulert i Universitetsloven, for styringsorgan på fakultets- og instituttnivå av Styringsreglementet (dvs. ett år for studenter/midl. vitenskapelig ansatte og fire år for de andre gruppene).

⁶ Som undervisnings- og/eller forskerstilling regnes følgende stillinger etter Hovedtariffavtalen i Staten: Undervisnings- og forskerstilling (17.510), utdanningsstilling (17.515) og forskerstilling (90.400). Åremålsansatte i undervisnings- og forskerstilling der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et krav (jfr. Univl. § 6-5 (1) pkt j) stemmer som fast vitenskapelig ansatte. Andre stillinger [Inkl. universitetsbibliotekar (17.520) og ansatte i lederstillinger (17.500)] regnes som tekn.-adm. stillinger med unntak av åremålstilsatt rektor, dekan og instituttleder som stemmer som fast vitenskapelige. Ansettelsesforholdet (jfr. NTNUs lønnspolitikk) avgjør hvilken stemmegruppe den enkelte tilhører.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

3. Studenter som har studierett ved NTNU, har stemmerett. De som er registrert på studieprogram og emner ved flere fakulteter og institutter, kan velge ved hvilket fakultet og institutt de ønsker å benytte stemmeretten. Studenter som også fyller kravene for stemmerett som ansatt, skal stemme som ansatt.⁷
4. For eksternfinansierte ansatte med NTNU som arbeidsgiver, gjelder de samme regler om stemmerett som for institusjonens øvrige ansatte. Dette gjelder ikke tilsatte ved institusjoner som driftsmessig er tilknyttet NTNU, men hvor NTNUs styre ikke har ansvaret for den faglige virksomheten.⁸
5. Stemmerett bortfaller for den som har permisjon for å arbeide i annen stilling utenfor NTNU. Ved permisjon for å arbeide i annen stilling ved NTNU følger stemmeretten den stilling vedkommende innehar på dato for utleggelse av manntallet. Stemmerett beholdes ved permisjon med lønn fra NTNU.
6. Professor og førsteamanuensis i minst 20 % stilling ved Det medisinske fakultet som er tilsatt i kombinert stilling ved Universitetsklinikken, har stemmerett ved valg på fakultets- og instituttnivå.

§ 4. Valgbarhet

1. Ansatte og studenter med stemmerett er valgbar for sine respektive grupper så sant de har et ansettelses- eller studieforhold som dekker den aktuelle valgperioden.⁹ Med mindre styret har fattet annet vedtak, starter valgperioden 1. august. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling kan valgstyret godkjenne kandidater som har én måned kortere ansettelsestid enn den aktuelle valgperioden.
2. Norsk er offisielt arbeidsspråk ved NTNU. Aktuelle kandidater må ha dokumenterte språkferdigheter til å skjøtte vervet.¹⁰ Tvilstilfeller avgjøres av valgstyret.
3. Følgende personer er ikke valgbar:
 - a. Personer som har fungert i det aktuelle vervet i et sammenhengende tidsrom på 8 år ved begynnelsen av den nye valgperioden etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.¹¹

⁷ Det er bare mulig å være registrert i én stemmerettsgruppe i den perioden manntallet gjelder. Dersom man endrer status for eksempel fra student til ansatt i løpet av manntallsperioden, vil dette først ha innvirkning for valgdeltagelsen fra neste uttak av manntallet.

⁸ Univl.2005 § 1-4 (4) gir departementet hjemmel til i samråd med institusjonen å legge driften av en nasjonal fellesoppgave til en bestemt institusjon, uten at institusjonens egne styringsorganer har ansvaret for den faglige virksomheten. Det er da ikke naturlig at ansatte ved slike fellesoppgaver har stemmerett eller er valgbar til institusjonens organer. Eksempelvis gjelder dette BIBSYS, Artsdatabanken, Renate-senteret og Senter for matematikk. Heller ikke ansatte ved NTNUs underliggende selskaper (eks. NTNU Samfunnsforskning AS) har stemmerett ved NTNU.

⁹ Reglene om valgbarhet sees i sammenheng med bestemmelsene i universitetsloven om plikt til å ta imot og utføre verv (Univl.2005 § 9-5). Valgperioden er fra 1. august til 31. juli (jfr. UFD brev om ny styringsordning av 11.3.2006).

¹⁰ Dersom det kan være tvil om en kandidat har tilstrekkelige språkferdigheter i norsk/skandinavisk språk, skal kandidaten legge fram dokumentasjon i form av kursbevis eller skriftlig attest fra vedkommendes arbeidsgiver (instituttleder/kontorsjef).

¹¹ Univl. 2005 § 9-4, fotnote til (9).

- b. Følgende personer i lederstillinger:
- i. Rektor, dekaner og instituttledere er ikke valgbare til styret eller fakultetsstyret.
 - ii. Ledere som rapporterer direkte til rektor og til avdelingsledere i Fellesadministrasjonen er ikke valgbare til styret.
 - iii. Ledere som rapporterer direkte til dekan, samt seksjonsledere i fakultetsadministrasjonen er ikke valgbare til fakultetsstyret
 - iv. Ledere som rapporterer direkte til instituttleder er ikke valgbare til instituttstyre/medvirkningsorgan.¹²
- Tvilsspørsmål avgjøres av det respektive valgstyre.
- c. Medlemmer av valgstyre eller valgkomité for det aktuelle valg.
- d. Personer som er innvilget fritak etter å ha bedt seg fritatt for gjenvalg på grunn av tidligere verv etter reglene i Universitets- og høyskoleloven.¹³

§ 5. Tidspunkt for valget

1. Rektor fastsetter tidsplan for ordinære valg. Ved suppleringsvalg i perioden fastsetter henholdsvis rektor og dekan når valg skal gjennomføres.
2. Valgoppgjøret skal foreligge senest 1 måned før representantenes funksjonstid begynner.¹⁴

§ 6. Valgstyre

1. Valgstyret har ansvar for å gjennomføre valg og eventuelle suppleringsvalg i løpet av valgperioden fram til nytt valgstyre er oppnevnt. Valgstyret:
 - a. administrerer valget og forberedelsene til dette.
 - b. kunngjør valget senest 6 uker før første valgdag. Samtidig skal det informeres om hvordan valget skal gjennomføres og om at fristen for å nominere kandidater er 3 uker før valget.
 - c. skal om mulig påse at valg ikke finner sted før det er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges medlemmer og varamedlemmer. Dersom det innen nominasjonsfristen ikke er fremmet forslag på minst like mange kandidater som det skal velges, kan valgstyret be valgkomiteen, eventuelt rektor eller dekan, om innen tre dager å fremme forslag på et tilstrekkelig antall kandidater.
 - d. tolker valgreglementet.¹⁵
 - e. kontrollerer valgresultatet og kunngjør resultatet.
 - f. behandler eventuelle klager over valget.
 - g. kan ved tekniske problemer av avgjørende betydning for stemmegivningen, vedta at perioden for gjennomføring av valget forlenges.

¹² Leder for fagseksjon/faggruppe og leder for kontorseksjon/ laboratorium er ikke valgbare til instituttstyre. Instituttleder er ex.officio leder av instituttstyret i henhold til NTNUs styringsreglement.

¹³ Følger direkte av Univl.2005 § 9-5 (1): ” Den som har gjort tjeneste i et tillitsverv, har rett til fritak fra gjenvalg til dette i like lang tid som vedkommende har fungert i vervet. Varamedlem som har møtt som medlem i minst halve valgperioden, kan kreve seg fritatt for valg som medlem i neste periode.”

¹⁴ Normalt starter funksjonsperioden 1. august med mindre Styret har vedtatt noe annet.

¹⁵ Valgstyret for det enkelte valg kan vedta utfyllende bestemmelser til valgreglementet så sant de er i samsvar med intensjonene i valgreglementet og ikke framstår som alternative regler.

2. Rektor oppnevner etter drøfting i SESAM valgstyret for valg av styremedlemmer.¹⁶ Dekan oppnevner etter drøfting i LOSAM valgstyret på fakultetsnivå som skal ha ansvar for å gjennomføre valgene til fakultetsstyre, instituttstyre/medvirkningsorgan.
3. Valgstyret skal ha 3 til fem medlemmer med representasjon fra ulike grupper ansatte. Leder av studentenes valgstyre er observatør. Rektor/dekan utpeker leder og eventuelt nestleder, eller overlater til valgstyret selv å velge disse.
4. Valgstyret er vedtaksdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede. Det gjør vedtak ved vanlig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende.

§ 7. Valgkomité

1. Rektor skal oppnevne en felles valgkomité bestående av minst en representant for hver gruppe ansatte som skal velges.¹⁷ Forslag til sammensetning drøftes i SESAM. Rektor kan oppnevne nye medlemmer dersom noen ikke kan delta i komitéen.
2. Valgkomitéen skal med vekt på likebehandling av kandidatene bidra til engasjement og bred valgdeltagelse ved å:
 - a. innen nominasjonsfristen, utbre kunnskap om hva vervet innebærer og kravene til kandidatens kompetanse.
 - b. under nominasjonsperioden, bidra til at det foreslås et tilstrekkelig antall kandidater til at det kan bli et reelt valg, og eventuelt selv fremme forslag til kandidater.
 - c. etter nominasjonsfristens utløp og før første valgdag, organisere valgmøter og presentere kandidatene.
3. Dekan kan oppnevne valgkomité for valg ved fakultetet.¹⁸

§ 8. Manntall

1. Rektor er manntallsfører. Stemmeretten er knyttet til at velgerne er registrert i NTNUs lønssystem¹⁹ eller Felles studentdatasystem (FS). Felles manntall for alle valg ved NTNU tas ut to ganger i året i etterkant av studentenes semesterregistrering.²⁰ Valg kan gjennomføres fra fire uker etter at felles manntall er tatt ut og fram til en uke før nytt manntall tas ut. Velgerne må selv kontrollere at de er ført opp i manntallet.

¹⁶ Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

¹⁷ I hovedvalgår bør det oppnevnes to fra hver gruppe. Arbeidstagerorganisasjonene inviteres til å foreslå halvparten av medlemmene.

¹⁸ Instituttleder sørger for at tilsvarende oppgaver ivaretas på en hensiktsmessig måte ved instituttet.

¹⁹ I lønssystemet PAGA benyttes org.nr. (ikke ksted).

²⁰ Alle studenter oppfordres til å velge stemmerettssted ved et institutt i forbindelse med semesterregistreringen. Ved integrerte studier som medisin har studentene liten institutt-tilhørighet. Det er i så fall teknisk mulig å bruke fakultetsmanntallet også ved instituttvalg. Hvorvidt manntallet på instituttnivå er tilfredsstillende eller om man må bruke fakultetsmanntallet, avgjøres av valgstyret.

2. Klage på manntallet rettes til manntallsfører, senest 2 uker etter at manntallet er lagt ut. Dersom manntallsfører ikke finner å kunne rette manntallet, avgjøres klagen av valgstyret.
3. Det er et lederansvar å legge til rette for at ansatte som i sitt daglige arbeid ikke bruker internett, gis uhildet informasjon om valget og anledning til å kontrollere manntallet og avgi elektronisk stemme. For gruppen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling skal det av hensyn til de ansatte som ikke har norsk/nordisk språkbakgrunn, gis informasjon også på engelsk om valget.

§ 9. Nominasjon. Kunngjøring av kandidater. Valgkamp

1. Alle stemmeberettigete ansatte og studenter ved NTNU kan sende inn forslag på kandidater fra egen gruppe. Forslagene må være undertegnet av minst 3 stemmeberettigede.
2. Forslagene må være valgstyret i hende senest 3 uker før valget starter. Kandidatene forespørres av valgstyret.
3. Valgstyret kunngjør kandidatene senest 14 dager før valget starter. Organisert valgkamp gjennomføres i perioden mellom kunngjøring og valgstart.

§ 10. Valg av studentmedlemmer til styret, fakultetsstyrer, instituttstyrer og medvirkningsorgan ved instituttene

Valg av studenter skjer ved elektronisk urnevalg. Det kan holdes separate valg på medlem og varamedlem.

1. Det kan bare stemmes på kandidater som er lovlig nominert og fremmet for valgstyret innen nominasjonsfristen.
2. Den praktiske gjennomføring av valg av studentrepresentanter til styret gjennomføres av Studenttingets valgstyre.
3. Studenttinget har ansvar for at det innen 1. mars hvert år velges representanter til valgstyret for valg av studentrepresentanter. Valgstyret fungerer også ved eventuelle valg/suppleringsvalg i perioden.
4. På fakultets- og instituttnivå ivaretas valgstyrets oppgaver av de studenttillitsvalgte ved hvert fakultet.²¹ Valg kan alternativt gjennomføres som urnevalg i allmøte.²² Studenter som ikke er oppført i manntallet²³ kan ikke avgi stemme ved allmøtevalg.

²¹ Fakultetstillitsrepresentantene (FTR'ene) ivaretar enten selv valgstyrets oppgaver eller tar ansvar for å oppnevne valgstyre for studentvalgene på fakultets- og instituttnivå. FTR'ene representerer "i kraft av sitt verv" studentene i fakultetsstyre. Dersom fakultetet har to FTR1 fra ulike studiekulturer og begge er av samme kjønn, kan det argumenteres for at det er urimelig å oppfylle likestillingslovens krav, se valgreglementet § 11 pkt 3d).

²² Gjennomføres i henhold til gjeldende allmøtereglement ved det aktuelle fakultet og institutt.

²³ Oppføring i manntall kontrolleres mot semesterkort (stemmerettssted/studierett).

§ 11. Gjennomføring av valgoppgjøret

1. Det gjennomføres preferansevalg innen hver gruppe. Medlemmer og varamedlemmer velges under ett. Dvs. at hver velger rangerer maksimalt så mange kandidater i nummerert rekkefølge som det skal velges medlemmer og varamedlemmer for vedkommende gruppe.
2. Stemmene telles opp særskilt for hver gruppe. Resultatet avgjøres slik:
 - a. Stemmene vektet ved at antall plasseringer som nr 1 deles med 1, antall plasseringer som nr 2 deles med 3, antall plasseringer som nr 3 deles med 5, antall plasseringer som nr 4 deles med 7 osv.
 - b. Summen av de vektete stemmetallene avgjør hvem som blir valgt som medlem og hvem som blir rekkefølge varamedlemmer.²⁴
 - c. Krav om kjønnsmessig balanse skal være oppfylt for hver valggruppe.
 - d. Ved stemmelikhet mellom to kandidater avgjøres rangeringen mellom disse ved loddtrekning i valgstyret.
3. Likestillingslovens²⁵ krav om kjønnsmessig balanse skal oppfylles slik:
 - a. Skal det velges 2 eller 3 medlemmer innen gruppen, skal begge kjønn være representert. Tilsvarende gjelder for varamedlemmer. Dersom det ved optelling viser seg at et kjønn vil få færre representanter enn dette, rykker kandidater fra det underrepresenterte kjønn opp. Kjønnsmessig balanse skal først oppfylles for medlemmer, dernest for medlemmer og varamedlemmer under ett. Den med høyest stemmetall blant varamedlemmene er 1. varamedlem.
 - b. Skal det kun velges 1 medlem, skal varamedlemmet være av motsatt kjønn.
 - c. Det kan gjøres unntak fra reglene når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene. Unntak avgjøres av rektor/dekan etter forslag fra det respektive valgstyret.
4. Valgresultatet skal føres i en særskilt valgprotokoll som underskrives av valgstyret. Melding om valgresultatet sendes til rektor og kunngjøres av valgstyret straks.

§ 12. Fratreden

1. Den som slutter i ansettelses- eller studieforhold ved NTNU, fratrer det verv vedkommende er valgt til. Den som har permisjon for å arbeide i stilling utenfor universitetet, fratrer vervet i permisjonstiden. Rektor eller dekan kan unntaksvis og etter personlig søknad frita et medlem fra verv for resten av valgperioden når tungtveiende arbeids- eller velferdsmessige grunner tilsier dette.
2. Personer som etter at valget er gjennomført blir tilsatt i stillinger som etter § 4.3 ikke gjør dem valgbare, fratrer vervet.

²⁴ Null avgitte stemmer kan godkjennes som valgresultat så sant kandidaten(e) er lovlig fremmet og valgreglementets øvrige krav er oppfylt.

²⁵ Likestillingsloven § 21.

3. Suppleringsvalg avholdes bare dersom det ikke er mulig å supplere fra vara-medlems- listen og den rangerte kandidatlisten for det aktuelle valgte organ og gruppe.

§ 13. Klage

1. Den som har stemmerett ved et valg, kan klage over feil begått ved valget. Klage må fremsettes overfor det respektive valgstyret senest en uke etter at valgresultatet er bekjentgjort.
2. Valgstyret kan bestemme at det skal holdes ny opptelling eller nytt valgoppgjør hvor dette er mulig og tilstrekkelig til å rette opp eventuelle feil. Det nye valgoppgjøret kan påklages etter pkt. 1 ovenfor.
3. Finner valgstyret ikke grunnlag for å ta klagen til følge, oversendes denne straks til styret/fakultetsstyret.²⁶ Valgstyret skal avgi uttalelse om klagen i forbindelse med oversendelsen. Denne skal i så fall gjøres kjent for klager.
4. Mener styret/fakultetsstyret at det er gjort feil som kan ha vesentlig betydning for valgutfallet, og denne ikke lar seg rette opp ved ny opptelling eller nytt valgoppgjør, skal det holdes nytt valg. Dette skal holdes så snart som mulig. Inntil nytt valg har funnet sted, blir tidligere medlem stående selv om tjenestetiden er utløpt.²⁷

²⁶ Den sentrale klagenemnd sitt mandat har blitt innskrenket i Univl. 2005 § 5-1 nr. 1 til kun å omfatte enkeltvedtak etter forvaltningsloven og andre klagesaker fra kandidatene. Valg faller utenom mandatet.

²⁷ Univl.2005 § 9-4 nr. 4.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	14/18	01.03.2018

Risikovurdering

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Se vedlagt notat dat. 13.02.2018 til alle instituttlederene ved MH.

Vedlegg:

- 1 Risikovurdering - Notat 13.02.2018 til instituttlederene ved MH

Notat

Til: Instituttledere

Kopi til:

Fra:

Signatur:

Risikovurdering

Fakultetet ønsker å sette fokus på risikovurdering, og få en oversikt over status for dette arbeidet på instituttene. Det ønskes tilbakemelding på;

- Hvilke risikovurderinger som er gjennomført, og hva som eventuelt mangler.
- Hvordan instituttene forholder seg til restrisiko.
- Er det avdekket risikoområder som kan svekke fakultetets evne til å ivareta primærfunksjonene (undervisning, forskning, formidling)? Dvs. hendelser som kan føre til omfattende driftsstans/omlegging eller svekket troverdighet og omdømme for hele fakultetet eller NTNU?

Bakgrunn og informasjon

Risikovurdering er en systematisk gjennomgang av hva som kan gå alt på arbeidsplassen – hvilke uønskede hendelser som kan oppstå. Risikovurderingen brukes for å vurdere om eksisterende tiltak er gode nok, eller om enheten må iverksette og gjennomføre nye tiltak for å redusere risikoen.

Ansvar for at det gjennomføres risikovurderinger ligger på linjeleder. Instituttleder skal sørge for at ledere på nivå 4 (og 5) følger opp dette arbeidet innenfor sitt ansvarsområde, og at det settes av nok tid og ressurser til risikovurdering. Linjeleder skal gjøre seg kjent med viktige risikoforhold innenfor sitt ansvarsområde, og på bakgrunn av risikovurderinger sørge for at det utarbeides handlingsplaner og gjennomføres tiltak for å minimere risiko. Instituttleder skal ha et bevisst forhold til eventuell restrisiko.

Hva skal risikovurderes?

Alle arbeidsoppgaver og prosesser som kan forårsake skade på mennesker, materiell eller miljø skal risikovurderes – typisk er all form for labaktivitet, samt innsamling og oppbevaring av data (inkl. bruk av videokamera eller annet opptaksutstyr), men også konferanser eller

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Harald Hardrådes gate 13	+47 72820700	
7491 Trondheim Norway	postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/mh	1930-bygget, 2. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

større arrangement. Risikovurdering skal omfatte både ergonomiske og psykososiale forhold, samt informasjonssikkerhet. Hvis noen skal arbeide alene i lab utenom ordinær arbeidstid, er det også noe som skal risikovurderes på forhånd. Instituttene bør ha en overordnet risikokartlegging for hele instituttet, og mer detaljerte risikovurderinger der det anses som nødvendig.

Når skal risikovurdering gjennomføres?

Risikovurderinger skal gjennomføres regelmessig (f.eks. annethvert år), og;

- før en ny arbeidsoppgave eller arbeidsprosess blir satt i gang.
- hvis arbeidsoppgaven eller arbeidsprosessen endres slik at risikoen blir vesentlig endret.
- hvis enheten skal kjøpe inn nytt utstyr som kan medføre skade på mennesker, materiell/utstyr eller ytre miljø.

I etterkant av en risikovurdering er det hensiktsmessig å gjennomføre en HMS-runde for å vurdere om risikoreduserende tiltak har hatt ønsket effekt og identifisere mulige HMS-utfordringer som ikke er avdekket gjennom risikovurdering. Enheten skal ha regelmessige HMS-runder -for de fleste enheter er en årlig HMS-runde aktuelt.

Hvordan skal risikovurdering gjennomføres?

Linjeleder avklarer hvem som skal delta og hvem som skal ha lesetilgang til risikovurderingen. De praktiske oppgavene rundt risikovurdering og HMS-runde kan delegeres til andre, f.eks. HMS-koordinator. Aktuelle deltagere må tilpasses den enkelte risikovurdering (f.eks. faglig ansvarlig/prosjektleder, verneombud, HMS-koordinator, studentrepresentant, strålevernkoordinator etc.). Alle risikovurderinger skal registreres i RiskManager, NTNUs digitale system for risikovurdering.

Ved spørsmål eller behov for hjelp, ta kontakt med ingvild.hammer@ntnu.no

Lovverk og retningslinjer:

- Arbeidsmiljøloven § 3-1. (Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid) og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1(Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering).
- Det årlige tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet etter fastsatt statsbudsjett (stiller krav til «virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser»).
- NTNUs retningslinje om risikovurdering: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Risikovurdering>

Ved å ha gode rutiner for risikovurdering, forebygger man arbeidsrelatert sykdom og skader, og bidrar til å kvalitetssikre arbeidsprosjekt. Gjennom gode risikovurderinger blir man også forberedt på uønskede hendelser som f.eks. strømprudd, brann, tyveri etc. noe som kan bidra til at materielle og vitenskapelige verdier ikke går tapt og forårsaker forsinkelser, tapte forskningsmidler og kompetanse etc.

