

Referat

Til:	Ida Munkeby og Jostein Mårdalen (arbeidsgiverrepr.)
AMU-medlemmer:	Marte G Villmo, Morten Mørch, Sturla Sørstad, Andre Tranvåg (deltok på sak 39/19) og Heidi Egseth (arbeidstakerrepr.)
Representanter og observatører:	Hilde Apneseth, Ann Kristin Sjaastad (HMS),
Forfall	Ingunn Wasland Pettersen, Arne Hestnes, Heidi Vifladt
Vararepresentanter:	Gry Eva Sinkaberg Alterskjær, Vigdis Rønningen, Tove Strømman og Terje Gustavson (arbeidstakerrepr.)
Kopi til:	laringsmiljo@studenttinget.no ; Mette.Estenstad@sintef.no , Gunhild.Hjelmseth@sit.no
Om:	Møte i Arbeidsmiljøutvalget
Møtetid:	12.09. 0830-1145
Møtested:	Scandic Nidelven
Signatur:	HA

AMU-sak 38/19 Godkjenning av saksliste

Forslag til vedtak

Sakslisten godkjennes. Tre saker til eventuelt.

AMU-sak 39/19 Samlokalisering – arbeidsmiljømessige konsekvenser. Erfaringer og utfordringer.

Se vedlagt presentasjon

Samlokaliseringsprosjektet har utviklet seg fra rent bygge/flytteprosess til å bli et organisasjonsutviklingsprosjekt med mål om faglig integrasjon og realisering av synergieffekter fra fusjonen. Det var behov for kompetanse på organisasjonsutvikling for å sikre gode medvirkningsprosesser i prosjektet.

Læringspunkt:

- Bruk god tid på å forankre rammer og mål med endringene/flyttingene som skal

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Sekretær
7491 Trondheim	E-post:anne.holte@ntnu.no	Akrinn 7034 Trondheim	Tlf: + 47 918 97 827	Anne-Beth Holte

gjennomføres, herunder avklare rammer og forutsetninger

- Viktig å involvere brukerne – de må føle eierskap til prosjektet. Kunsten er å få til dette tidlig nok, evt å få brukerne til å engasjere seg tidlig nok.
 - o Anbefaler regelmessige møter og konkrete oppgaver til alle
- Nærmeste leder (oftest instituttleder) må eie org/utviklingsprosessene, men trenger støtte.
- Sørge for prosjektledere som kan drive fram prosessene med å involvere og informere brukerne – det trengs lederstøtte som kan avlaste lederne på dette.
 - o Viktig å kartlegge berørte og interessenter
 - o Avklare behov og kritiske funksjoner
 - o Forutsigbare, gjennomsiktede prosesser
 - o La alle delta, bli med på å ta avgjørelsene, det funker ikke med «ordre fra toppen»
- Løpende dialog med AMU, TV, VO
- Knytt prosjektet til faget som ansatte arbeider med – relater det til at prosjektet vil ha betydning for deres mulighet for å utøve faget sitt på en god måte.

Temaet ble videre diskutert i påfølgende seminardel.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning

AMU-sak 40/19 Kartlegging av mobbing og trakassering i UH-sektoren

Tilbakemelding på tiltakslista fra AMU via e-post i etterkant av møtet.

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning og ber om at NTNU jobber for at spørsmål rundt mobbing og trakassering blir integrert i arbeidsmiljøundersøkelsen

AMU-sak 41/19 NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse 2019. ARK 2.0

Se vedlagt presentasjon.

Presentasjon er sendt ut på e-post til de som var tilstede på møtet, tilbakemelding mottatt på e-post. Kommentarer:

- Sammenligning 2017-2019 egen enhet bør fremstilles i søyleform
- Ønsker sammenligning med NTNU, dette er mer interessant enn UH-sektoren. Sammenligning med eget fakultet er også nyttig
- Den viktigste sammenligningen er utvikling over tid i egen enhet. Minimum sist

- undersøkelse, gjerne lenger tilbake
- Den nye «stjerna» er lettere å lese, men det bør være tematisk gruppering av svarene
- Arbeidsmiljøundersøkelsen må inkludere spørsmål om mobbing og trakassering

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning, med de kommentarene som kom fra deltakerne via e-post i etterkant

AMU-sak 42/19 Avvik 2. tertial

Muntlig orientering v/Arve Johansen

Kommentarer:

- Branntilløp pga verktøybruk er ofte knyttet til eksterne firma. Det er ikke nødvendigvis økning i antall avvik på brann pga arbeid, men det er en gjenganger.
- Hvordan skal vi håndtere gjengangere og hvordan nå ut fra AMU med budskapet? Vi må velge noen viktige saker vi går ut med, til alle ansatte på Innsida? Tydeligere beskjed til campusservice ang. underleverandører?
- For håndtering av gjengangere må ledelsen følge opp i linja – innskjerping
- Rømningsveier. Mangler lager til å oppbevare ting, blir stående i korridorer. Nye bygg må tilrettelegges med hensiktsmessig areal til lager.
- Hva gjør man når hendelser ikke følges opp? HMS-seksjonen og campusservice har uformelle møter hvert semester, dette blir tema på neste møte. Ønsker ikke å gå rett til toppledelsen når det oppstår problemer, har gode erfaringer med å være på tilbudssida, og ha dialog og kommunikasjon på et lavere nivå.
- Det er store utfordringer med avvik og håndtering av hendelser på en nevnt enhet. Denne er kjent for både TV og HVO. Manglende HMS-kultur, generelt HMS-arbeid og fokus på håndtering av hendelser
 - Situasjonen er meldt i lederlinja. Det er mangel på respekt for regler, manglende oppfølging og manglende sikkerhetskultur
 - Byggenes beliggenhet er en utfordring som muligens krever egne tiltak
 - Det burde vært strammet inn for lenge siden