U.off. iht. offl. § 13, fvl. § 13 første ledd nr. 1

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	15/18	01.03.2018

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

IA-arbeidet ved NTNU er et tema som med jevne mellomrom drøftes mellom arbeidsgiver, hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet. Ved siste drøfting har tillitsvalgte og hovedverneombudet bl.a. etterspurt behandling av «status på Mål og handlingsplan for IA-arbeidet» i LOSAM'ene. Med bakgrunn i dette har HMS-seksjonen bedt om at en oppdatert versjon vedrørende status på Mål og handlingsplan behandles i de respektive LOSAM'ene og at protokollen av denne behandlingen sendes til HMS-seksjonen.

Nedenstående tekst er limt inn fra notatet som ble sendt av HMS-seksjonen:

Inkluderende arbeidsliv (IA)

NTNU inngikk i 2003 samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Avtalen er videreført, frem til desember 2018.

Ved NTNU er det enighet om:

- *NTNU arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.*
- *Arbeidsplassen skal ha et forebyggende fokus på arbeidsmiljøet.*
- *NTNU skal være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på mestring, medbestemmelse og utvikling.*
- *Lederforankring og partssamarbeid er en forutsetning for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.*

- *Partene har ansvar for mål- og handlingsplanen, og det betyr at arbeidsgiver skal samarbeide med tillitsvalgte, verneombud og ansatte for å nå de felles målene som er satt i planen.*

Det vises for øvrig til NTNUs «Mål og handlingsplan for IA arbeidet ved NTNU».

Fusjon og omorganisering har medført betydelige endringer ved NTNU, noe som også påvirker IA-arbeidet. Det er derfor nødvendig på nytt å rette fokus på tema og sørge for at det arbeides systematisk med IA ved NTNU. IA-arbeidet er et lederansvar. De fleste enhetene (fakulteter, avdelinger) har fordelt oppgaver til IA-arbeidet til lokale IA-kontakter. IA-kontaktene utgjør IA-nettverket ved NTNU. Samtidig er IA-arbeidet et partssammensatt arbeid og skal forankres i de ulike LOSAM'ene og i SESAM

Status Mål og handlingsplan for IA arbeid ved NTNU

I samarbeid med NAV Arbeidslivssenter ble det høsten 2017 rettet spørsmål til enhetene vedrørende status på Mål og handlingsplan for IA ved NTNU. Enhetene har blitt bedt om å rapportere statusplan for IA arbeidet.

En oppdatert versjon vedrørende status på Mål og handlingsplan for MH fakultetet til behandling i LOSAM følger vedlagt.

Vedlegg:

- 1 Mål og handlingsplan for IA ved MH fakultetet

Mål og handlingsplan for IA, status per desember 2017

NTNU arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

- Arbeidsplassen skal ha et forebyggende fokus på arbeidsmiljøet.
- NTNU skal være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på mestring, medbestemmelse og utvikling.
- Lederforankring og partssamarbeid er en forutsetning for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.
- Partene har ansvar for mål- og handlingsplanen, og det betyr at arbeidsgiver skal samarbeide med tillitsvalgte, verneombud og ansatte for å nå de felles målene som er satt i planen.

Delmål 1: NTNU har en målsetting om at det samlede legemeldte sykefraværet ikke skal overstige **3,3 %** i perioden. Sykefraværet vil allikevel variere fra ett kvartal til et annet kvartal. IA avtalen har fokus på økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger.

Delmål 2: NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.

Delmål 3: Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.

NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsettingsforholdet kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak.

Rapportering:

Flere av delmålene og tiltakene som er beskrevet i *Mål og handlingsplan for IA arbeidet ved NTNU* vil bli kommentert fra nivå 1. Det gjelder innenfor alle tre delmål.

Enhet	Delmål 1 Sykefravær	Delmål 2 Hindre frafall og utstøting	Delmål 3: Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år
-------	------------------------	--	---

	Sykefravær – dersom sykefraværet er arbeidsrelatert, hva er mulig årsak (stress, omorganisering, fysisk arbeidsmiljø)?	Oppfølgingsplaner – i hvilken grad oppleves oppfølgingsplanene som nyttig verktøy for videre oppfølging?	Erfaring med digital sykemelding?	Har din enhet hatt arbeidstreningsplasser?	Hvis ja, hvor mange - hvilke oppgaver?	Gjennomføres seniorsamtaler (ved fylte 60 år)?	Hva er viktig å få frem i en slik samtale?

Delmål 1: NTNU har en målsetting om at det samlede legemeldte sykefraværet ikke skal overstige **3,3 %** i perioden. Sykefraværet vil allikevel variere fra ett kvartal til et annet kvartal. IA avtalen har fokus på økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger.

Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Sykefravær – dersom sykefraværet er arbeidsrelatert, hva er mulig årsak (stress, omorganisering, fysisk arbeidsmiljø)?:

- Fravær og varsling om kommende sykefravær som skyldes prosesser knyttet til fusjon/ omorganisering. Dette har ført med seg mye ekstraarbeid, mye opplevelser av unødige arbeid (effekt?) og mye usikkerhet.
- De deler av sykefravær som er arbeidsrelatert og det spørres om her går på mengde og endringer etter fusjon. Det er også mistanke om dårlig inneklima for enkelte. Målinger er visst OK.
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Stress og press knytta til fusjonen og utfordring med manglande kontroll og oversikt og tilsrekkelege ressusar.
- Midlertidige vitenskapelige stillinger: Usikker framtid og finansiering for den ansatte skaper arbeidspress og stress. Administrativt ansatte: Med fusjonen og effektivisering er det fortsatt økende arbeidsmengder, men ikke nok tilførte ressurser.
- Sykefravær som har vært relatert til omorganisering, derunder fusjon. Vi ser høyt arbeidspress og stress i hverdagen også etter fusjonen. Vi har inntrykk av at dette har også medført til flere kortere sykefravær.
- Varierer veldig
- Arbeidsrelatert sykefravær er relatert til en mismatch mellom oppgavenivå og kompetanse
- Ikke registrert arbeidsrelatert sykefravær i 2017. (Enheten ble etablert 1.1.2017)
- En enhet har sykemelding som går på arbeidsavklaringspenger fra SPK. Årsak stort sett av privat karakter, men litt stress med jobb i tidlig fase. Oppfølgingssamtaler gjennomført

Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Oppfølgingsplaner – i hvilken grad oppleves oppfølgingsplanene som nyttig verktøy for videre oppfølging?):

- Oppfølgingsplaner er et nyttig verktøy. Det setter gode rammer for oppfølgingen. Sikrer forutsigbarhet. Det har vært mye fram og tilbake knyttet til oppfølgingsmodulen i Paga. Mye forskjellige beskjeder når det gjelder om denne skal benyttes eller ei. Det er konkludert med at det er minst risiko ved å fortsette å benytte papirversjon.
- Lite bruk av oppfølgingsplaner som verktøy i 2017. Det har vært samtaler og tilrettelegging.
- Oppleves som nyttig med en kort skriftlig oppsummering. At begge parter signerer er med på å gjøre oppfølgingsplanene mer forpliktende og gir et godt grunnlag for systematisk oppfølging av den sykmeldte.
- Disse oppfølgingsplanane er eit nyttig verktøy, særleg slik som dei framstår i PAGA.
- Det varierer, ok med en plan, men savner mer oppfølging fra NAV.
- Disse oppleves nyttig der det er reelt behov for oppfølging. Det oppleves også situasjoner der oppfølgingsplan er mindre nyttig. For eksempel ved graviditet og plager som følge av dette. Med andre ord situasjoner som er utenfor arbeidsgivers mulighet for påvirkning og tilrettelegging. Arbeidet med oppfølging av sykemeldte har også store forbedringspotensialer på systemsiden på NTNU. Slik det er nå er det manuelle lister, med den følge at leder hele tiden manuelt må følge opp hvem er sykemeldt og hvor langt sykemeldingen har kommet. Dette er nok et større problem nå når vi har institutter med opptil 350 ansatte +. Anbefaler derfor at man ser på digitale systemer som gir varsling til leder ved sykefravær og som enkelt gir leder oversikt over enhetens fravær. Manuelle operasjoner er sårbart (for eksempel ved leders sykdom), det kan også føre til feilkilder og forsinkelser.
- Svært nyttige
- Godt og relevant redskap
- OK hjelpemiddel for lange sykemeldinger som nærmer seg oppfølgingsamtale med sykemelder og NAV. Litt mer stressende for kortere sykemeldinger (4-8 uker.)

Kommentarer til delmål 1 Sykefravær (Erfaring med digital sykemelding?):

- Så langt er ikke dette benyttet så lenge at det er noe å melde tilbake. Men fungerer det så må jo dette være svært effektivt og tidssparende.
- Digital sykemelding er nylig innført og det er derfor liten erfaring. Foreløpige tilbakemeldinger fra «brukerne» er at digital sykemelding er både greit og praktisk.
- Lite erfaring med digital sykemelding. MH har nettopp startet. Det er mange spørsmål!

Delmål 2: NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.

Kommentarer til delmål 2 Hindre frafall og utstøting: **(Har din enhet hatt arbeidstreningsplasser?)**

- En enhet har hatt en stilling i administrasjonen, enklere oppgaver; post, kjøkken, handle varer
 - En enhet har i alle år hatt et godt samarbeid med NAV og brukt slike arbeidstreningsplasser. Nå har de to slike, men vil om litt ha opptil fire stk. Hittil har forøvrig 100% av de enheten har hatt på arbeidstrening fått faste ansettelse i ulike virksomheter. Svært mange ulike oppgaver. Forskningsstøtte, utdanning, forskning, digitalisering og prosjektstøtte.
-

Delmål 3: Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.

NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsetningsforholdet kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak.

Kommentarer til delmål 3 Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år: **(Gjennomføres seniorsamtaler (ved fylte 60 år)?)**

- Alle enheter hvor det er aktuelt gjennomfører medarbeidersamtaler, de fleste i tilknytning til medarbeidersamtaler, noen i egne seniorsamtaler
 - En enhet opplyser at det er variabelt om det gjennomføres medarbeidersamtaler
 - En enhet opplyser at det gjennomføres seniorsamtaler, men i noe mindre grad med vitenskapelige. Allikevel en høy grad som blir emeritus og fortsatt på den måten er tilknyttet instituttet.
-

Kommentarer til delmål 3 Mulig for ansatte å stå i jobb til de er 70 år: (Hva er viktig å få frem i en slik samtale?):

- Det er ønsket at vedkommende står lengst mulig. Mange har også spørsmål knyttet til pensjonering og hva som er økonomisk lønnsomt. Her er det greit å sette dem i kontakt med de rette personene. Ellers: Det er mange som reagerer på ordlyden i brevet som sendes ut fra NTNU når de nærmer seg 70. De opplever at de får et oppsigelsesbrev med en lite vennlig tone.
- I tillegg til en gjennomgang av endringer som skjer i forbindelse med fylte 60 ++ (seniordager etc), er det viktig å kartlegge den enkeltes arbeidssituasjon/ arbeidskapasitet/motivasjon og eventuell plan for avgang. Se på mulighet for tilretteleggingstiltak hvis den ansatte ønsker å stå til f.eks 70 år.
- Kva den tilsette ønskjer og kva som er tenleg for instituttet.
- Mulighet for å stå i jobb. Planlegge arbeidsframtid med oppgaver, kompetanseutvikling, eventuelle tilrettelegginger, andre forhold utenfor jobb som påvirker arbeidet. (Helse, sykdom, ektefelle/partner).
- Det er viktig å få frem NTNU seniorpolitikk. I tillegg prøve få frem krav og rettigheter.
- Potensialet og videre planer
- Gjensidige forventninger og kartlegging av muligheter, ønsker og behov.
- Muligheter for å stå i jobb lengst mulig hvis denne enkelte ønsker det. Er det noen tilpasninger som er nødvendig utover de seniordager som er tilgjengelige.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	16/18	01.03.2018

Elgesetergate 10 - Plantegninger ELG10

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Arbeidsplassløsningene i ELG10 vedtas 21.02.kl. 12.00. Vedtaket legges frem for LOSAM i møtet.

Det har etter medvirkning i organisasjonen kommet frem et sterkt ønske om flere enekontor enn løsningsforslaget inneholder. Dette har ikke vist seg mulig grunnet byggets fysiske premisser, arealnormer og gjeldende lover og forskrifter.

Vedlagt følger utkast til arbeidsplassløsningene slik de nå foreligger (vedlegg 1) samt Dokumentasjonsrapport NTNU Arbeidsplasskonsept_Presentasjon 05.02.18 (vedlegg 2).

Vedlegg:

- 1 Dokumentasjonsrapport NTNU Arbeidsplasskonsept - Presentasjon 05.02.2018
- 2 ELG10 - Foreslått vedtatte plantegninger for ansattareal etter bearbeidelsesfase



DOKUMENTASJON

AV LØSNING
ARBEIDSPASSUTFORMING
NTNU-Sit
Presentasjon 05.02.18

På bakgrunn at det er ønske om spesifikk dokumentasjon i forhold til utredning av arbeidsplassløsning for NTNU-Sit prosjektet, har vi utarbeidet denne sammenstillingen av diverse dokumentasjon.

LINKArkitektur prosjekterer til enhver tid etter gjeldende forskrifter og krav i prosjektene vi utfører. Vi har alltid med oss in-house fagpersonell innen de forskjellige fagområdene. Løsningene vi kommer frem til i samarbeide med kunde er et resultat av kundespesifikk input samt vår faglige vurdering. Dette dokumentet viser til det vi har av dokumentasjon for prosjektet.

Elementer i arbeidsplassutformingen det redegjøres for er følgende;

- **Helhetlig dokument med historikken for siste løsning.**
- **Dokumentasjon av dagslys beregninger fra avd. teknikk og miljø LINK arkitektur, og hvordan dette har vært drivende for valg av løsning.**
- **Relevante krav i forhold til arbeidsmiljøloven/ arbeidsplassforskriften.**
- **Visualiseringer av løsningen presentert 17.01.2018.**
- **Dokumentasjon av hvilke arealer som inngår i de «13m2».**
- **Krav i forhold til Statsbyggs arealnorm.**
- **Vise til brukbarhet av arbeidsplasser i åpent landskap.**

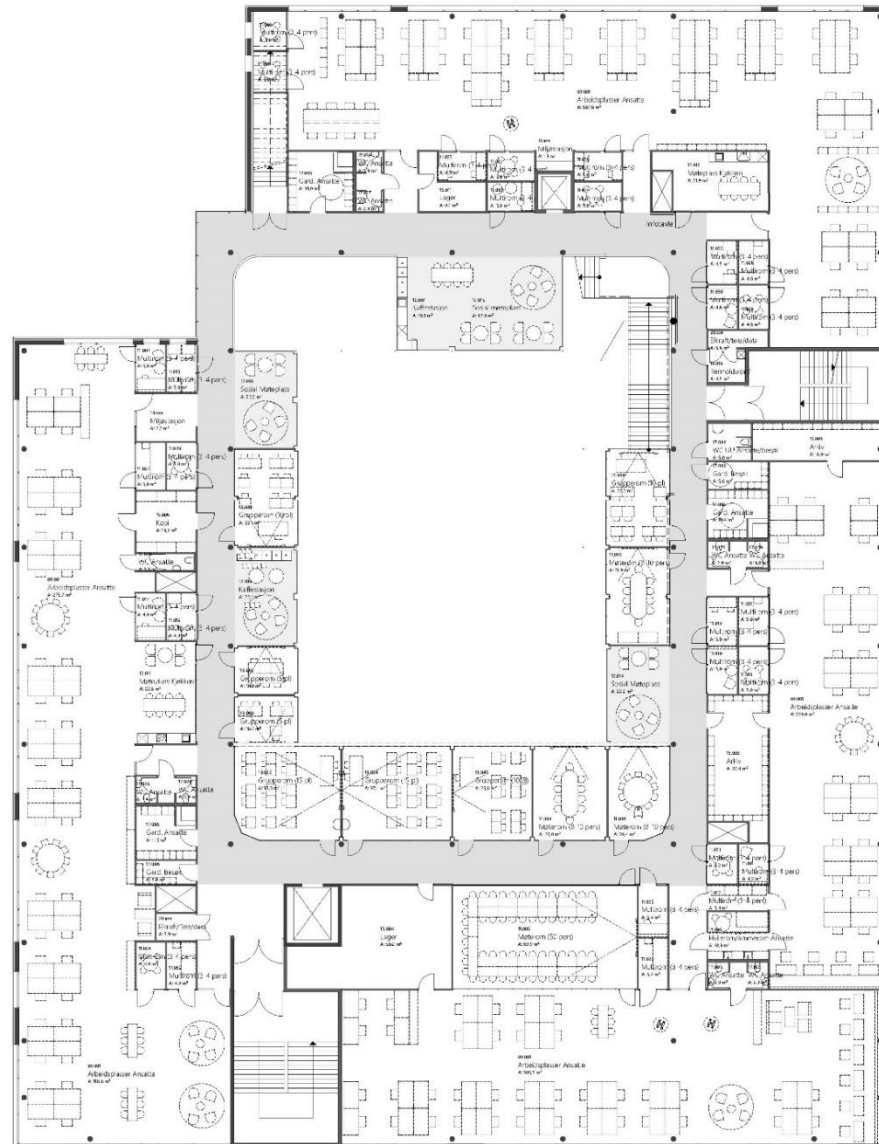




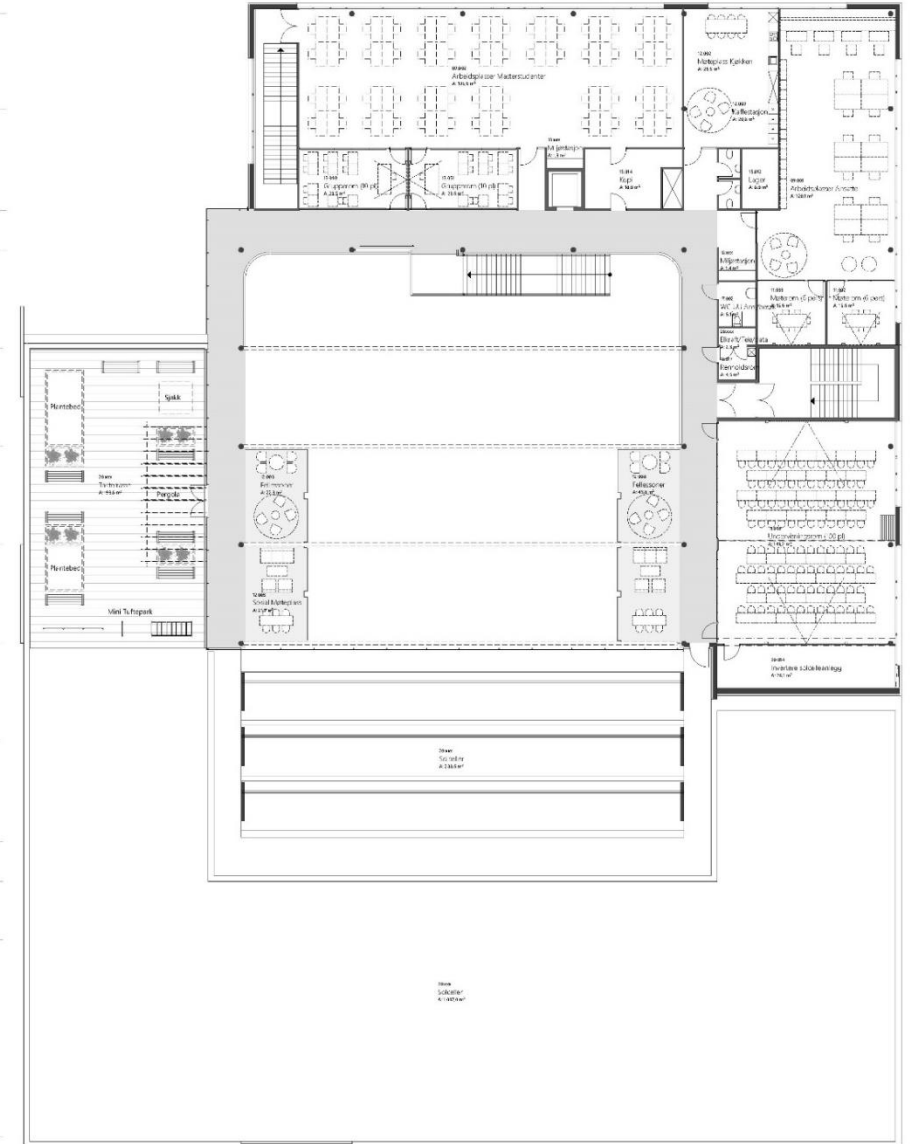
HISTORIKK

VEIEN FREM TIL SISTE PRESENTERTE LØSNING

FORSLAG SLIK DET FORELÅ I KONKURRANSEFORSLAGET.



32 5.etg.



6.etg.

REDEGJØRELSE

Forslaget presentert i konkurransen er fremstilt med **164** standard arbeidsplasser og ca. 40+ alternative arbeidsplasser (touch-down plasser, alternativt møblerte plasser m.mer)

SKISSE VISER EN JUSTERING MED 200 ARBEIDSPLASSER

04.12.17.

(Presentert i møte)

REDEGJØRELSE

Ønske om at LINK ser på muligheten å få inn 200 standard arbeidsplasser i lokalene.

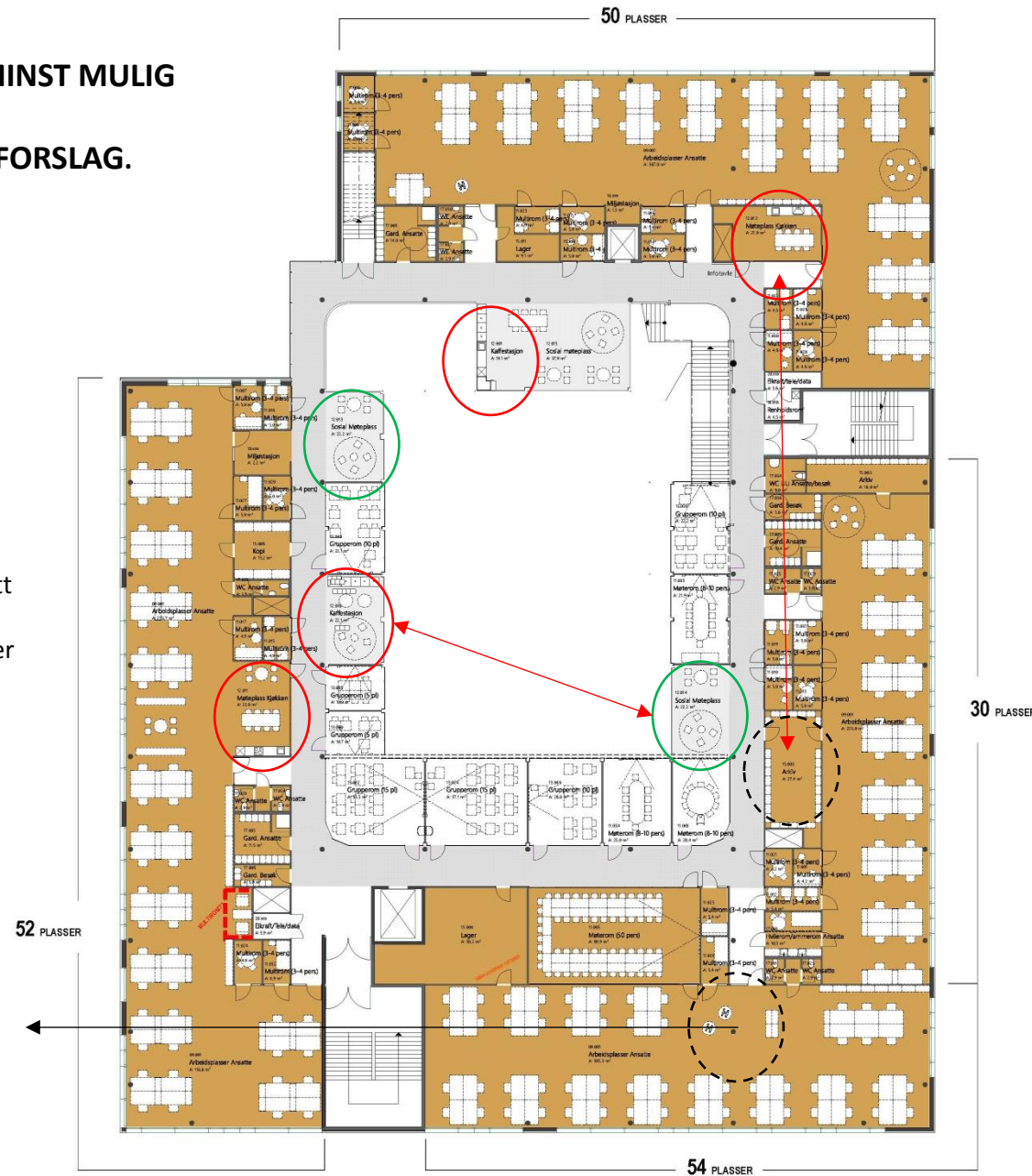
NY LØSNING TILPASSET MED MINST MULIG JUSTERINGER I FORHOLD TIL KONKURRANSEFORSLAG.

Break out zones

Det er blitt kommentert at det muligens var litt lite områder for dette. Gangarealene kan møbleres mer, slik at dette blir attraktive soner å være i.

Ellers kan man se på å fordele kjøkken litt annerledes om mulig. Se piler på tegning – kanskje det gir en bedre spredning på kaffesoner eventuelt å bytte arkiv og møteplass/kjøkken?

Eller bytte kaffestasjon og sosial møteplass?



Justeringer gjort i ytre sone indikert med oransje farge.

(kan defineres som arbeidsplassområde – mulig toaletter skal ekskluderes fra dette.)

Det er **186 arbeidsplasser i 5. etg.** etter standard oppsett for arbeidsplass løsninger. Og det er **16 stk. arbeidsplasser i 6. etg.** noe som utgjør

Totalt 202 arbeidsplasser.

Stillerom

Det var noen kommentarer på oppstartsamling at det var lite stillerom/ multirom.

Standard som det normalt prosjekteres etter, er 1 stillerom pr. 10 ansatte.

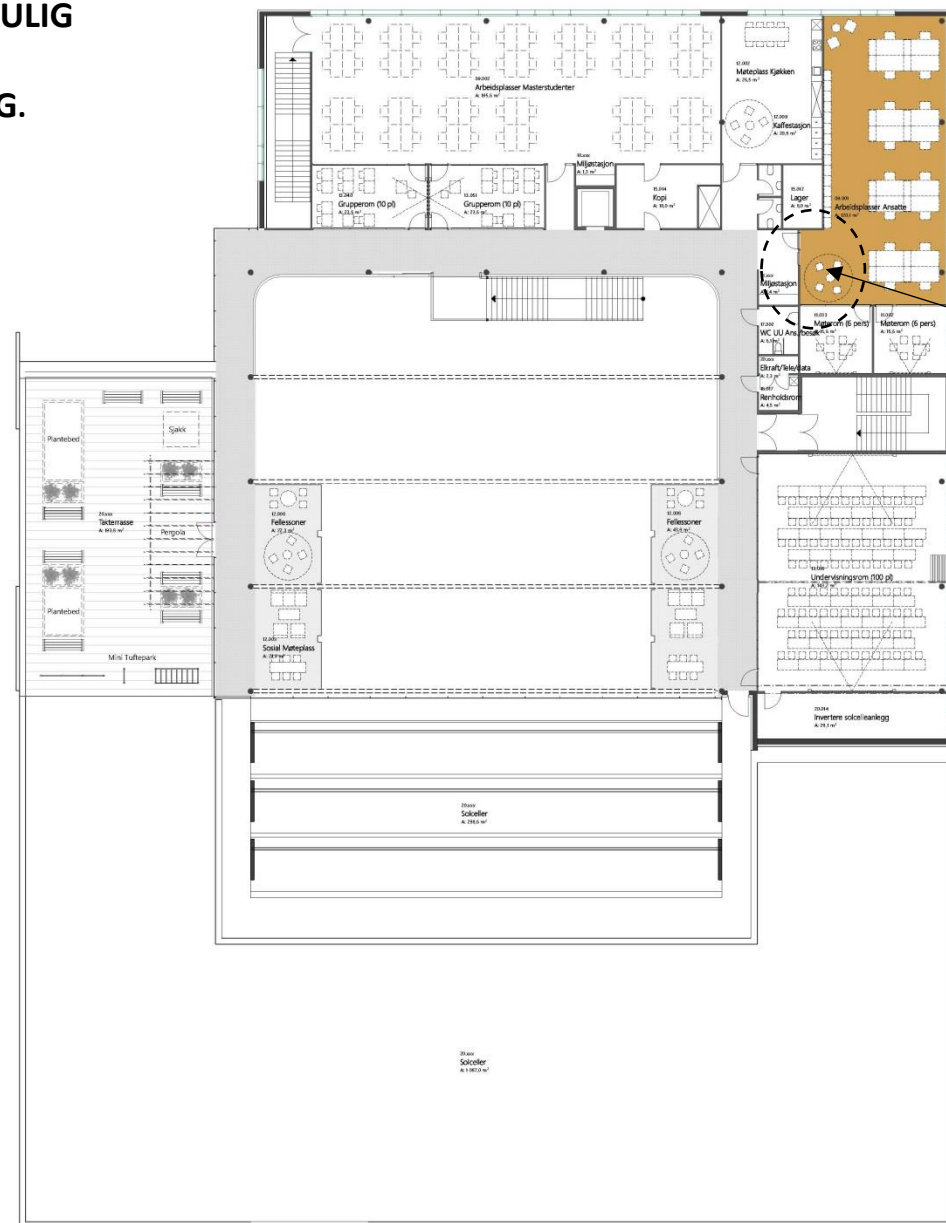
I 5. etasje har man i denne løsningen 29 stillerom/ multirom,- det vil si

1 stillerom per 6,4 ansatte.

Det man kan utsette på er at i sone 09.001 så er det lite stillerom inne i det lukkede arealet. Da kan man sette inn løse rom som Quietpod eller lignende.

Alternativt kan vi se på å løse dette bygningsmessig. (da må man flytte noen arbeidsplasser til der det er rikelig med stillerom/ multirom.

**NY LØSNING TILPASSET MED MINST MULIG
JUSTERINGER
I FORHOLD TIL KONKURRANSEFORSLAG.**



16 PLASSER

Justeringer gjort i ytre sone indikert med oransje farge.
(kan defineres som arbeidsplassområde – mulig toaletter skal ekskluderes fra dette.)
Det er **186 arbeidsplasser i 5. etg.** etter standard oppsett for arbeidsplass løsninger. Og det er **16 stk. arbeidsplasser i 6. etg.** noe som utgjør **Totalt 202 arbeidsplasser.**

Stillerom

I denne etasjen er det ingen egne stillerom/ multirom, men dette er en mindre avdeling og vil ikke være like utsatt for lyd.
Man har 2 stk. større møterom som kan brukes. Alternativt kan man løse det ved å sette inn rom ved inngangsområdet eller løse rom som Quietpod eller lignende.

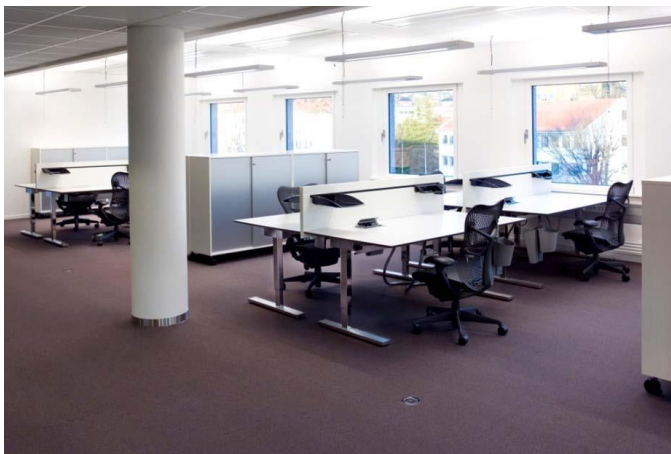
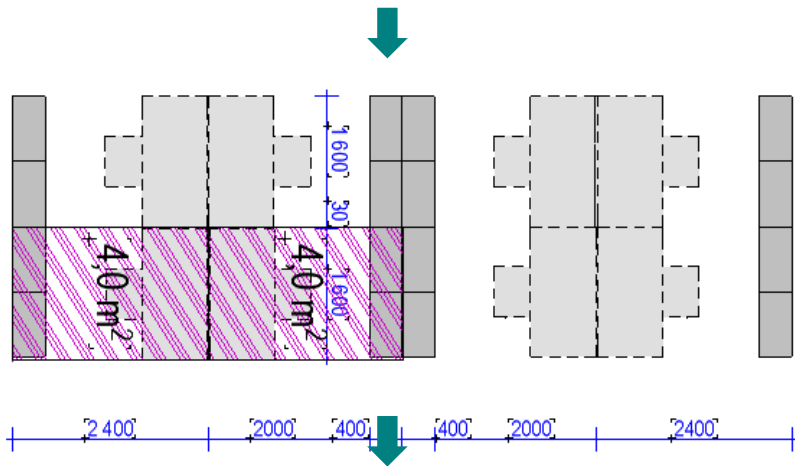


STANDARDPRINSIPPER FOR ARBEIDSPASS UTFORMING

Mål og oppsett for arbeidsplassutforming.
Plassbehov og arealbruk

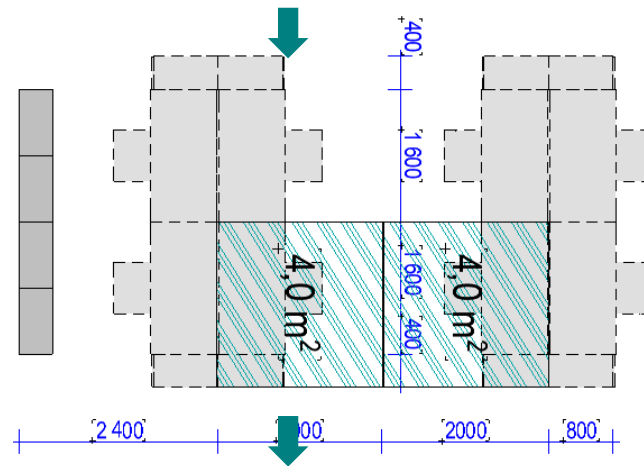
Figur 1

viser standard oppsett med 4'er gruppe med oppbevaring bak rygg.



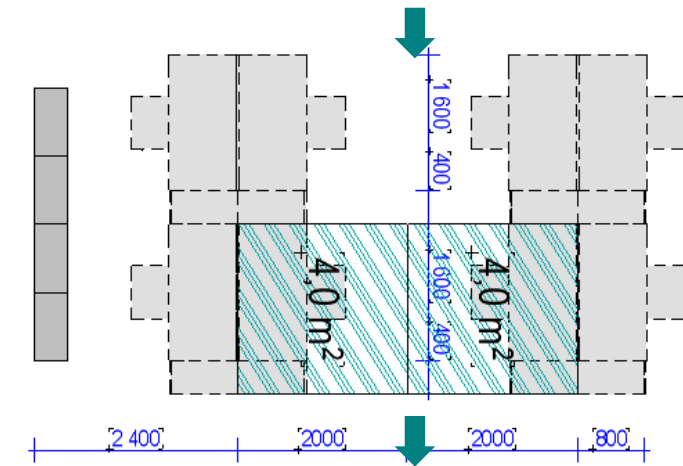
Figur 2

viser standard oppsett med 4'er gruppe med oppbevaring i ytterkant av arbeidsbordene.



Figur 3

viser standard oppsett med 4'er gruppe med oppbevaring mellom hvert arbeidsbord.



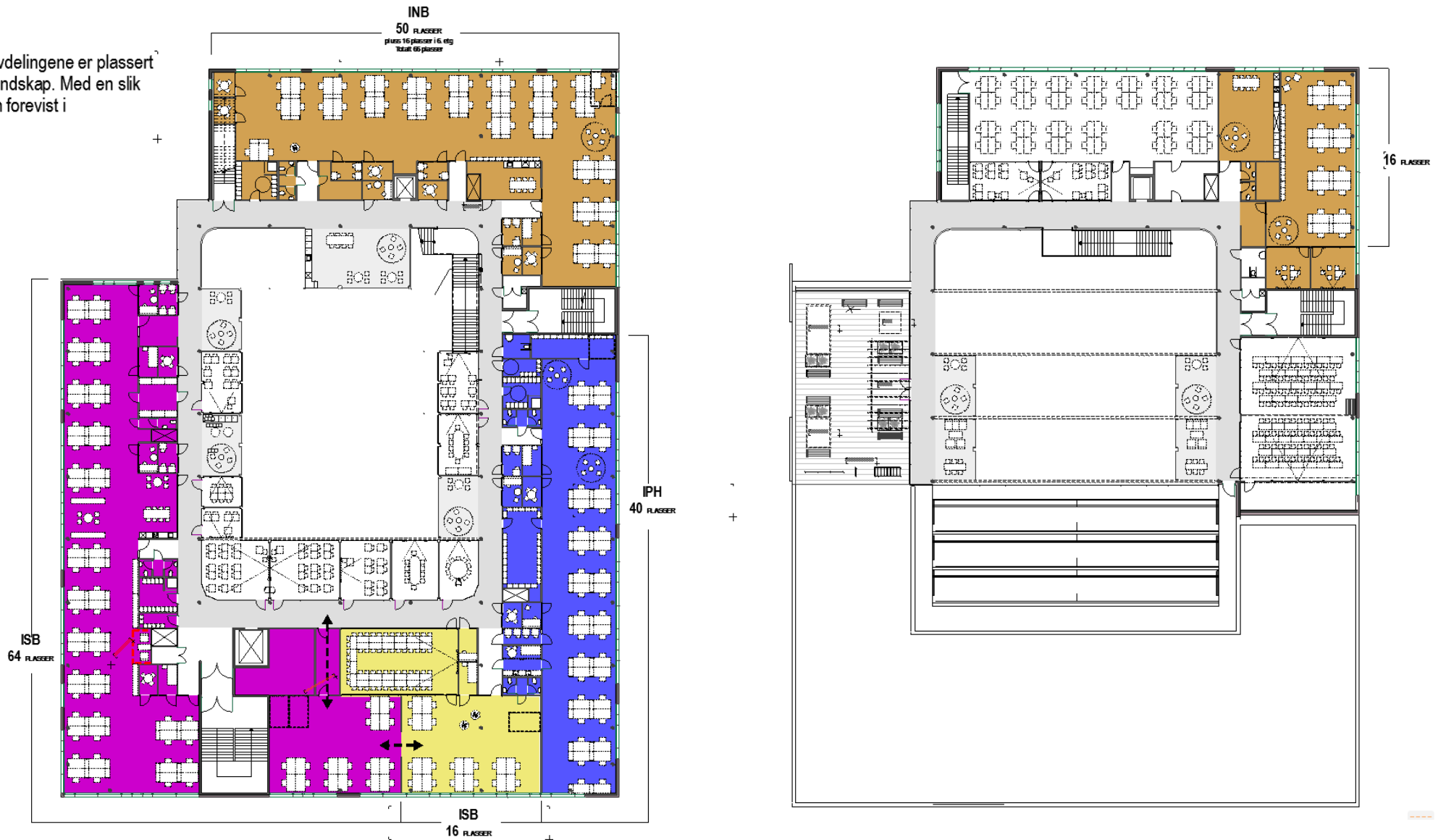
ALTERNATIV MED ANTALL ANSATTE FORDELT I INSTITUTT

REDEGJØRELSE

Ønske om at LINK kan plassere instituttene plassert i en løsning med 200 standard arbeidsplasser

Skisse med arbeidsplasser fordelt i forhold til instituttene.

Dette alternativet viser en løsning der avdelingene er plassert henhold til antall ansatte. Men i åpent landskap. Med en slik løsning kan alle kvaliteter beholdes som forevist i konkurranse konseptet



REDEGJØRELSE

En generisk øvelse i å se hvordan arealet kan se ut med instituttene plassert i en løsning med 200 standard arbeidsplasser

SKISSE ETTER INNSPILL PÅ ANTALL I INSTITUTT

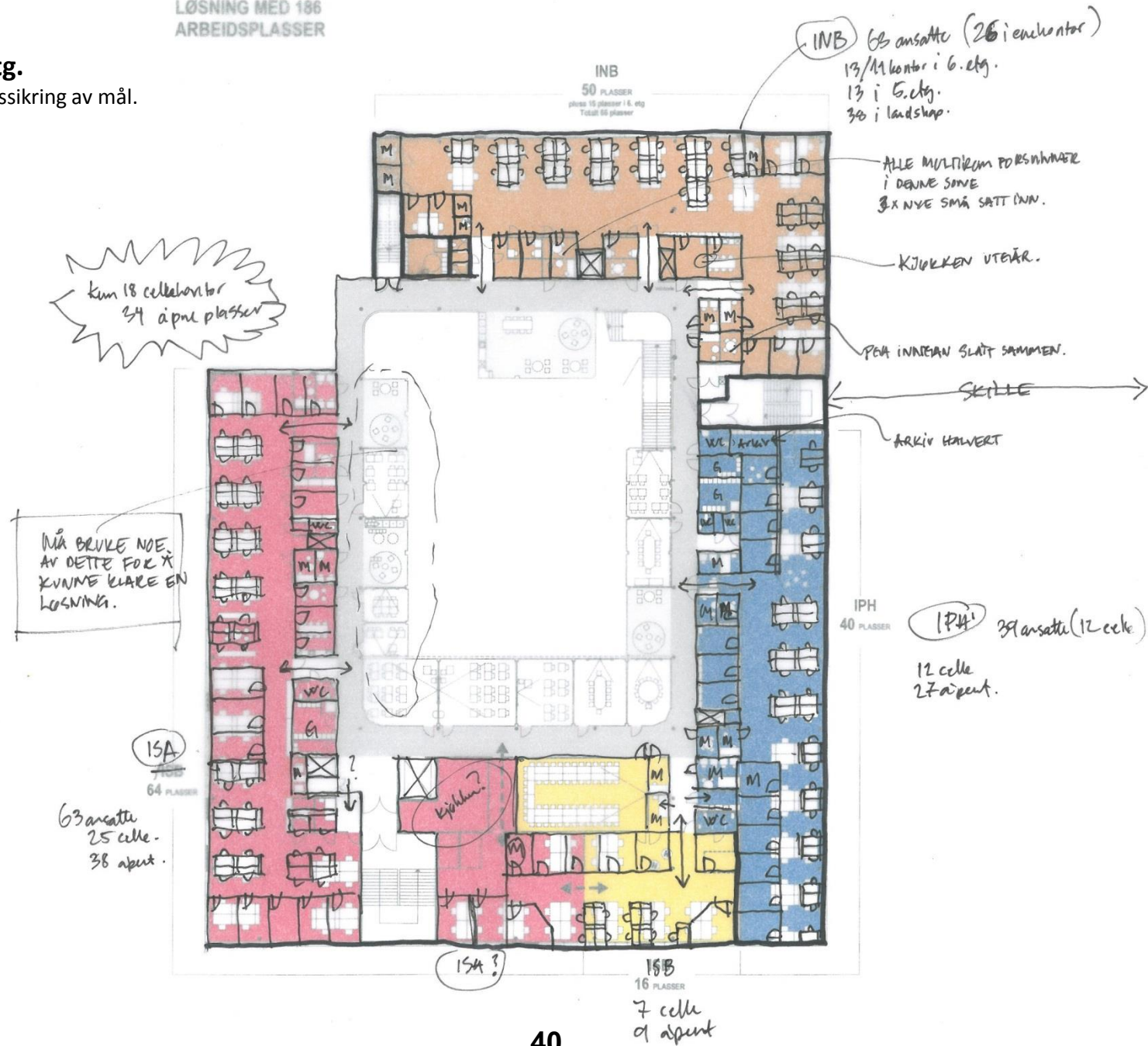
(INNSPILLENE BLE GITT I MØTE 04.12.17 OG DETTE VISER FORSLAGET LAGT
FREM I ETTERKANT

REDEGJØRELSE

Diskusjon rundt generisk oppsett for hvordan lokalene lar seg løse, – skaper behov for nye skisser.

Skisse med cellekontor 5. etg.

NB! Må uttegnes i detalj for kvalitets sikring av mål.