Vedtak

AMU tar orienteringen til etterretning, nevnte enhet inviteres til neste AMU-møte for å orientere om arbeidet med alvorlige avvik

AMU-sak 33/19 HMS-årsrapport 2019, satsningsområder for 2019 – 2020**Status**

Saken utsettes

AMU-sak 44/19 Gjennomgang av AMUs underutvalg (AMU-sak 22/19)

Angående lokale AMU - følgende forslag støttes fra både Gjøvik og Ålesund:

- Navn endres til SAMU (stedlig arbeidsmiljøutvalg)
- SAMU behandler lokale byggesaker og kan søke bistand hos AMUs byggearm
- Hvis SAMU skal følge opp avvik må det jobbes for at Gjøvik og Ålesund blir egne avviksområder

Kommentarer:

- Mandatet må gjennomgående bruke «stedlig lokalt HVO» ikke «stedlig HVO». Stedlig lokalt HVO velges av og blant verneombudene i G/Å. Dette trenger ikke nødvendigvis å være samme person som er stedfortreder for HVO i G/Å (disse oppnevnes av tillitsvalgte).
- Viserektor er rektors stedfortreder i G/Å og må derfor være arbeidsgiverrepresentant i SAMU (ref. mandatet)

AMUs byggearm støtter mandatet med noen kommentarer:

- Saker som antas å ha en prinsipiell betydning for helse-, miljø- og sikkerhet skal forberedes og behandles på samme måte som i dag
- AMUs byggearm ber om at sekretærfunksjonen avklares internt i byggarma.

Kommentarer:

- Det er en utfordring å få gode diskusjoner rundt byggesakene i AMU. Byggarma må stille mer konkrete spørsmål; hva er det byggarma trenger råd på?
- Vi må være presise på hvilke saker som skal tas inn i AMU. Dvs. saker som vil danne presedens for fremtiden og saker hvor byggarma er uenige. Saker som skal inn i AMU må plukkes ut med bakgrunn i hva AMU har kompetanse til å mene noe om.

Vedtak

Nytt mandat med foreslåtte endringer fra stedlig AMU, AMUs byggearm og dagens møte, legges fram på AMU-møtet 23.10.2019

AMU-sak 45/19 Varmeteknisk Blokk B – oppgradering av ventilasjon

Utsifting og oppgradering av ventilasjon har en stor arbeidsmiljømessig gevinst for enheten. SINTEF har AMU-behandlet prosjektet fra før. Ved en feil er saken blitt sendt inn fra Eiendom til Arbeidstilsynet, og har blitt godkjent uten vedlagt AMU-behandling. Hovedverneombudet tar opp dette med saksbehandler i arbeidstilsynet.

Vedtak

AMU gir AMUs leder fullmakt til å godkjenne saken på bakgrunn av notatet fra AMUs byggearm

AMU-sak 46/19 Bygningsteknisk 1. et. – ombygging

Det skal etableres identitetsareal for 1.-5.-studenter ved IBM + nye kontorplasser for

masterstudenter og ansatte.

Vedtak

AMU gir AMUs leder fullmakt til å godkjenne saken på bakgrunn av notatet fra AMUs byggarm

O-sak 10/19**Ny-ansettelser HMS**

Presentasjon av nyansettelser ved HMS-seksjonen. Rådgiver på systematisk brannvernarbeid. Kan blant annet rådgi miljø mtp hva de skal bestille fra eksterne branntekniske rådgivere. Rådgiver for hele NTNU.

Rådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i BHT. Primært psykososialt fagområde kombinert med noe bedriftssykepleier ved behov.

O-sak 11/19**Ombygging av areal for IBM sokkel Lerkendalsbygget**

AMUs byggarm mener det er beklagelig at man tenker å etablere kjøkkenkrok uten vask, og at man vil fjerne kjøkkenkroken helt hvis det ikke penger til å etablere vask. Det er også uheldig å etablere verksted med trearbeid uten tilrettelegging for å unngå spredning av trestøv.

Kommentarer:

- Overordnede diskusjoner må tas høyere opp hos Eiendom (ikke med den enkelte prosjektleder) for å fastlegge noen grunnprinsipp for arbeidslokaler i NTNU.
- AMU kan uttale seg om slike prinsipper – kan for eksempel invitere Eiendom for å diskutere slike ting, basert på de mange små eksemplene. AMU kan bidra til å se helheten.