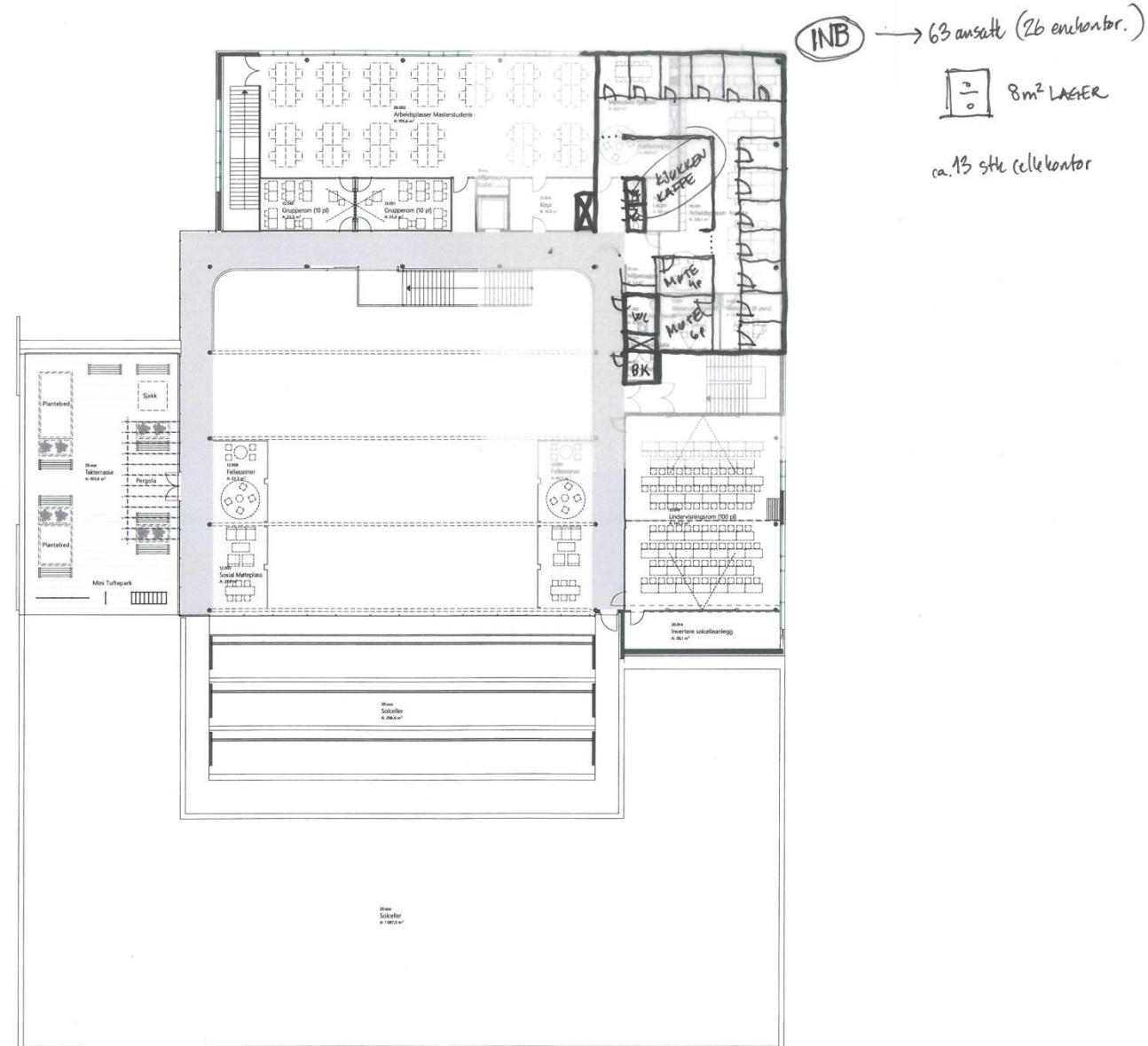


REDEGJØRELSE

Instituttene plassert i en løsning med åpne arbeidsplasser i kombinasjon med cellekontorer
186 standard arbeidsplasser (både 5. og 6. etasje)

Skisse med cellekontor 6. etg.

NB! Må uttegnes i detalj for kvalitetssikring av mål.

**REDEGJØRELSE**

Instituttene plassert i en løsning med åpne arbeidsplasser i kombinasjon med cellekontorer
186 standard arbeidsplasser
 (både 5. og 6. etasje)

DIGITAL SKISSE ETTER NYE INNSPILL PÅ ANTALL I INSTITUTT

06.12.17.

Helhetlig presentasjon justert og oversendt
15.12.17

REDEGJØRELSE

Behov for å digitalisere en løsning i forhold til å sikre arealer, plassbehov og funksjoner– avventer å lande en løsning som kan gå videre til beregning av dagslys.

Skisse etter innspill på antall i instituttene – 5.etg.

Alternativet viser en løsning med **cellekontorer fordelt pr. institutt**. Løsningen forutsetter dagslysberegninger som er innenfor normen, og krever noe mer glass i kontorfronter og sider for å oppnå optimale dagslysforhold for alle cellekontorene. Kontorene ligger på rundt 7m² i areal. Noen kontorer er litt større og kan brukes av 2 personer. I disse er det tenkt sambruk der ansatte har lavere arbeidstid enn 50%.

Når det er sagt, så er dette en «**dårligere**» løsning i forhold til bruk av arealer. Man bruker en god del mer areal enn anslått i originalforslaget, samt at arealene blir mindre effektive.

Man får mer «korridorer» inne i arbeidsområdene, samt arealer som på grunn av cellekontorene ikke kan brukes til åpne arbeidsplasser. (midtsoner)

Man har mistet noen av multirommene og mange steder vil det medføre at man også mister transparentheten ut mot kommunikasjonsarealene, Samt at man får en begrensning på utsikt og interaksjon med «ute-miljøet».

Anbefalingen for en bedre plassutnyttelse, ansatte-opplevelse og miljø i arbeidsarealene, er nok engang å se på løsninger der man reduserer bruk av cellekontorer.

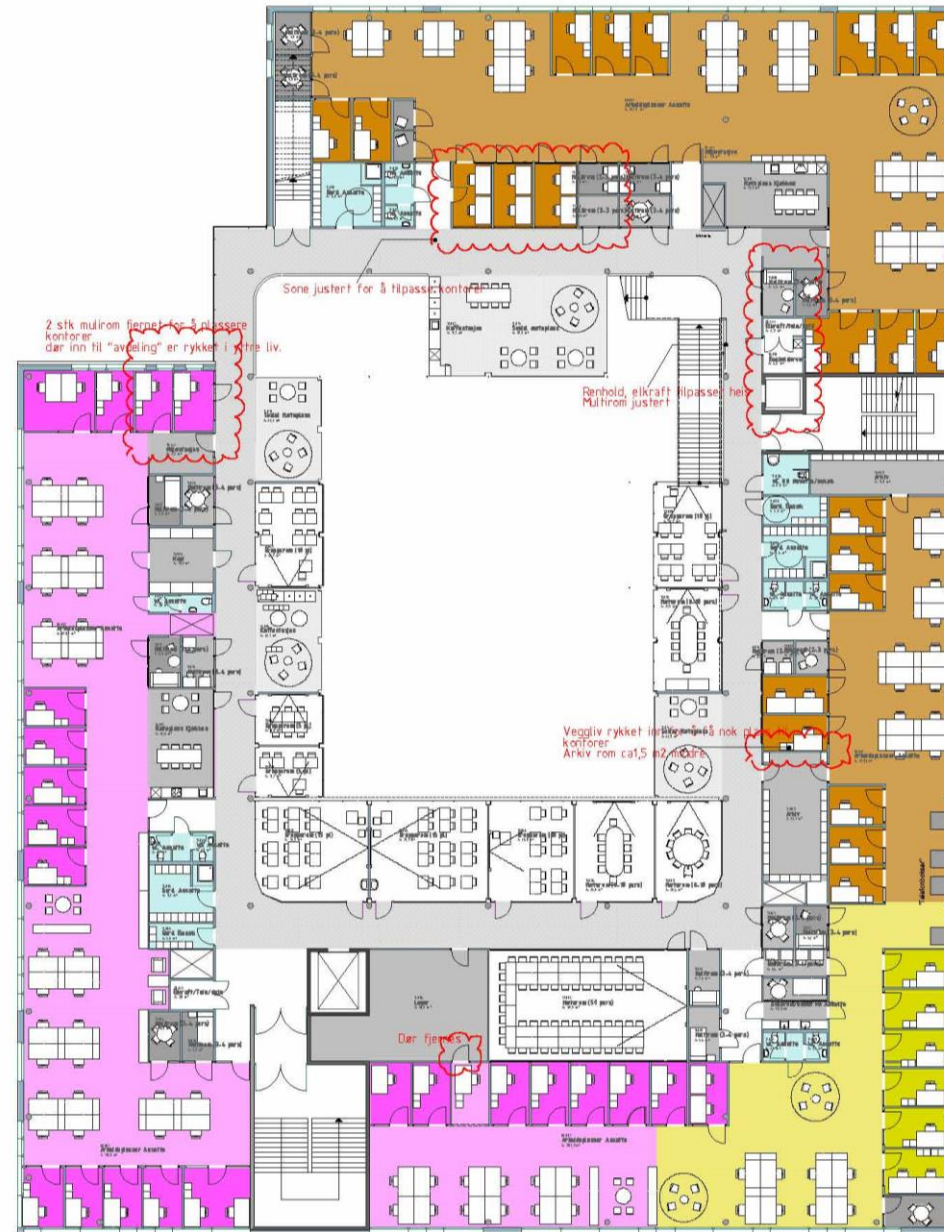
Det er viktig å tenke på at organisasjon ikke er statisk. Endringer skjer stadig, nye folk tilkommer og noen slutter. Jo mer fleksibelt bygget er, jo smidigere vil slike endringer være. (unngår ombygging og kostnader knyttet til dette)

Man må heller ikke glemme at man bygger et bygg for fremtiden og man må tenke på at ansatte jobber på forskjellige måter.

REDEGJØRELSE
Fordeler og ulemper.
Anbefalinger redegjort for.
(Totalt 183 arbeidsplasser)

Institutt - ISA
63 Ansatte - 66 plasser
Ønskes fordelt på følgende måte:
26 plasser i cellekontor (25 ønsket)
40 i åpent landskap (38 ønsket)

6 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass.
Fjerner 2 stk kontorer = 23 cellekontor



Institutt - INB
63 Ansatte - 63 plasser
27 plasser i cellekontor
36 i åpent landskap

8 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass. Fjerner 4 stk kontorer fra
beskrivelse

Institutt - ISB
14 Ansatte - 15 plasser
7 plasser i cellekontor
8 i åpent landskap (1 plass i overdekning)

2 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass.
Fjerner 1 stk kontorer = 6 cellekontor

Skisse etter innspill på antall i institutt – 6.etg.

Total oversikt for begge etasjer :

Etter innspill fra NTNU og Sit så er **totalen av antall ansatte ved alle instituttene på 179 personer** (ikke 200 som forespeilet)
I denne løsningen er det tegnet inn 183 faste arbeidsstasjoner.

Arbeidsplassene er fordelt på følgende måte:

54 cellekontor

9 delekontor (2 personer deler kontor basert på at de har en stillingsprosent på 50% eller mindre – 2 bord satt inn i kontor slik at man har eget fast arbeidsbord. Med de lave stillingsprosentene vil det være lite sannsynlig at det er samtidighet på bruken av disse)

111 åpne gruppebaserte arbeidsplasser

TOTAL ANTALL ARBEIDSSTASJONER = 183 ansatte

Det er 28 **multirom** fordelt på 111 arbeidsplasser i åpne løsninger. Dette er mer enn godt nok (ca. 1 multirom pr. hver 4. arbeidsplass i åpen løsning), og over standard i normal arbeidsplassprosjektering som ligger på 1 multirom pr. 10. arbeidsplass i åpen løsning.

For øvrig ivaretas alle andre funksjoner som kopirom , miljøstasjoner, sosiale soner og møterom som før.

Ikke underdekning

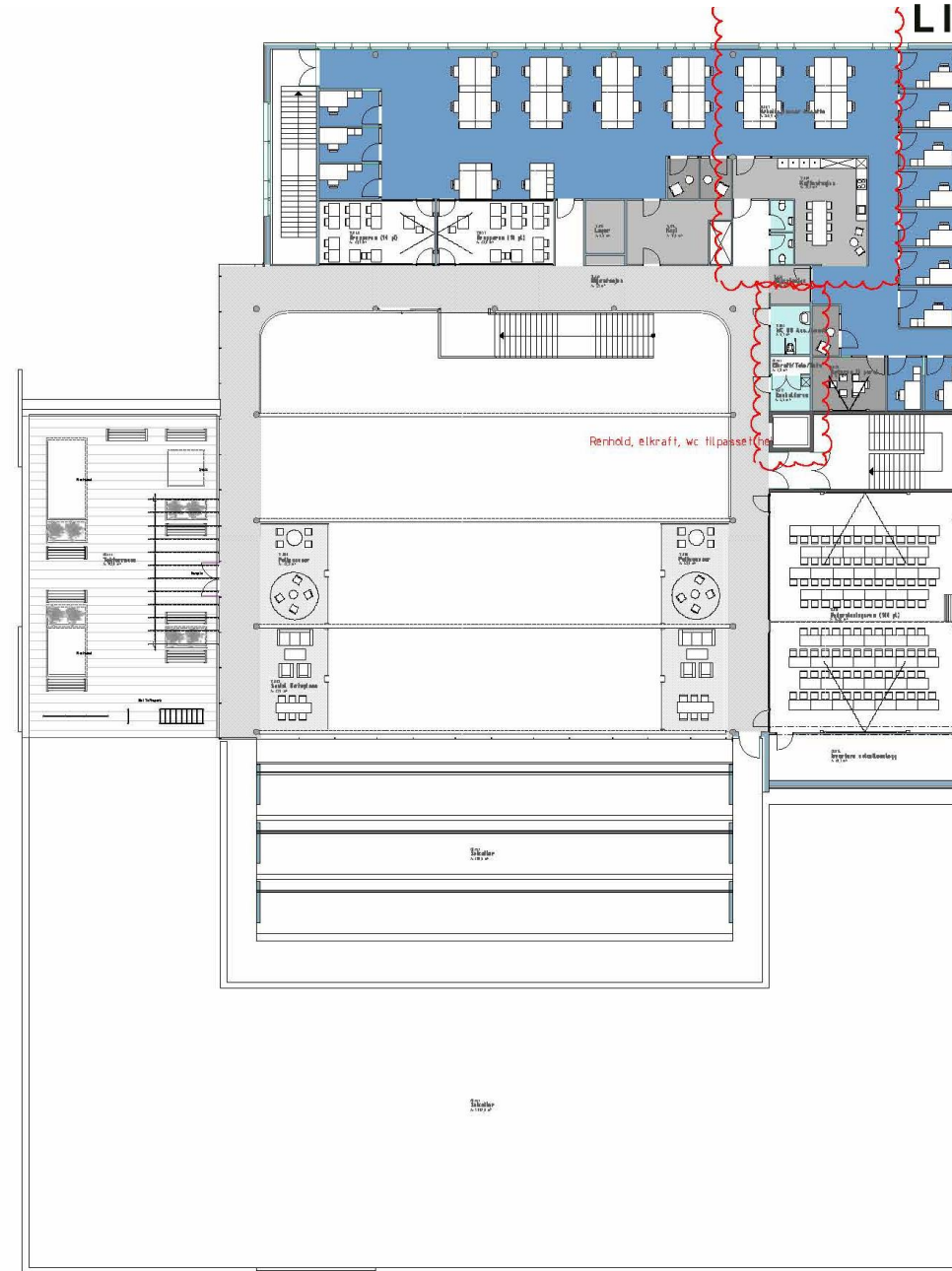
Vi har i denne løsningen antatt at de som har 50% stilling eller mindre har plass i delekontor. Dvs. at 16 cellekontor er blitt til 8 delekontorer. Delekontorene kan ha to stk. arbeidsplasser slik at alle får en fast plass. Så det er ikke underdekning i arealene.

Multirom – støttefunksjonsrom/ stillerom

Når man har fått så mange cellekontorer så vil det være naturlig å kutte i antall slike rom da behovet er mindre når det er mindre antall mennesker. Det er nå 28 slike rom fordelt på 111 plasser i åpent landskap. som er en veldig **god overdekning** til denne løsningen.

REDEGJØRELSE

Fordeler og ulemper.
 Anbefalinger redegjort for.
 (Totalt 183 arbeidsplasser)



Institutt - IPH

39 Ansatte
 12 cellekontor
 27 i åpent landskap
 1 stk har stilling under 50%

På løsning datert 15.12.2017

Kommentarer/ innspill fra Statsbygg (i uthevet skrift)

Generelt: Vi vet at dette skal knas ytterligere, men kommer likevel med noen detaljerte kommentarer.

Vi mener disse skissene viser en god utvikling på arbeidsplasskonseptet og ser positivt på at et større areal i plan 6 er tatt i bruk til arbeidsplasser.

Riktig nok; ved å blande cellekontorer og åpne løsninger, – får cellekontorene tilgjengelighet til støttefunksjonene til de åpne løsningene og får dermed en både og løsning.

Bygningskroppen har en utforming som er lettere å tilpasse til åpne løsninger. Derfor viser disse skissene cellekontorer som int.ark. selv påpeker, noen utfordringer i forhold til dagslys.

Svar fra LINK Arkitekter:

På generell basis kan vi si at konseptet som ligger til grunn i konkurranseforslaget går på en løsning med åpne landskap.

Vi har etter ønske fra NTNU/Statsbygg gjort en studie på å klare å tilrettelegge en miks av både cellekontor og åpne plasser. I denne bestillingen foreligger en stor andel cellekontorer i forhold til utgangspunktet og arealet som var avsatt til ansatte areal. Vi har tatt i bruk 200m² ekstra areal (tidligere avsatt til masterstudentene) for å kunne klare å løse brøken med antall cellekontor.

De fleste organisasjoner som skal skape nye arbeidsplasser velger en mer fremtidsrettet løsning der man legger til rette for mer variert arbeidsplassmiljø der de ansatte har mulighet til å velge litt mer fleksible løsninger.

Vi har forståelse for at i dagens situasjon ønsker å ha mer skjermede plasser i miljøet, men påpeker at det er viktig å se for seg hvordan situasjon kan være i fremtiden.

Løsningen som er tegnet ut her er i forhold til dagens situasjon hos instituttene og det er på bristepunktet hva arealene kan tåle av cellekontor i forhold til å skape godt miljø for de plassene som skal skape det åpne landskapet.

Det gjenstår fortsatt dagslysberegninger for å se om man kan gå god for noen av kontorene som ligger innerst i lokalene.

REDEGJØRELSE

Gjennomgang og svar på
Kommentarer/ innspill
fra Statsbygg.

Plan 5:

Det er trafikkareal bak åpne arbeidsplasser inn til cellekontorer og multirom/ stillerom flere steder – det er uheldig.

Svar fra LINK Arkitekter: Vi etterstreber å legge adkomst til kontorer fra siden i alle tilfeller, men med det antallet cellekontorer som er ønsket å få inn så lar det seg ikke løse i alle tilfeller. Det er spesifikt i hjørnesonene man får noen som må passere bak ryggen for å komme til kontorer. Det vil ikke være voldsom trafikk, det er snakk om eieren av kontoret, det er ikke verre enn at du må gå bak ryggen til noen for å komme seg inn til den innerste plassen i åpent landskap. De områdene dette gjelder for har vi lagt inn litt ekstra areal bak for å prøve å veie opp for dette. Ved institutt ISA nederst i hjørnet er kanskje den mest «ugunstige» situasjonen men akkurat i dette området er det overdekning av plasser og man har mulighet til å fjerne 2 stk. plasser i dagens situasjon.

Toalett med adkomst direkte fra åpent landskap i Institutt ISA og Institutt ISB, det må unngås.

Svar fra LINK Arkitekter: Vi ser på om vi kan justere dette slik at døren kommer ut i kommunikasjonsarealet – men når det er sagt så er det forrom på toalettet og man kan legge løst inventar slik at dette ikke blir sjenerende.

Noen åpne soner som f.eks. hos Institutt ISA i syd-vestre hjørne og mot syd, har henholdsvis to multirom på 16 ansatte og ingen multirom på 12 ansatte. Multirommene som ligger innenfor sonen for Institutt ISB er for langt unna.

Sonen tilegnet ISB derimot har flere multirom i tilknytning til cellekontorene. Dette må balanseres bedre.

Svar fra LINK Arkitekter: I ISA sin sone har de nær tilgang på 6 multirom fordelt på 26 ansatte i åpent landskap 4 av de er vent inn mot arbeidssone 2 av de er tilgjengelig fra kommunikasjonsåren noe som er hensiktsmessig i forhold til at man slipper å ta med studenter o.l inn i arbeidssonen for ansatte. Etter normen så er dette en overdekning på multirom. ISA`s sone som grenser mot ISB så har man to multirom ved inngangen av arealet maks. 25m å gå til nærmeste stillerom – alternativt kan man fjerne et kontor i denne sonen for å løse dette.

Sonen mot syd i Institutt INB, er noen cellekontor lagt inn mot midten av bygget (mot arkiv og toaletter), og trafikken styres dermed ut mot fasaden og de åpne arbeidsplassene. Disse blir da utsatt for mye trafikk «bak ryggen», noe som er uheldig.

Her har vi plassert dette slik for å få inn mest mulig lys i arealene til de som skal sitte åpent – det medfører som du sier at gangbanen vil gå forbi der de sitter. Dette er et relativt lite areal og det faller seg naturlig at ISB vil bruke den inngangen som ligger nærmest institutt ISB så mest sannsynlig er det trafikken til de 3 tilhørende cellekontorene det er snakk om, noe som er lite. Men for følelsen av å sitte med ryggen åpen foreslår vi å sette opp løst inventar som kan skjerme og gi en følelse av skjerming. Legger man alle kontorene ut mot vindu så vil dette oppleves som en korridor og man får lite lys inn i multirommene.

Plan 6:

I sonen til Institutt IPH ser det ut som det er flere cellekontor mot trapperommene er uten dagslys?

Svar fra LINK Arkitekter: Disse er lagt inn med glass i front og på siden – det må på generell basis gjøres en ny dagslysberegning for å se om kontorene er innenfor kravene. Gjelder flere områder.

Det ligger et multirom i et området hvor det bare befinner seg cellekontorer...

Svar fra LINK Arkitekter: hele området sett på samlet og dette er et egnet sted å legge et multirom der man kan ha studenter inn uten å måtte påvirke det åpne landskapet– ellers så er dette rett å slett området som er tilgjengelig Arbeidsplassene mot vinduene i nord bør deles opp i mindre grupper. Maks. 12 arbeidsplasser i en bolk. For å skape best mulig lysforhold så er det løst på dette viset. Vi ser ikke noe problem med å ha mer enn 12 mennesker i samme område. Disse tilhører samme institutt og har «felles agenda».

Mot nord er det bare to multirom til 27 arbeidsplasser i åpen løsning, – det er for knapt.

Svar fra LINK Arkitekter: I følge oppdraget så er det tallet vi har fått for den avdelingen...

Skal man ha flere plasser i åpent landskap så må noen cellekontor utgå.

De tre plassene mot grupperommene/ mot midten av bygget, har fått en mindre optimal plassering og bør endres. Disse har helt tilfredsstillende dagslyskrav og vi ser ikke noe problemer med plasseringen av disse– kontorene må ligge som de ligger for å ikke blokkere kommunikasjon, det som er litt dumt med denne plasseringen er at det må stenges mot grupperommene og transparentheten som dette gir vil forsvinne. Man kan ha glassfelt i ovre del av vegg for å få lysgjennomstrømning begge veier. Det gir noe ekstra til grupperommene.

LØSNING ETTER REVIDERT ANTALL I INSTITUTT

Presentert i møte 12.01.18

REDEGJØRELSE

03.01.2018

Nye tall fra NTNU på antall
personer i instituttene.

Krever revisjon av løsning.

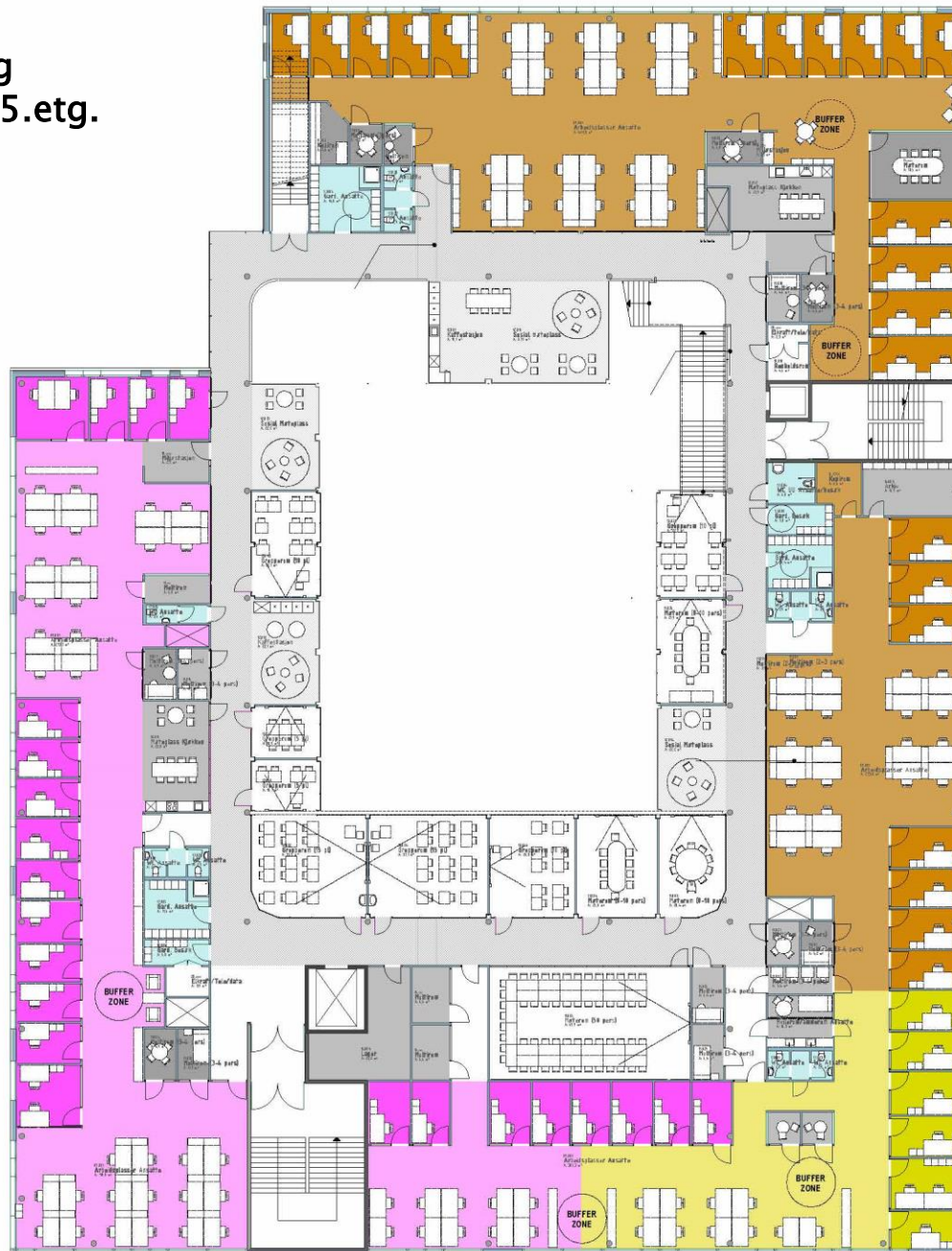
Siste innspill på antall mennesker i institutt samt fordeling av enekontor og åpent arbeidsmiljø
mottatt 03.01.2018

18				
19	Tilbakemelding fra Instituttet	Antall hoder pr institutt	Ønsket enekontor	Åpne løsninger
20	ISA	66	24	42
21	IPH	41	11	30
22	INB	68	25,5	42,5
23	ISB	17	6,5	10,5
24	SUM	192		
25				

REDEGJØRELSE

Antall ønsket cellekontorer er høyere enn tidligere. LINK ser om det kan la seg gjøre.

Skisse etter nye innspill på fordeling enekontor/åpent miljø i institutt – 5.etg.



Institutt - INB
63 Ansatte - 63 plasser
27 plasser i cellekontor
36 i åpent landskap

8 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass. Fjerner 4 stk kontorer fra
beskrivelse

Institutt - INB
Nye tall pr. 03.01.18
68 Ansatte
25,5 plasser i cellekontor
42,5 i åpent landskap

Institutt - ISB
14 Ansatte - 15 plasser
7 plasser i cellekontor
8 i åpent landskap (1 plass i
overdekning)

2 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og
kan dele kontor plass.
Fjerner 1 stk kontorer = 6
cellekontor

Institutt - ISB
Nye tall pr. 03.01.18
17 Ansatte
6,5 plasser i cellekontor
10,5 i åpent landskap

2 stk har stilling under
50% antatt at disse har
kontor og kan dele
kontor plass. Fjerner 1 stk
kontorer = 6 cellekontor

Institutt - ISA
63 Ansatte - 66 plasser
Ønskes fordelt på følgende måte:
26 plasser i cellekontor (25 ønsket)
40 i åpent landskap (38 ønsket)

6 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass.
Fjerner 2 stk kontorer = 23 cellekontor

Institutt - ISA
Nye tall pr. 03.01.18
66 Ansatte
Ønskes fordelt på følgende måte:
24 plasser i cellekontor
42 i åpent landskap

6 stk har stilling under 50%
antatt at disse har kontor og kan dele
kontor plass. Fjerner 2 stk kontorer =
23 cellekontor

REDEGJØRELSE

Løsning presentert med
forbehold om
dagslysberegning.

Nordre del 5.etg

Innredning av støttefunksjoner for det åpne kontorlandskapet; multirom, møterom og sosiale soner kommer som et eget prosjekt lengre frem i tidsforløpet. Men det er viktig at man har variert form og str på disse rommene slik at det gir rom for å tilpasse hvilken bruk man ønsker når den tid kommer i prosjektet.

Bilder viser eksempler på hva dette kan være.



Sørlige del 5.etg



Typisk sone der man har en mix av kontorlandskap og enekontor. Byggets form gjør at dette vil være en typisk situasjon. Når det gjelder skiller på arbeidsplassen må man senere detaljere om man ønsker sidestiller mellom pultene eller skiller mellom typiske arbeidsplasser som har mer samhandling enn andre.

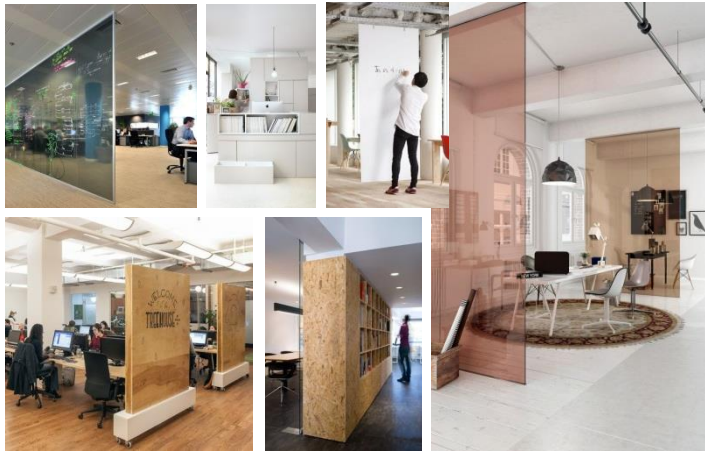


vestlige del 5.etg



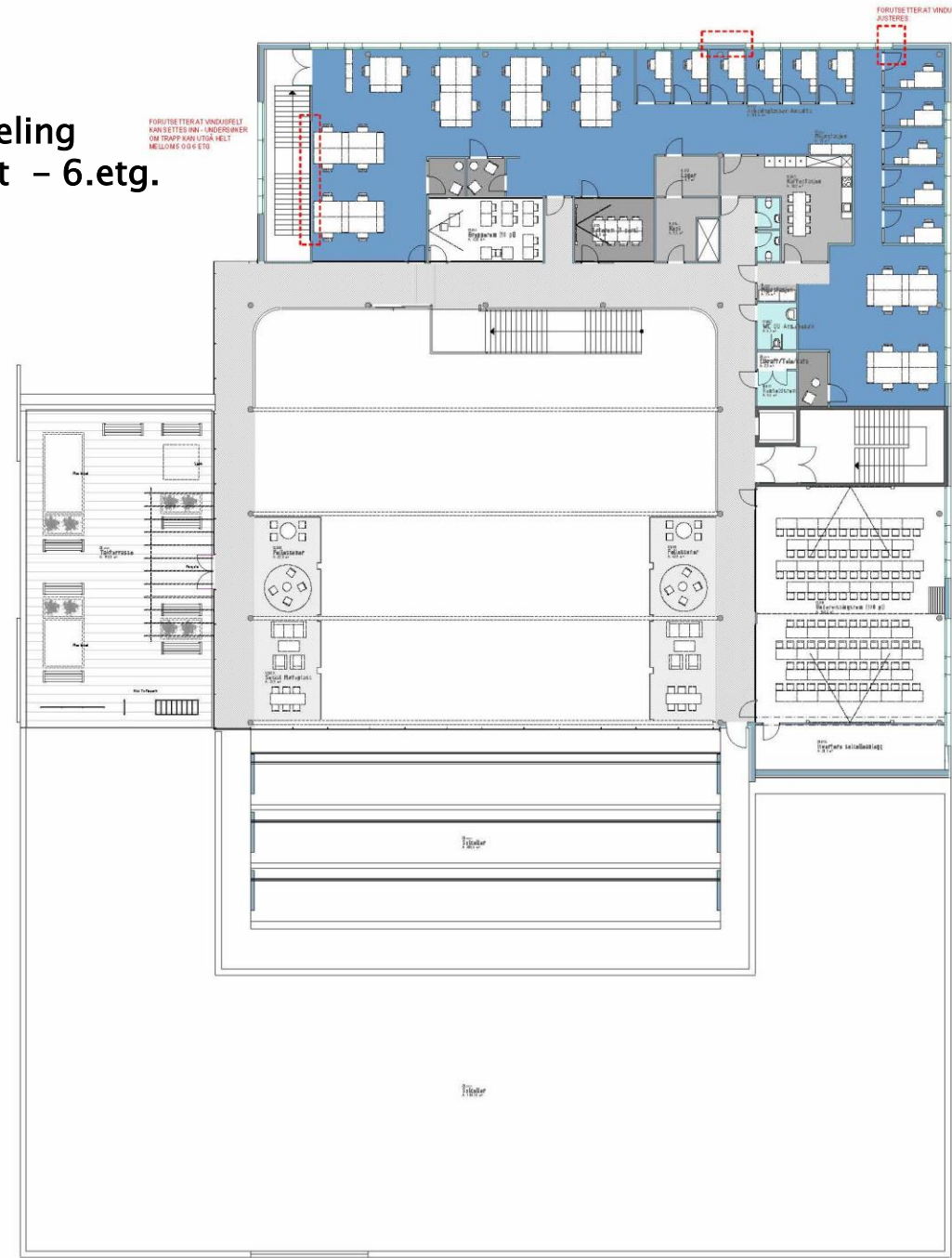
Typisk sone der man har en mix av kontorlandskap og enekontor. Viser opplevelsen av mini landskapet for denne sonen. Her viser det tydelig hvordan kontorene sperrer for åpenhet, utsikt og romfølelse i lokalene- man får en god del korridor areal som er lite arealeffektivt.

Referansebilder viser muligheter man har innenfor fleksible skiller. De kan også fungere som oppbevaring.





Skisse etter nye innspill på fordeling enekontor/åpent miljø i institutt – 6.etg.



Institutt - IPH
39 Ansatte
12 cellekontor
27 i åpent landskap
1 stk har stilling under 50%

Institutt - IPH Nye tall pr. 03.01.18
41 Ansatte
11 cellekontor
30 i åpent landskap
1 stk har stilling under 50%

7 stk i tilhører NAKU -
ønsker egen eksponering og gjerne skjerming

REDEGJØRELSE

Løsning presentert med
forbehold om
dagslysberegning.

Skisse etter nye innspill på fordeling
enekontor/åpent miljø i institutt - 6.etg

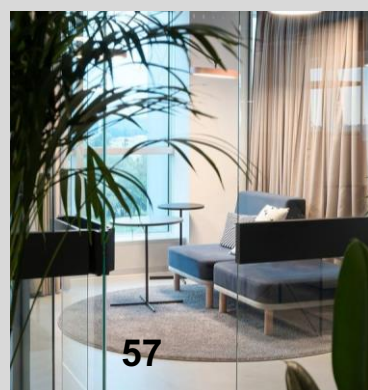
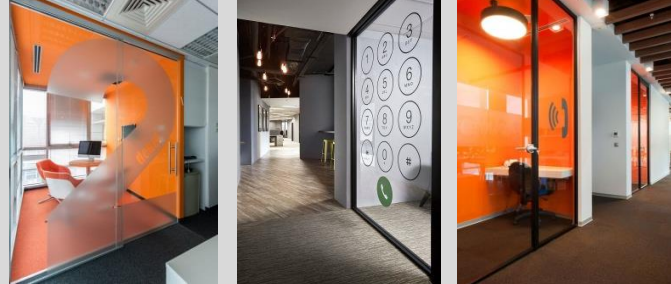
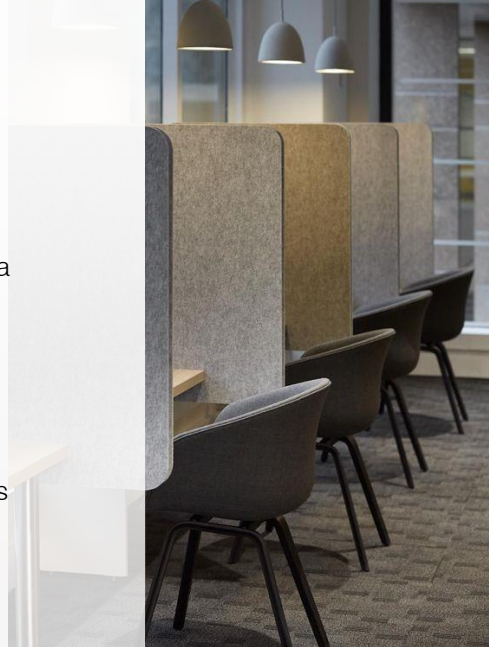


STØTTEFUNKSJONER

For de som sitter i åpent landskap er det viktig med gode støtterom som kan ivareta mulighet til skjerming når man har behov for det.

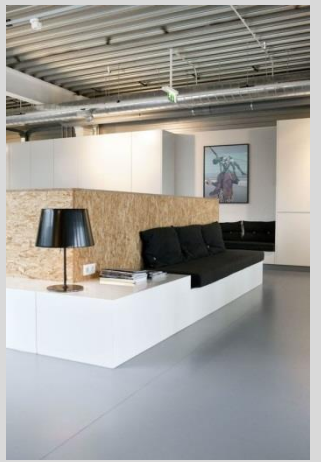
Disse rommene utformes med variert møblering for variert behov.

Møterom – grupperom etc bør også finnes i umiddelbar nærhet for å understøtte arbeidet i hverdagen



ALTERNATIVE SONER

Jo mere arealeffektive områder man har dess mer rom skaper det for å få inn alternative soner. Dette ser man typisk i aktivitetsbaserte kontorlandskap og er en berikelse for arbeidsmiljøet.



DAGSLYSBEREGNINGER FORETAS

08.01.18.

REDEGJØRELSE

Løsning tidligere presentert går igjennom kvalitetskontroll i forhold til dagslysberegninger

Resultat av dagslysberegninger



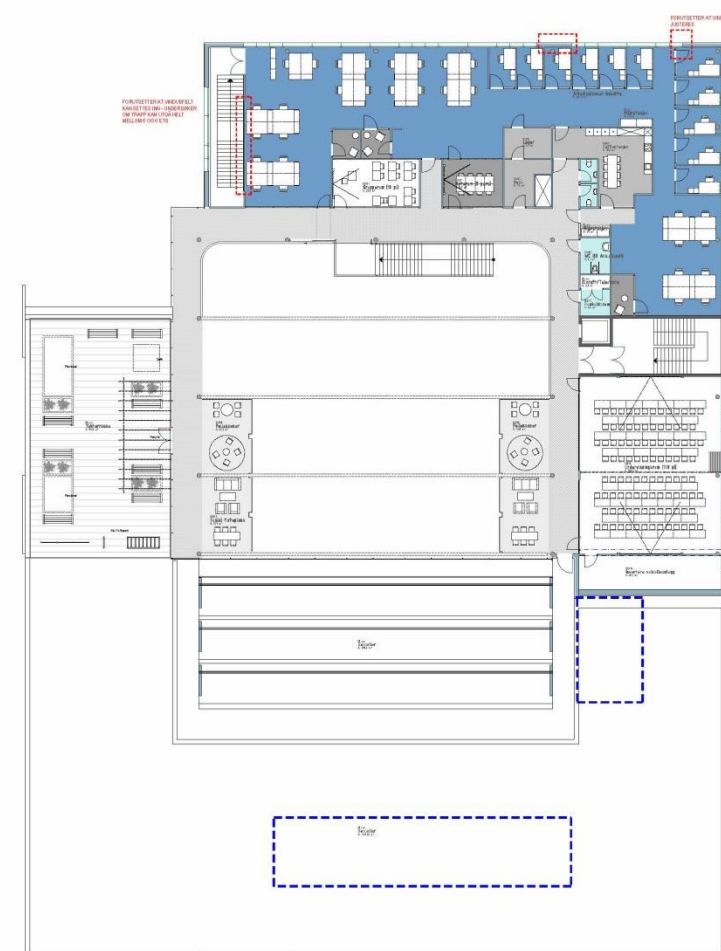
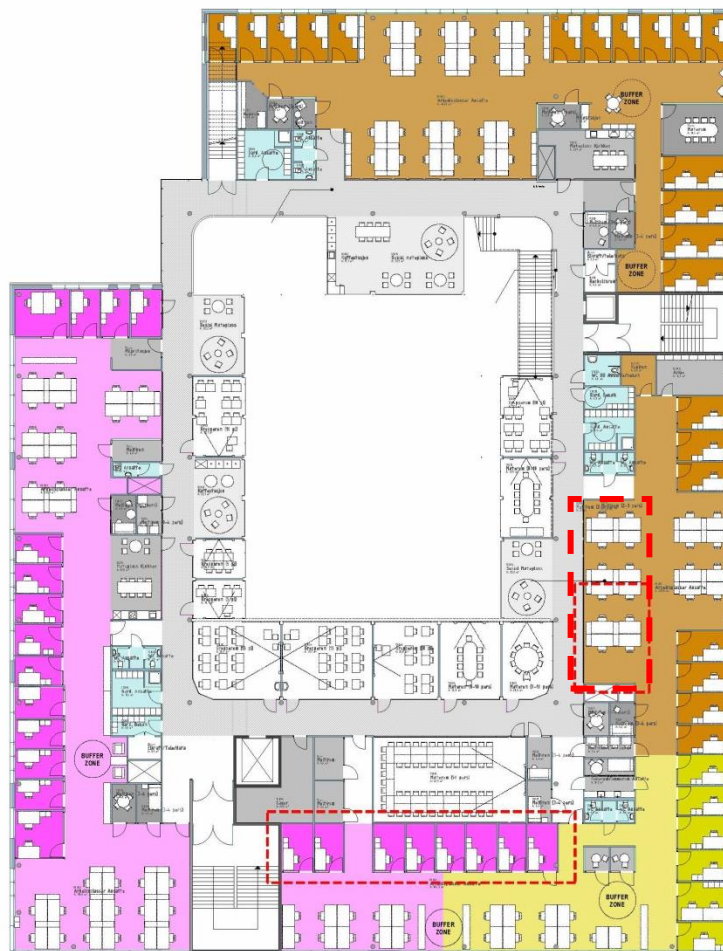
På grunn av at man har valgt å legge inn flere rom i de tidligere åpne miljøene – stenger dette for lysinnslipp i lokalene. Man lukker miljøet mer og man får større hinder for lyset å slippe inn.

Områdene stiplet i rødt oppnår ikke dagslyskrav og må vurderes.

Dette gjør at vi må se på alternativer hvordan vi kan løse dette.

REDEGJØRELSE

Dagslysberegninger legges med i helhet som vedlegg og i dokument



Forslag til alternative tiltak



1. Breeam excellent poeng-
klarer vi å oppnå poengsummen for Breeam excellent uten på tilfredsstillende kravet med dagslys for arbeidsplassene 100%? Er det andre steder å hente poengene?

Diskutert – alternativ funnet uaktuelt – tema lukket

2. Overlys

Kan vi sette inn noe overlys i 6 etg og egnede arealer i 5 etg? Da løser vi mye av dagslysproblematikken. Må utredes.

Diskutert – Ser på en løsning med overlys



3. Øke arealet

Det er slik at det rett og slett ikke lar seg gjøre med så mange enekontorer med areal avsatt til ansatte arbeidsplasser i slik det ligger med fordeling på institutt i dag. Skal man løse dette må det tas i bruk mer areal

Diskutert – alternativ funnet uaktuelt – tema lukket

REDEGJØRELSE

Dette var IARKs forslag til potensielle løsninger man måtte utrede.

Tiltak for å løse situasjon

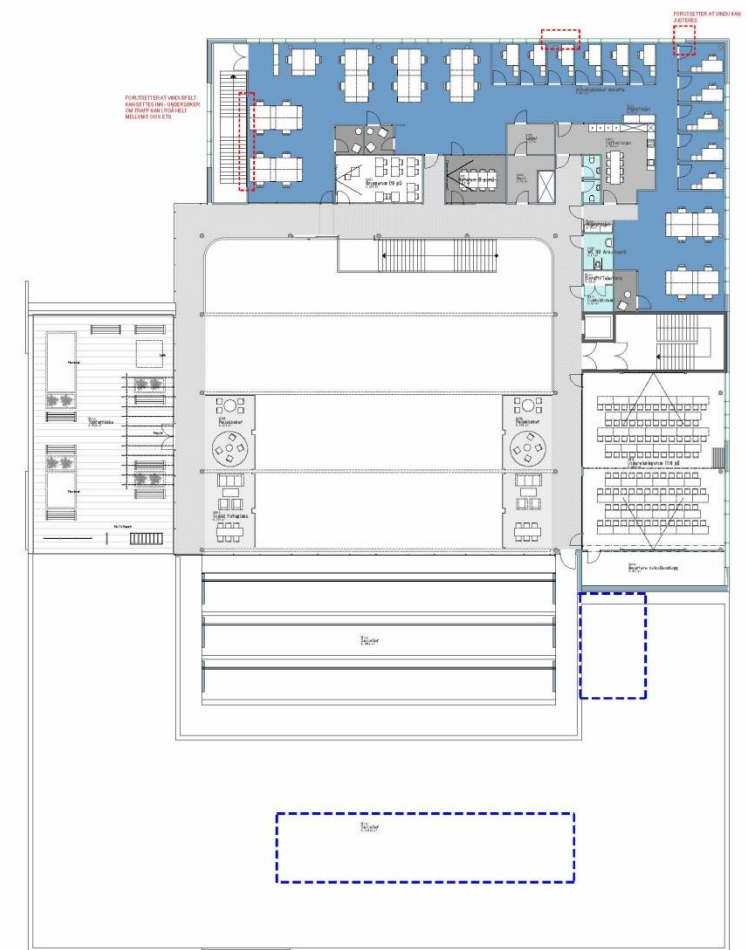
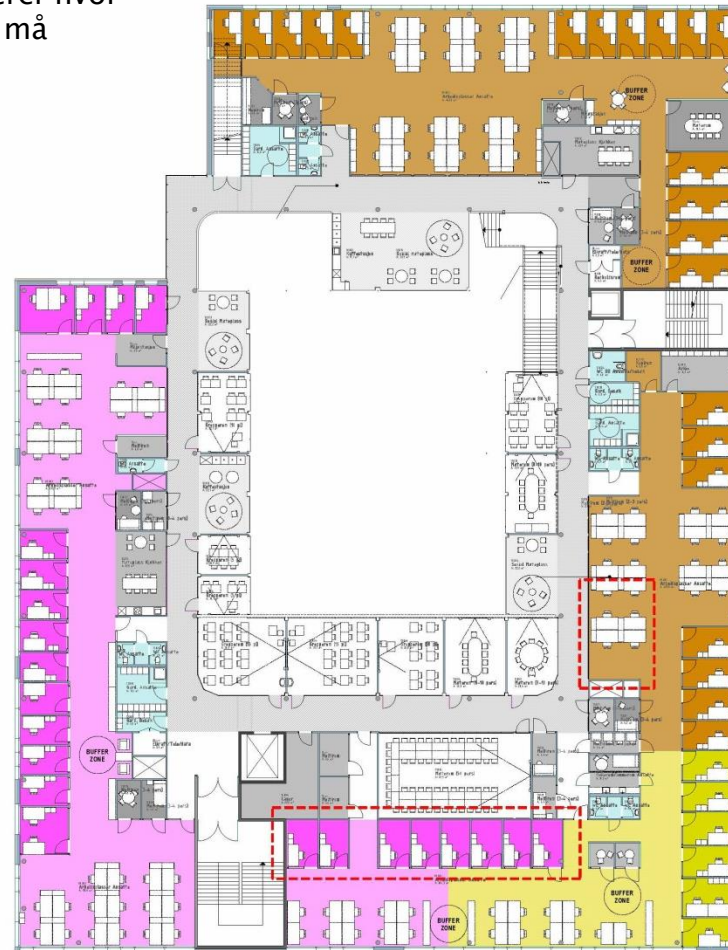
- **Overlys**
Det må utredes om overlys kan plasseres i posisjon over de stiplede områdene i rødt. (blått indikerer hvor dette bør komme i 6.plan) Størrelser på disse må avklares.

REDEGJØRELSE

Overlys var den eneste løsningen man kunne gå videre med å utrede.

En utredning av dette viste til at der de aktuelle områdene lyset måtte inn var det ikke hensiktsmessig å legge inn overlys i forhold til andre bygningsmessige konstruksjoner. Noe som igjen krevde en justering av hele konseptet i forhold til arbeidsplasser.

Utredningen og hele prosessen siden 03/01 viser at vi har prøvd så godt vi kan å imøtekomme NTNU + Sits ønsker, men at vi må tilbake på en løsning nærmere forslaget da konkurransen ble vunnet.





Der er status per i dag.

Hvordan går veien videre?

- ✓ Fakta er at antall enekontor som skal inn i ansatte arealene forringer kvaliteten på hele arbeidsarealet betydelig. Miljøet for de som skal ha åpent kontorlandskap vil lide under arealbruken for enekontorene.
- ✓ Kan man se tilbake til tidligere alternativer for å skape bedre arbeidssoner? Med et antall mindre enekontor?
- ✓ Trenger man å få en gjennomgang på hvordan moderne kontorlandskap fungerer? Ufarliggjøre – vise mulighetene dette gir?
- ✓ Hvordan stiller man seg til at fremtiden kan se annerledes ut for instituttene om 5 år. Tenker man fleksibelt nok?
- ✓ Arealet var designet med intensjon om transperenhet og åpenhet – der man kan imøtekomme studentene. Dette elementet faller mer ut på dette stadiet.

KOMMENTARER FRA STATSBYGG

ETTER LØSNING FOREVIST 12.01.18.

Generelt:

Det er i denne løsningen tatt fra arealer i 6. etasje tiltenkt studentene og omgjort til arbeidsplasser for ansatte.

Ved å blande cellekontorer og åpne løsninger, får cellekontorene tilgjengelighet til støttefunksjonene til de åpne løsningene – og får dermed en både og løsning. Samtidig vil deres bruk av disse sonene begrense tilgjengeligheten for dem som sitter i åpne løsninger.

Desto flere cellekontorer, jo mer forringes kvaliteten til arbeidsplassene i åpne løsninger. Dette fordi de da mister sine nødvendige støttefunksjoner som multirom, variert møblering, sosiale soner og umiddelbar tilgang til disse.

Videre har bygningskroppen en utforming som er lettere å tilpasse til åpne løsninger. Noen cellekontorer får ikke nok dagslys, og det må eventuelt løses ved fordyrende spesialtilpasninger som overlys. Overlys er heller ingen fullgod løsning, fordi man da vil mangle utsyn fra arbeidsplassene.

Plassering av cellekontorer langs fasadene vil begrense dagslysinnslipp i øvrige soner.

Det er flere steder plassert grupper med åpne arbeidsplasser som overstiger 12 plasser. Det anbefales ikke å ha større grupper enn 12 arbeidsplasser innen et område uten en «pause» i form av avstand, skjerming o.l.

Plan 5:

Institutt ISA i syd-vestre hjørne og mot syd: 22 cellekontor til 24 ansatte og 42 arbeidsplasser i åpen løsning.

Cellekontorene er samlet mot nord, langs fasade mot vest og inn mot møte- og multirom i syd. Rekken av cellekontor mot vest er plassert greit og som en skjerming mot sosial sone, toaletter og inngang til sonen, – noe som vil medføre trafikk. De åpne løsningene er samlet i to grupper på 16 plasser og en gruppe på 10 plasser. 12 av plassene i gruppen mot nord ligger greit plassert i forhold til dagslys og har avstand og skjerming til trafikk inn til cellekontorene. De har tilgang til et multirom i umiddelbar nærhet, men det kunne vært ønskelig med tilgang til et til. De fire plassene inn mot atriene derimot ligger ikke optimalt i forhold til dagslys og gjennomgangstrafikk og vil bli oppfattet som mindre attraktive.

Gruppen med åpne plasser mot syd-vest ligger greit, men det er ikke å anbefale tre arbeidsplasser i dybden og fire av disse bør flyttes. Avstanden til trafikksonen bør likevel bibeholdes. Disse plassene har god tilgang til multirom.

Åpne plasser mot syd ligger fint, med grei avstand til to multirom. Cellekontorene inn mot møterommet oppfyller ikke kravet om dagslys og det vil fordre alternative løsninger som overlys. Dette har vist seg å være vanskelig og dyrt og gjennomføre.

I denne sonen bør antall cellekontorer reduseres for at hver enkelt arbeidsplass skal få optimale forhold.

Institutt ISB syd-østre hjørne: 6 cellekontor til 7 ansatte og 10 arbeidsplasser i åpen løsning.

Her mener vi at cellekontorene beslaglegger for stor del av sonen, og dermed areal som kunne vært tilgjengelig og positivt tilskudd for alle.

Veggene til cellekontorene vil også begrense dagslysinnslipp fra den ene siden i en sone hvor det er innslipp av dagslys fra to sider.

Institutt INB: 22 cellekontor til 26 ansatte og 44 arbeidsplasser i åpen løsning.

Samtlige cellekontor er fordelt langs fasadene, og de åpne løsningene ligger samlet både mot fasade og mot atriet. Arbeidsplassene i åpen løsning mot syd har for dårlig tilgjengelighet til multirom, og plassene plassert inn mot atriet vil oppleves som langt unna dagslys og bare få dagslysinnslipp fra vinduene ved de åpne plassene plassert ved fasaden siden cellekontorene vil blokkere annet dagslysinnslipp. Det samme gjelder for arbeidsplassene i åpne løsninger mot nord, men her får riktig nok plassene mot atriet mer dagslysinnslipp fordi et større område mot fasaden slipper dagslys videre inn til disse plassene.

Antall plasser i de åpne løsningene bør som tidligere nevnt ikke overstige 12 plasser uten et «avbrekk».

Plan 6:

Institutt IPH: 11 cellekontor til 11 ansatte og 30 arbeidsplasser i åpen løsning.

Her mener vi igjen at cellekontorene beslaglegger for stor del av sonen, og dermed areal som kunne vært tilgjengelig og positivt tilskudd for alle.

Veggene til cellekontorene vil også begrense dagslysinnslipp fra den ene siden i en sone hvor det er innslipp av dagslys fra to sider.

**UTSENDELSE AV REVIDERTE
TEGNINGER
OG STATUS 16.01.18.**

Vi har hatt flere runder med å tilpasse løsningen for NTNU-Sit i områdene avsatt til arbeidsplasser for ansatte. Siste løsningsforslag lagt fram er ut i fra tall fra NTNU-Sit som sier noe om antall i institutt og den prosentandel som er angitt å skulle ha enekontor.

Etter å ha jobbet oss rundt disse tallene ser vi at vi ikke klarer å få til en løsning som tilfredsstill de kravene som gjelder for prosjektet. **Løsning presentert 12.01.2018 skaper store utfordringer i forhold til kravene som foreligger for BREEAM Excellent, og tekniske forskrifter.**

Prosjektet kan ikke fire noe på de krav som er forelagt, og vi må se på alternativer til hvordan vi går frem videre. Vi har vurdert flere alternativer, og for å komme i møte ønsket om så mange enekontorer innebærer det for stor grad stor omprosjektering og innføring av kostnadsdrivende elementer.

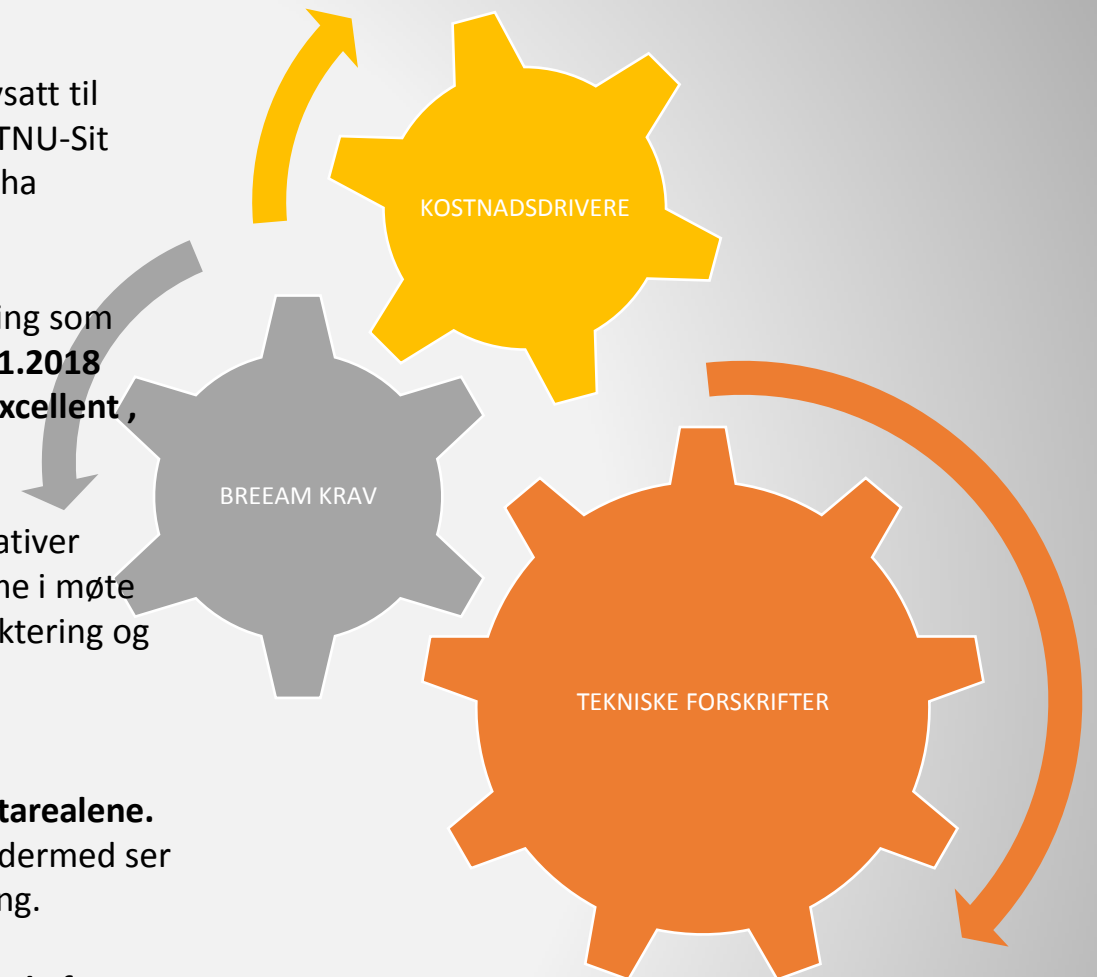
Det viker også helt fra byggets konsept og utforming.

Det er ikke mer areal å ta i bruk til ansatte uten å gripe inn i mer av studentarealene.

Alternativene vi har sett på gir ingen umiddelbar god løsning på problemet, dermed ser vi oss nødt for å revidere løsningen for de ansattes arbeidsplasser nok engang.

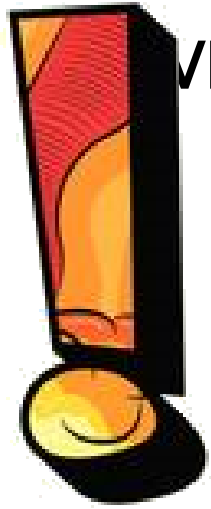
Løsningen presentert under er en løsning der alle krav og forskrifter gjeldende for prosjektet er innfridd. (samt uten å utløse større kostnadsrivere)

Arealene vil bli løst med likeverdige forhold for alle ansatte. Løsningen tilpasses byggets konsept for arbeidsplassarealer. Det innebærer et redusert antall enekontorer.



RAMME FOR LØSNING

- ✓ Areal fordeles på institutt etter antall hoder registrert.
- ✓ Løsning jobbes ut med like forhold for alle institutter.
- ✓ Utgangspunktet etter samråd med Statsbygg ligger på en formel med 20% kontorløsning , dette lar seg faktisk heller ikke løse optimalt – derfor må vi ned på ca. 18% enekontor i hver avdeling for arealene satt av til ansatte.
- ✓ Løsningen underbygger viktigheten av at alle skal oppleve å få likeverdige og gode nok arbeidsplasser. En løsning med så mange enekontorer som ønsket ,vil forringe arbeidsplassene betraktelig samt at det lar seg rett og slett ikke løse innenfor de fysiske rammene.
- ✓ Alle krav skal oppfylles – Tekniske forskrifter , Breeam excellent arbeidsmiljøloven, arbeidsplassforskriften.



VIKTIGE TING Å HA I MENTE



- ✓ Sonene merket med et «buffer Zone» stempel er satt av slik at det skal være rom i lokalene for litt mer fleksibilitet. (noen som er nødvendig i detaljprosjekteringen og med tanke på at ting kan endre seg i instituttene frem til den dagen dette står ferdig)
- ✓ De er «avsatt område» slik at vi sikrer at dette blir en god løsning tilfelle byggt tekniske justeringer samt at arealene ikke blir for kompakte og monotone.
- ✓ De er også ment som områder som skal gi noe positivt til arbeidsarealene. Det må være «lommer» som er annet enn arbeidsplasser som er veldig viktig for å skape suksessfulle arbeidsmiljøer. Dette kommer man tilbake til senere i løpet.
- ✓ Funksjoner knyttet til disse soner vil detaljeres nærmere i detaljprosjektet.
- ✓ Typiske områder kan brukes til felles oppbevaring – skiller mellom team – små skjermede soner knyttet til det åpne kontorlandskapet etc. Etc. Mulighetene er uendelige

MULTIROM

MØTEROM

SOSIALE SONER

SELVE
ARBEIDSPLASSEN

FUNKSJON
MØBLERING
STIL

**ALLE DISSE ELEMENTENE SER DERE PÅ
PLANTEGNINGEN
DE VIL HA STORT FOKUS OG BLIR DISKUTERT OG
TILRETTELAGT I DETALJPROSJEKTET.**

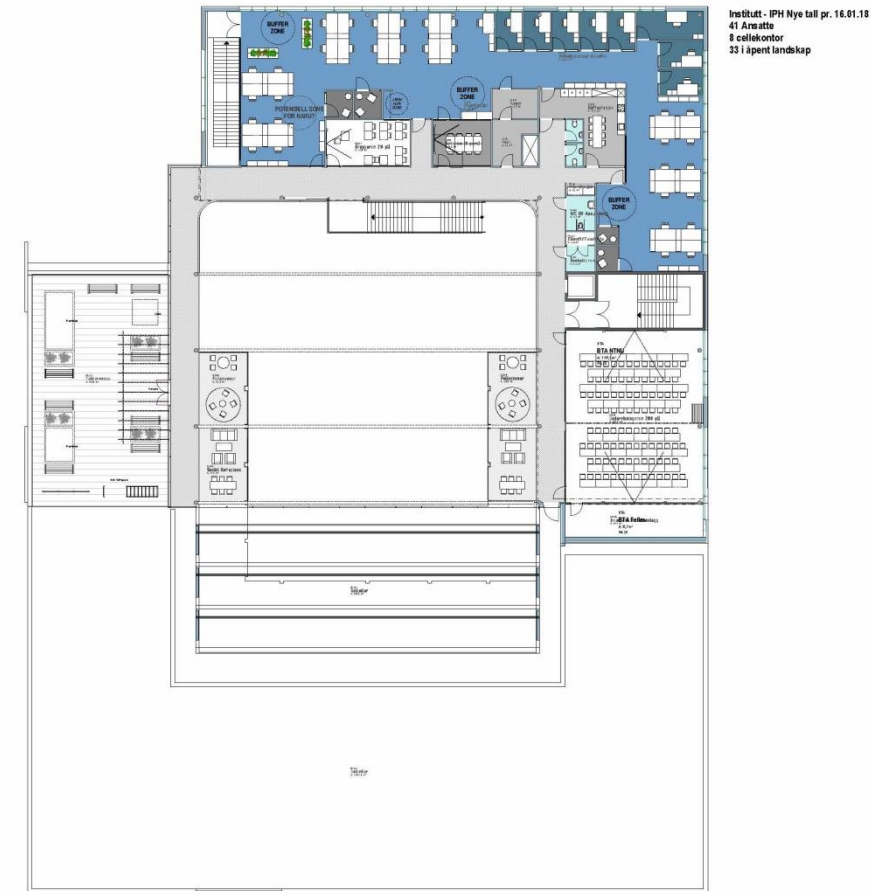
BORD
STOL
OPPBEVARING
SKJERMING OG SKILLER

INSTITUTT FORDELT

- IPH – 41 ANSATTE
- INB – 68 ANSATTE
- ISB – 17 ANSATTE
- ISA – 66 ANSATTE



5.etg



6.etg

DETALJERT LØSNING 5.ETG

Institutt - INB
Nye tall pr. 16.01.18
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

- ✓ Institutt – ISA
66 Ansatte
11 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap
- ✓ Institutt – ISB
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap
- ✓ Institutt – INB
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap



Institutt - ISA
Nye tall pr. 16.01.18
66 Ansatte
11 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

Institutt - ISB
Nye tall pr. 16.01.18
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap

Det originale forslaget legger til grunn en løsning der man lett kan ha åpenhet og kontakt med studentene. Tankene rundt dette er beholdt og man opprettholder multirom med inngang fra kommunikasjonsarealet.

Multirom med mørkere farge er tiltenkt som umiddelbare støtterom til de som sitter i det åpne arbeidsmiljøet - stillerom/ avlastningsrom/ telefonrom etc.

Disse områdene er ikke egnet som faste arbeidsplasser på grunn av kravet til dagslysfaktor. Dermed legger disse type rom seg godt som de ligger i dag.

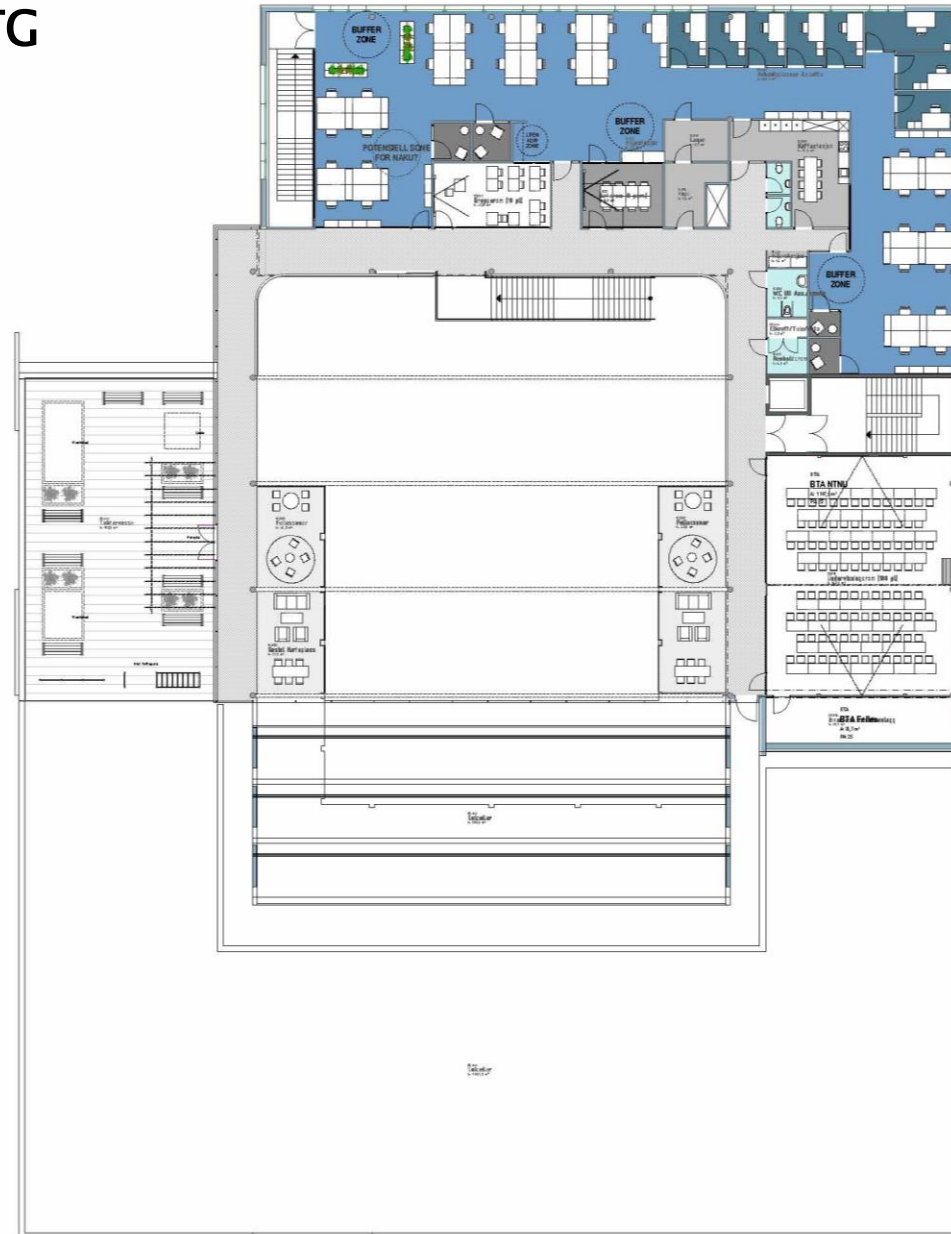
Ellers vil boksene ut i mot atrium bestå som de har vært tidligere i prosjektet, de er et viktig element i det helhetlige konseptet.

REDEGJØRELSE

Dette er siste presenterte løsning og viser et resultat som er innenfor alle krav og regler gjeldende for prosjektet.

DETALJERT LØSNING 6.ETG

- ✓ Institutt – IPH
- 41 Ansatte
- 8 cellekontor
- 33 i åpent landskap



Institutt - IPH Nye tall pr. 16.01.18
 41 Ansatte
 8 cellekontor
 33 i åpent landskap

Enekontorene ligger noe likt som tidligere viste forslag, dette på grunn av at de skal sperre minst mulig for lys-innslipp i kritiske soner ellers i bygget.

Plassering er også generelt tenkt for å dele de åpne miljøene inn i mindre soner uten å være ødeleggende for romfølelsen.

Trapp i det nordvestlige hjørnet er i hovedsak rømning. Denne inngangen kan gjøres mindre betydelig om man ønsker å tone den ned- viktigste at man opprettholder fri passasje ved en rømningssituasjon.

REDEGJØRELSE

Dette er siste presenterte løsning og viser en resultat som er innenfor alle krav og regler gjeldende for prosjektet.

KOMMENTARER FRA STATSBYGG

ETTER LØSNING FOREVIST 17.01.18.

Generelt:

Det er også i denne løsningen tatt fra arealer i 6. etasje tiltenkt studentene og omgjort til arbeidsplasser for ansatte.

Plantegningene viser en løsning med faste arbeidsplasser; hvorav 18% cellekontorer og resterende arbeidsplasser i åpne gruppebaserte løsninger..

Ved å redusere antall cellekontorer fra forrige løsning (datert 12.01.2018) har **gruppene med åpne arbeidsplasser fått bedre plasseringer i forhold til dagslys, utsyn og gangsoner, blitt strukturert bedre med tanke på antall i gruppene og med avstand og skjerming til soner som kan fremme støy, samt at de nødvendige støttefunksjonene som multirom, soner med variert møblering, sosiale soner og møterom er flere og lettere tilgjengelige.**

Vi mener likevel at en ytterligere reduksjon av cellekontorer vil være positivt for samtlige arbeidsplasser og forbedre kvaliteten for hver enkelt arbeidsplass.

Plan 5:

Institutt ISA i syd-vestre hjørne og mot syd: 12 cellekontor til 13 ansatte og 54 arbeidsplasser i åpen løsning. (= 67 plasser / 66 ansatte)

Cellekontorene er samlet mot nord og langs fasaden mot vest. Rekken av cellekontor mot vest er redusert, noe som åpner for bedre lysforhold og plassering av de åpne gruppene mot syd. Plasseringen av cellekontorene er grei og vil fungere som en skjerming mot sosial sone med kjøkken, toaletter og inngang til sonen, - noe som vil medføre trafikk.

De åpne løsningene er samlet i fem grupper hvor ingen er for store eller uten skjerming eller avstand til andre grupper, og de har tilgang til multirom og soner med variert møblering i umiddelbar nærhet.

Plan 5 forts....:

Institutt ISB syd-østre hjørne: 3 cellekontor til 3 ansatte og 14 arbeidsplasser i åpen løsning. (= 17 plasser/ 17 ansatte)
Her var vår tilbakemelding på forrige løsning at cellekontorene beslagla for stor del av sonen, og dermed areal som kunne vært tilgjengelig og positivt tilskudd for alle. **I denne løsningen er 3 av cellekontorene fjernet, og løsningen er langt bedre med tanke på innslipp av dagslys og fordeling av areal, men ytterligere redusering av cellekontor kan gi enda bedre forhold til plasser i åpen løsning i forhold til dagslys og soner med variert møblering.**

Institutt INB:12 cellekontor til 12 ansatte og 56 arbeidsplasser i åpen løsning. (= 68 plasser/ 68 ansatte)
Samtlige cellekontor er fordelt langs fasadene, og 8 arbeidsplasser i åpne løsninger ligger fortsatt mot atriet. Disse for nok dagslys i henhold til beregningene som er gjort, men vil nok likevel bli oppfattet som mindre attraktive.
I dette instituttets sone vil det ved å redusere med flere cellekontorer, øke kvaliteten til arbeidsplassene i åpne løsninger i forhold til plassering, gruppering, dagslys/ utsyn og gi mulighet for soner med variert møblering. Det kan også være behov for en større spredning i plassering av multirom.

Plan 6:

Institutt IPH: 8 cellekontor til 8 ansatte og 33 arbeidsplasser i åpen løsning. (= 41 plasser/ 41 ansatte)
Her mener vi fortsatt at cellekontorene beslaglegger for stor del av sonen selv om det er fjernet 3 stykker, og dermed areal som kunne vært tilgjengelig og positivt tilskudd for alle i form av dagslysinnslipp, utsyn og soner med variert møblering.

AREALNORM 23M2

Til grunn for beregning av areal avsatt pr. ansatt ligger Bygge- og leiesaksinstruksen i statlig sivil sektor. Eierdepartement er Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

Arealnormer for nye prosjekter er beskrevet i «Rundskriv H-2/16 fra KMD». Arealkravene i Rundskriv H-2/16 fra KMD er formulert slik:

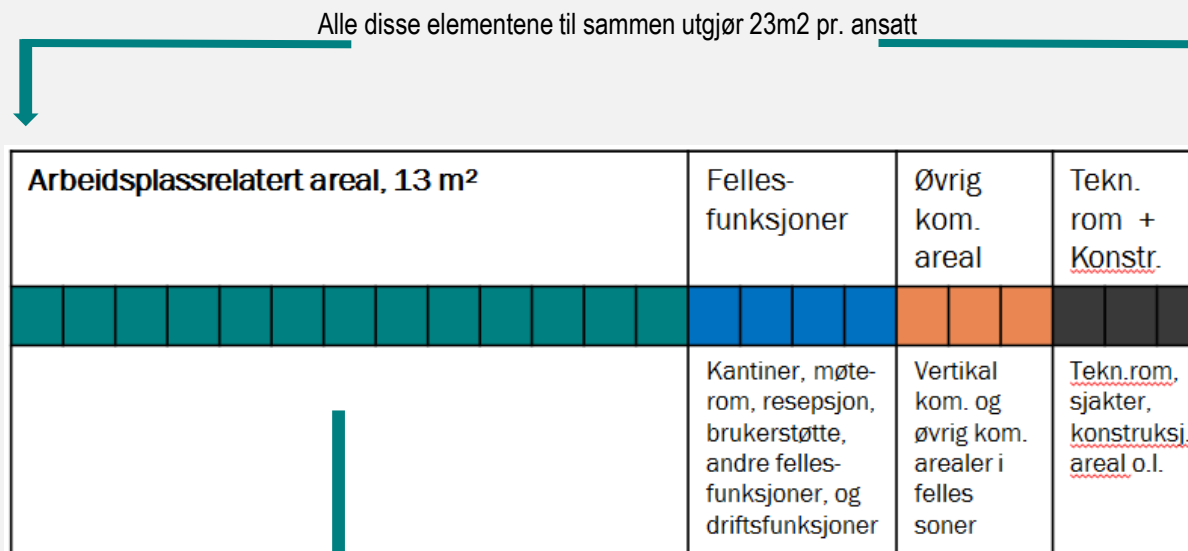
«For framtidige statlige kontorlokaler og for kontordelen i bygg til virksomheter med arealkrevende formål fastsettes en arealnorm på 23 kvm. BTA per ansatt. Dersom det er behov for å gå utover normen, må dette begrunnes særskilt i funksjonsbeskrivelsen. Arealnormen skal kun gjelde ved statlige byggeprosjekter og ikke ved leie av private kontorbygg. Når det identifiseres et behov for nye lokaler, eller behov for forandringer i eksisterende lokaler, skal det etter instruksens kapittel 2.2 utarbeides en funksjonsbeskrivelse. Av denne skal det framgå hvilke krav som stilles til lokalene mht. funksjon, størrelse, beliggenhet og kvalitet, for at virksomheten skal kunne ivareta sine oppgaver. Funksjonsbeskrivelsen skal ivareta hensynet til effektiv ressursbruk, og det må inngå en vurdering av dette i analysen. Arealnormen på 23 kvm BTA er å anse som en øvre grense.»

For praktisk anvendelse av arealnormen bør det arbeidsplassrelaterte arealet ha en veiledende styringsramme på 13 m² (av de totalt 23 m² BTA pr. ansatt), for alle de områder der den nye arealnormen skal anvendes.

ARBEIDSPASS- RELATERTE AREALER

Arealnorm – 23 m² pr. ansatt

Veiledende fordeling av arealene innenfor normen på 23 m² BTA pr. ansatt er illustrert i figuren under. Hver rute representerer 1 m².



Arbeidsplassrelatert areal omfatter:

- Arbeidsplassene – uansett hvilket arbeidsplasskonsept som velges
- Multirom, stillerom, prosjektrum, små møterom, andre typer tilleggsareal som inngår i et konsept med aktivitetsbaserte arbeidsplasser (ABK), eller varianter av landskap
- Støttefunksjoner: kopi/printerrom, rekvisita, små lagre eller annet
- Sosiale soner: minikjøkken, sittegrupper, hot-desk / uformelle møtegrupper o.l.
- Hygienerom: tilhørende toaletter, garderober og bøttekott
- Internt trafikkareal mellom disse funksjonene

Arbeidsplassrelatert areal maks. 13m²

«Arbeidsplassrelatert areal» vil utgjøre 11-13 m² pr. ansatt iht. foreløpige estimater, og dette bør inntil videre være et mulig rapporteringsnivå for arealbruk i prosjekterte formålsbygg.»

ARBEIDSPASS- RELATERTE AREALER

REDEGJØRELSE

Skraverte områder på tegning viser arealer som etter statsbyggs arealnorm innberegnes i «arbeidsplassrelaterte arealer»

Totalt «arbeidsplassrelaterte arealer» i 5 etg: ca. 1841,8 m²

Deler man dette på antall arbeidsplasser inntegnet: 151

= 12,19 m² pr. arbeidsplass.

Institutt - ISA
Nye tall pr. 16.01.18
66 Ansatte
11 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap



Institutt - INB
Nye tall pr. 16.01.18
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

Institutt - ISB
Nye tall pr. 16.01.18
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap

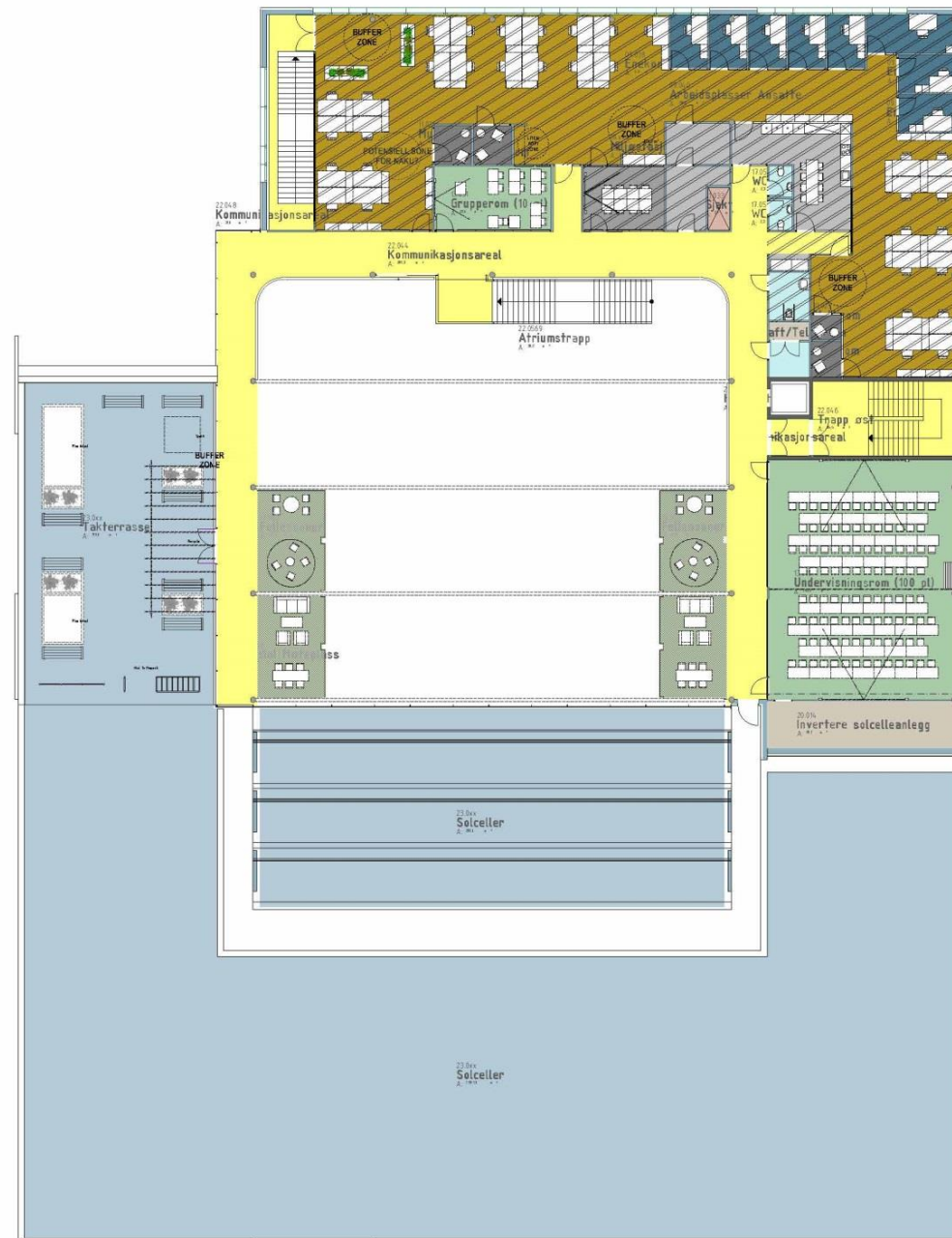
ARBEIDSPASS- RELATERTE AREALER

REDEGJØRELSE

Skraverte områder på tegning viser arealer som etter statsbyggs arealnorm innberegnes i «arbeidsplassrelaterte arealer»

Totalt «arbeidsplassrelaterte arealer»
 i 6 etg: ca. 479,9 m²
 Deler man dette på på antall arbeidsplasser inntegnet: 41

= 11,7 m² pr. arbeidsplass.



HVA MENES MED 6m² ARBEIDSPASS PR. ANSATT

Alle skraverte feltene på planutsnitt viser arealer som inngår i det som menes med 6m² areal per ansatt.

- **Rosa skravur:** viser arealet der man har sin egen arbeidsplass. Arbeidsbord, arbeidsstol og oppbevaring. Den private arbeidsstasjonen. Dette ligger på ca. 4,2m² (se tidligere oversikt over oppsett av måter å møblere på)
- **Blå skravur:** viser alle støtterom som man skal ha tilgang på i umiddelbar nærhet, multirom/ stillerom, sosial sone, kopirom, miljøstasjon etc.

Dette er arealer som regnes inn i de 6m²



HVA MENES MED 13m² ARBEIDSPASS PR. ANSATT

Alle skraverte feltene på planutsnitt viser arealer som inngår i det som menes med 13m² areal per ansatt.

- **Rosa skravur:** viser arealet der man har sin egen arbeidsplass. Arbeidsbord, arbeidsstol og oppbevaring. Den private arbeidsstasjonen. Dette ligger på ca 4,2m² (se tidligere oversikt over oppsett av måter å møblere på)
- **Blå skravur:** viser alle støtterom som man skal ha tilgang på i umiddelbar nærhet, mutirom/stillerom, sosial sone, kopirom, miljøstasjon etc.
- **Lilla skravur:** viser fasiliteter som er nødvendige å ha i nærhet, toaletter, garderober etc.
- **Grønn skravur:** viser funksjoner som møterom kjøkken og soiale soner, møtesteder etc.

Dette er arealer som regnes inn i de 13m²



ARBEIDSTILSYNET

HOVEDELEMENTER MAN
PROSJEKTERER ETTER



REDEGJØRELSE

Det ligger til grunn at vi skal redegjøre for hvordan vi har kommet frem til løsninger i prosjektet. Vi i prosjekteringsgruppen følger standarder som er gjeldende for prosjektering i det norske markedet. Spesifikt for utforming av arbeidsplassmiljøer så er det arbeidstilsynet henvisninger som gjelder. Detaljert kan det leses om dette i arbeidsplassforskriften: vedlagt PDF eller på følgende nettsted: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/arbeidsplassforskriften/2/2-1/>

Spesifikt Kapittel 2 omhandler Krav til arbeidsplasser og arbeidslokaler. Hovedfaktorene her er følgende;

- Areal per ansatt §2-1. (Kapittel 2 - Krav til arbeidsplasser og arbeidslokaler)
- Dagslys og utsyn §2-10(Kapittel 2 - Krav til arbeidsplasser og arbeidslokaler)
- Funksjoner (Kapittel 3 - Krav til personalrom, rom for renholdsutstyr...etc. §3-1 til § 3-8)

Ellers vil byggets utforming og hovedfunksjoner være førende for hvordan lokalene kan legges på innsiden. Nettopp med tanke på kommunikasjonsårer , teknikk og lys-innslipp.

Vil også henvises til brev fra arbeidstilsynet ang. krav til areal på arbeidsplasser (neste slide - samt som eget vedlegg)



REDEGJØRELSE FRA ARBEIDSTILSYNET ANG. ARBEIDSPASS AREAL

Dokumentet er et svar til NIL (Norske interiørarkitekters og møbeldesigneres landsforening) som etterspurte mer informasjon ang. tolkningen av arbeidsplassforskriften da det oppleves at det stilles ulike krav i forskjellige prosjekter.

Direktoratet bemerker at det arbeides med å oppnå enhetlig saksbehandling i Arbeidstilsynet. Og sier videre at det kan være saklige grunner til at like saker får ulikt utfall, da arealnormen på 6m2 ikke er et absolutt krav. Se innrammet i rødt.



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
31.03.2015
DERES DATO

VÅR REFERANSE
2015/18516 104066/2015
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER
Maria Zahlsen tlf 454 23 377

Norske interiørarkitekters og møbeldesigneres landsforening

Att. Mona Lise Lien

SVAR PÅ HENVENDELSE VEDRØRENDE ARBEIDSPASSFORSKRIFTEN OG KRAV TIL AREAL PÅ ARBEIDSPASSER

Det vises e-post av 17. mars 2015 hvor det bes om tilbakemelding på henvendelse datert 5. februar 2015. Det kan se ut som henvendelsen av 5. februar beklageligvis ikke har blitt registrert i vårt saksbehandlingssystem. Det er derfor henvendelsen ikke har blitt besvart tidligere.

I henvendelsen vises det til at noen av NILs medlemmer opplever at Arbeidstilsynet har innskjerpet tolkningen av arbeidsplassforskriften når det gjelder arealkrav til arbeidsplass. Det vises til at medlemmene opplever at det stilles ulike krav til ulike prosjekter, og det stilles spørsmål om hvorvidt det er et ufravikelig krav at hver eneste arbeidsplass skal ha minimum 6 m2.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til det fysiske arbeidsmiljøet i § 4-4. Krav til arbeidsplasser er nærmere regulert i arbeidsplassforskriften (heretter kalt forskriften). Det følger av forskriftens § 2-1 andre ledd at arbeidsplasser skal være dimensjonert, innrettet og tilpasset arbeidets art, arbeidsutstyret og den enkelte arbeidstaker. Gulvarealet skal være så stort at det blir tilstrekkelig fri plass til gode og varierte arbeidsstillinger og bevegelser, og slik at arbeidet og bruk av arbeidsutstyr ikke medfører fare for sikkerhet og helse.

Arbeidstilsynet har gjennom langvarig forvaltningspraksis operert med en norm på gulvareal på 6m2 for hver arbeidsplass. Denne normen gjelder både for enkeltkontor, felleskontor og kontorlandskap. Arealer for atkomst og fellesfunksjoner kommer i tillegg. Arealnormen som praktiseres for dimensjonering av arbeidsplasser er basert på erfaring for hvilket minimumsareal hver arbeidstaker må ha for å få oppfylt menneskets grunnleggende behov for tilstrekkelig personlig rom rundt seg.

Arealnormen på 6m2 danner et utgangspunkt for Arbeidstilsynets vurdering, men er ikke et absolutt minimumskrav i henhold til forskriften. Det må alltid foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I noen tilfeller kan arbeidets art medføre behov for større areal enn 6m2 per arbeidsplass for å oppnå en fullt forsvarlig løsning, mens det i andre tilfeller kan være tilstrekkelig med mindre. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arealet til enhver tid er tilstrekkelig. Dersom man ved søknad om Arbeidstilsynets samtykke, eller i driftsfasen, presenterer en løsning som avviker fra arealnormen, må det redegjøres og dokumenteres nærmere for hvordan denne løsningen på bakgrunn av andre kompenserende faktorer vil kunne ivareta kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Eksempler på kompenserende faktorer kan være tilgang på vrimeareal/sosiale soner i direkte tilknytning til kontorarbeidsplassene, lav grad av samtidighet, godt faglig fundert og bevisst utforming og innredning av selve arbeidsrommet, ekstra god dimensjonering knyttet til tilgang

POSTADRESSE
Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim
Norge

E-POST
post@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
815 48 222
TELEFAKS
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR
974761211



VÅR REFERANSE
104066/2015

2

på møterom og stillerom mv. Videre vil arbeidstakernes medvirkning og aksept kunne være sentralt ved løsninger som avviker fra normen.

I henvendelsen antydes det at regelverket praktiseres ulikt avhengig av hvilken region, og i enkelte tilfeller hvilken saksbehandler, som behandler søknaden. Direktoratet vil bemerke at det arbeides aktivt med å oppnå enhetlig saksbehandling i Arbeidstilsynet. Det kan imidlertid være saklige grunner til at tilsynelatende like saker får ulikt utfall, da arealnormen på 6m2 ikke er et absolutt krav. Den enkelte saksbehandler må foreta en konkret vurdering i hvert tilfelle, hvor søkerens redegjørelse og begrunnelse for eventuelle avvik, samt dokumentasjon av kompenserende faktorer, vil ha betydning for avgjørelsen. Arbeidstilsynet kan imidlertid ikke godkjenne ethvert avvik, uavhengig av redegjørelse, kompenserende faktorer og arbeidstakernes medvirkning og aksept til avvik, da det grunnleggende kravet er at arbeidsplassene skal være fullt forsvarlige ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av alle aktuelle faktorer, hvor blant annet krav til ventilasjon, støy, dagslys og utsyn også inngår i vurderingen.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singasaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Maria Zahlsen
rådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

DAGSLYSBEREGNINGER

DOKUMENTER

REDEGJØRELSE

På bakgrunn at det var ønske om endringer i utførelse av arbeidsplassutforming i forhold til konkurranseforslaget, måtte det gjøres nye dagslysberegninger for arealene for å sikre at løsningen fortsatt ligger innenfor kravene satt i prosjektet. (spesifikt Breeam Excellent)

I hovedsak ble det lagt fokus for å finne en potensiell løsning for NTNU før man gikk i gang med disse nye beregningene.

Ved beregning av en relativt overens løsning fikk man en dagslysberegning som var negativ. Dette krevde at LINK Arkitekter måtte se på alternativer for å løse dette best mulig for NTNU og samtidig opprettholde gode arbeidsområder som oppfylte kravene for dagslys.

Flere mulige, og noen alternativer som i ettertid ikke viste seg og ikke lot seg gjøre , ble vurdert og gjennomgått i fellesskap med NTNU/ STATSBYGG/BACKE /LINK. Ønsket å snu alle stener for å finne en løsning som kunne passe NTNU`s ønskede brøk i forhold til enekontor/ åpent miljø.

Innspill fra Statsbygg om egnethet av arealene og om at de åpne kontormiljøene måtte være bedre løst. Noe som LINK har vært enig i gjennom prosessen. Det ble i møtet formulert/ enighet at en løsning med 20% kontor 80% åpent kontormiljø var førende for veien videre.

Sist løsning presentert er en løsning som ivaretar kravene som skal oppfylles i prosjektet.

Det er innenfor det LINK Arkitekter faglig mener er gode arbeidsmiljøer samt at man har klart og opprettholde konseptet og visjon for prosjektet som var en faktor for at dette konkurranseforslaget ble valgt i utgangspunktet.



NTNU FSH – OVERORDNET DAGSLYSEBEREGNING 08.01.2018

Inndata:

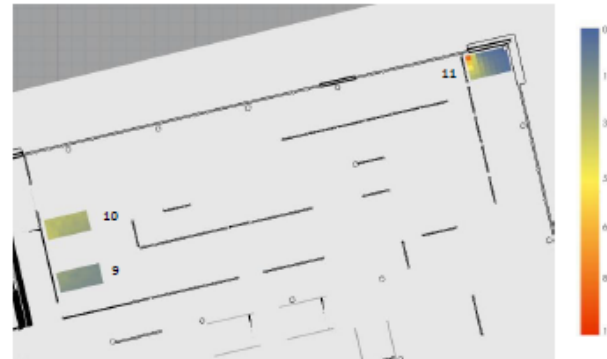
Gulv – 32 % (S 4000-N)
 Innervegg – 80 % (hvit farge)
 Himling – 85 % (hvit farge)
 Fasade – 20 % (mørk grå farge)
 Øvrig – 30 til 35 %
 Lysttransmisjon vindu fasade – 70 % (3-legs)
 Lysttransmisjon vindu inne – 88 % (1-legs)

RESULTAT



Figur 1 Resultat gjennomsnittlig dagslysfaktor plan 5.

LINK ARKITEKTUR



Figur 2 Resultat gjennomsnittlig dagslysfaktor plan 6.

Tabell 1 Resultat plan 5 & 6.

Beregningsareal	Dagslysfaktor (%)	Dagslysfaktor for et punkt (>0.63%)
1	1.14 %	NEI
2	0.79 %	NEI
3	0.59 %	NEI
4	0.72 %	NEI
5	0.78 %	NEI
6	0.78 %	NEI
7	0.75 %	NEI
8	0.76 %	NEI
9	1.68 %	NEI
10	2.78 %	JA
11	1.82 %	NEI

LINK ARKITEKTUR

Forklaring

- Beregningen tok for seg løsningen helt spesifikt som vist med farge i dokumentet («umiddelbare bekymringsområder»)
- Tabell viser egnethet i forhold til dagslysfaktor.
- Denne beregningen gjorde at man måtte se på arealene som helhet og Teknikk og miljø måtte inn å gjøre nye kalkulasjoner.

NTNU FSH – OVERORDENT DAGSLYSBEREGNING 08.01.2018

Inndata:

Gulv – 32 % (S 4000-N)

Innervegg – 80 % (hvit farge)

Himling – 85 % (hvit farge)

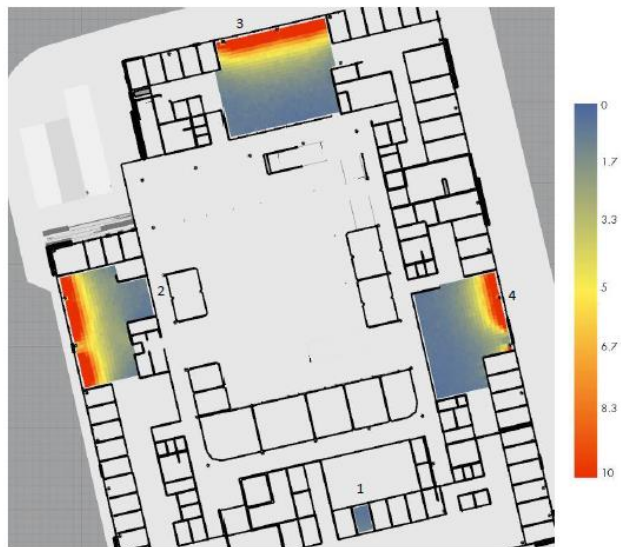
Fasade – 20 % (mørk grå farge)

Øvrig – 30 til 35 %

Lystransmisjon vindu fasade – 70 % (3-lags)

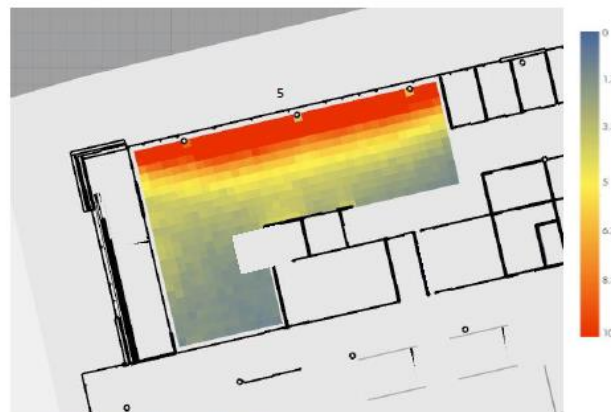
Lystransmisjon vindu inne – 88 % (1-lags)

RESULTAT



Figur 1 Resultat gjennomsnittlig dagslysfaktor plan 5

LINK ARKITEKTUR



Figur 2 Resultat gjennomsnittlig dagslysfaktor plan 6.

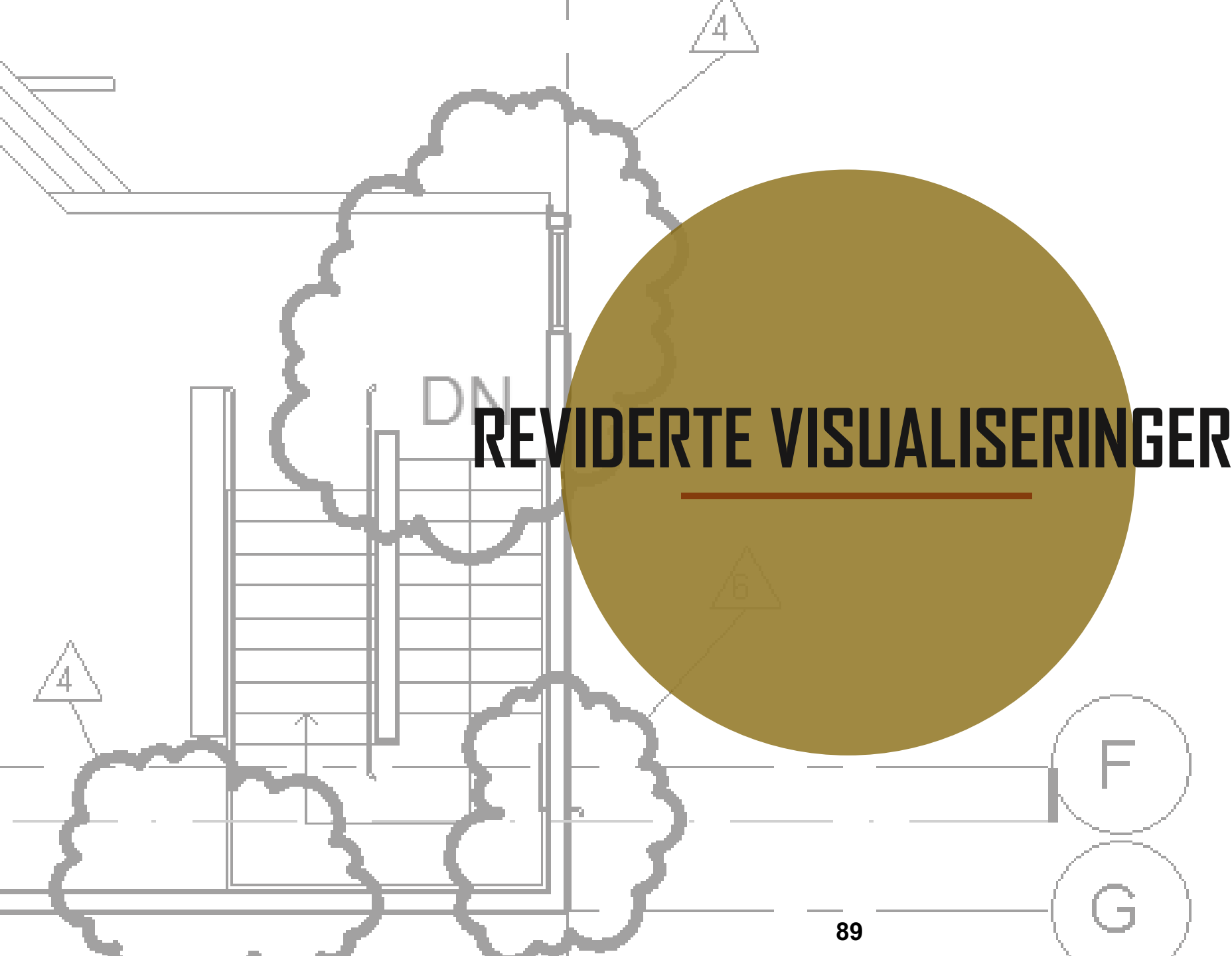
Tabell 1 Resultat plan 5 & 6.

Beregningsareal	Type rom	Dagslysfaktor (%)	Dagslysfaktor for et punkt (>0.63%)
1	Arbeidsplass, plan 5	0.71 %	NEI
2	Landskap 1, plan 5	4.60 %	JA
3	Landskap 2, plan 5	3.56 %	JA
4	Landskap 3, plan 5	2.44 %	JA
5	Landskap 4, plan 6	5.27 %	JA

LINK ARKITEKTUR

Forklaring

- Etter en ny gjennomgang med teknikk og miljø gikk man inn på soner samt helt spesifikke bekymringsområder.
- Tabell viser egnethet i forhold til dagslysfaktor. (JA/NEI i kolonner)
- Dette ble en av flere førende faktorer for videre prosjektering av arbeidsplasser fremover.



NO.	DESCRIPTION	DATE
4	Revision 4	next week
5	Revision 6	My Birthday

ARBEIDSSONE

POTENSIELT MILJØ



6.ETG
SITE PRESENTERT LÖSNING



5.ETG
SITE PRESENTERT LÖSNING



ARBEIDSSONE

POTENSIELT MILJØ



LINK ARKITEKTUR

ROM FOR BEDRE LIV

INSTITUTT FORDELT

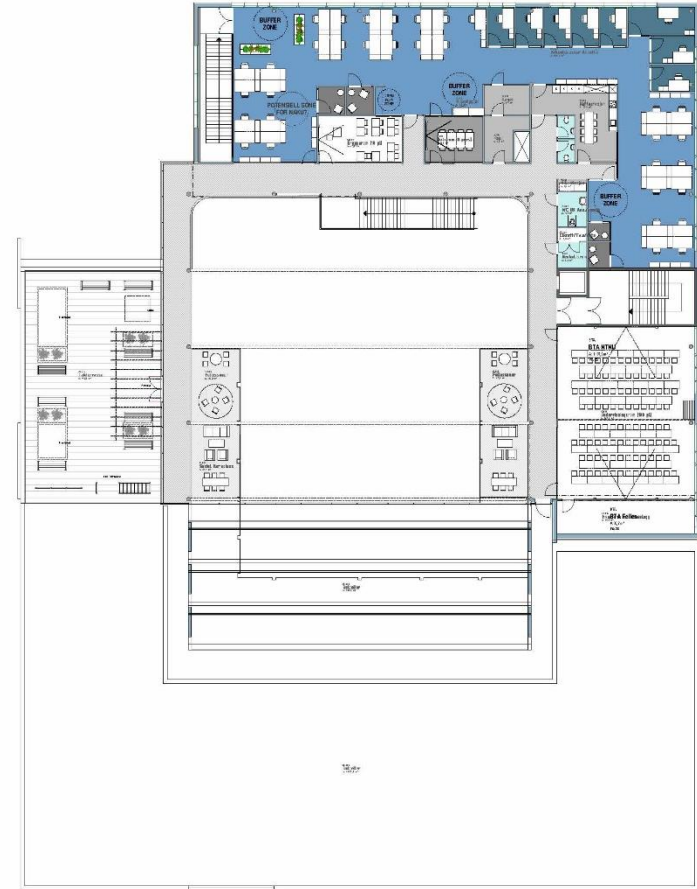
- IPH - 41 ANSATTE
- INB - 68 ANSATTE
- ISB - 17 ANSATTE
- ISA - 66 ANSATTE



Institutt - INB
Nye tall pr. 16.01.18
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

Institutt - ISB
Nye tall pr. 16.01.18
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap

5.etg



6.etg

DETALJERT LØSNING 5.ETG

Institutt - INB
Nye tall pr. 16.01.18
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

- ✓ Institutt - ISA
66 Ansatte
11 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap
- ✓ Institutt - ISB
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap
- ✓ Institutt - INB
68 Ansatte
12 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap

Institutt - ISA
Nye tall pr. 16.01.18
66 Ansatte
11 plasser i cellekontor
56 i åpent landskap



Institutt - ISB
Nye tall pr. 16.01.18
17 Ansatte
3 plasser i cellekontor
14 i åpent landskap

Det originale forslaget legger til grunn en løsning der man lett kan ha åpenhet og kontakt med studentene. Tankene rundt dette er beholdt og man opprettholder multirom med inngang fra kommunikasjonsarealet.

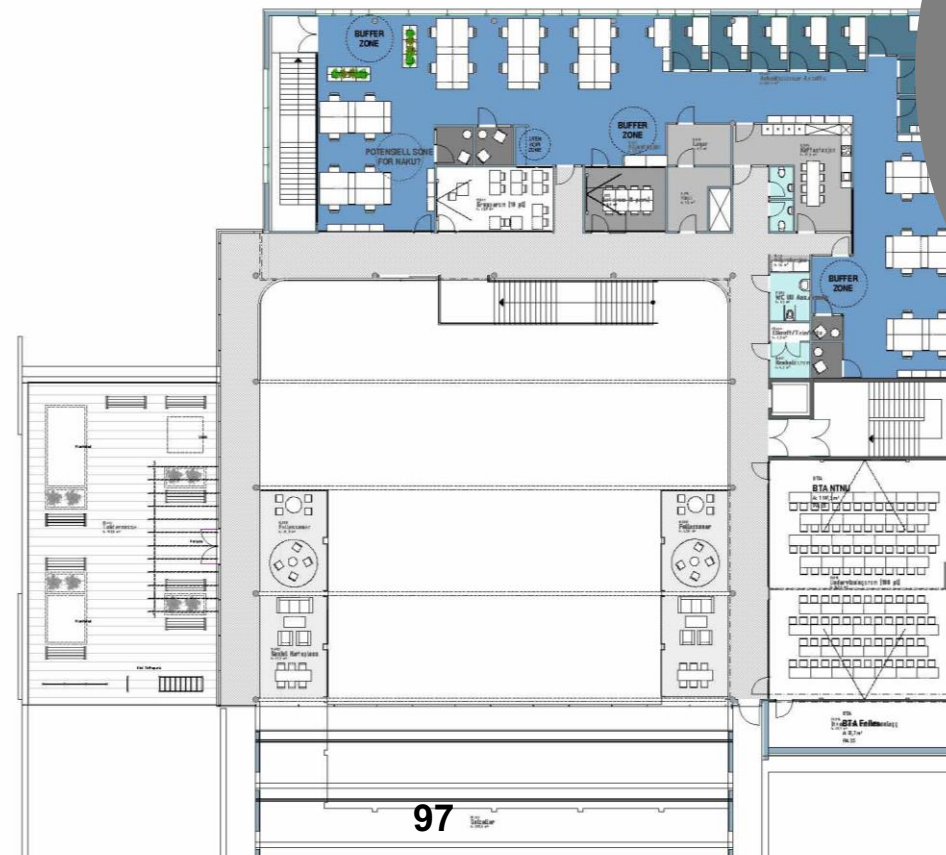
Multirom med mørkere farge er tiltenkt som umiddelbare støtterom til de som sitter i det åpne arbeidsmiljøet - stillerom/ avlastningsrom/ telefonrom etc.

Disse områdene er ikke egnet som faste arbeidsplasser på grunn av kravet til dagslysfaktor. Dermed legger disse type rom seg godt som de ligger i dag.

Ellers vil boksene ut i mot atrium bestå som de har vært tidligere i prosjektet, de er et viktig element i det helhetlige konseptet.

DETALJERT LØSNING 6.ETG

- ✓ Institutt - IPH
- 41 Ansatte
- 8 cellekontor
- 33 i åpent landskap



Enekontorene ligger noe likt som tidligere viste forslag, dette på grunn av at de skal sperre minst mulig for lys-innslipp i kritiske soner ellers i bygget.

Plassering er også generelt tenkt for å dele de åpne miljøene inn i mindre soner uten å være ødeleggende for romfølelsen.

Trapp i det nordvestlige hjørnet er i hovedsak rømming. Denne inngangen kan gjøres mindre betydelig om man ønsker å tone ned - viktigste at man opprettholder fri passasje ved en rømnings situasjon.

ST 17/18 Nytt fra dekanen