Eventuelt

- 1) Arbeidsgruppe nedsatt for å se på systemer for adgangskontroll på hele NTNU (Ida). AMU vil få tilsendt mandatet for gruppa. Se vedlegg.
- 2) Muntlig orientering om pågående sak ved organisasjonsdirektøren.
- 3) Branntilsyn (Jostein)

Har hatt branntilsyn i K-blokkene og Alfred Getz vei. Gjentakende utfordring: Kabelføringer/rørføringer medfører hulltaking som perforerer brannskiller. De skal tettes etter at kabel/rør er lagt, men det blir ikke gjort – skaper kanaler for brannspredning. NTNU må ha bevissthet rundt dette.

Hovedtyngden av bestillinger på slike jobber går via Campusservice, men også enkeltmiljø og SINTEF bestiller slike jobber.

- Kan ta dialog med Campusservice, ny rådgiver på brann i HMS-seksjonen bør kobles på.

- AMU ber om en orientering fra HMS-seksjonen (kontakt IMT v/Eli Larsen/Eva Rise, Campusservice, Eiendom)

Vedlegg:

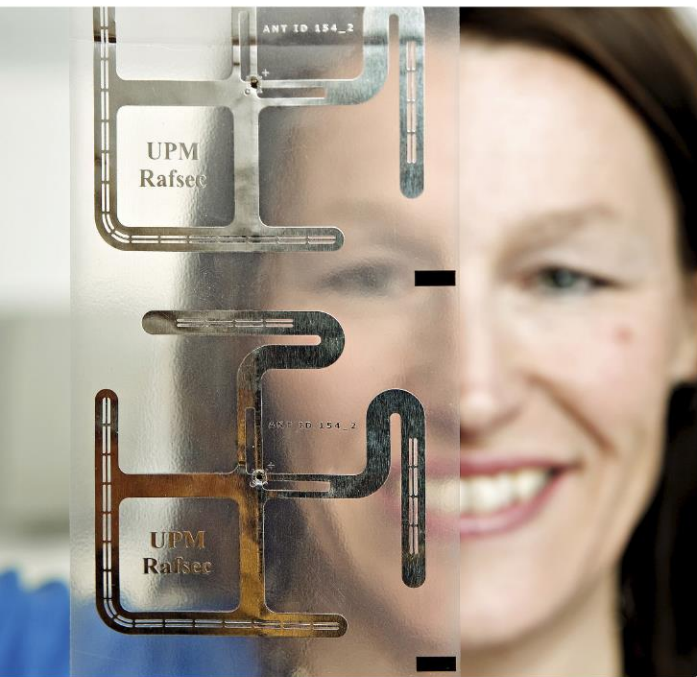
Presentasjon samlokalisering

Arbeidsmiljøundersøkelsen

Mandat arbeidsgruppe adgangskontroll

ORGANISATORISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN 2019



4 FASER – 2 ÅR



ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN

FASE 1
MOTIVERE OG
FORBEREDE

FASE 2
KARTLEGGE

FASE 3
UTVIKLE
TILTAK

FASE 4
GJENNOMFØRE
OG EVALUERE

Fremdriftsplan arbeidsmiljøundersøkelsen - ledere

	Måned	Dato/frist	Milepæl
	2019:		
FASE 1 MOTIVERE OG FORBEREDE	August	27. 28. august	ARK-konferansen (Tromsø)
	September		Koordinatorerne inn i ledermøter nivå 2: motivasjon og forberedelse
	September	Frist 20. september	Valg av svarenheter og resultatrapporter
	September	Frist 30. oktober	Forberedelsesmøte: leder og VO. NB: Nytt skjema, «Forberedelse til arbeidsmiljøundersøkelsen», fylles ut
FASE 2 KARTLEGGE	Oktober		Ledere (per svarenhet) holder informasjonsmøte ved enheten: motivasjon og forberedelse
	November	4. – 24. november	Spørreundersøkelse
	Desember		NTNU-nivå resultat (oppslag på Innsida)
	2020:		
FASE 3 UTVIKLE TILTAK	Januar		Resultat på enhetsnivå
	Januar		Opplæring per fakultet og fellesadministrative områder (ledere, lederstøtter og verneombud) Dekan/direktør er møteleder for opplæringen
	Januar		Planleggingsmøte: leder og VO, samt aktuelle nøkkelpersoner planlegger oppfølgingsmøtet
	Februar – mars	Frist 3. april	Oppfølgingsmøter (tiltaksplan klar til påske)
FASE 4 GJENNOMFØRE OG EVALUERE	Mai-juni	Frist 12. juni	Oppsummeringsmøte: leder og VO. Skjema: «Oppsummering og evaluering» (tidl. FaktaARK 2)
	Vår og høst		Oppfølging av tiltak (oppfølgingsansvar i linja)
	Oktober/nov.		Evalueringsmøte: leder og VO, samt aktuelle nøkkelpersoner

HVA BLIR ANNERLEDES?

Spørreskjema og rapporter (ARK-leveranser)

- 85 spørsmål (tidligere 122)
- Nye tema lagt til + en del enkeltspørsmål
- 10 tema blir uforandret og kan sammenlignes mot tidligere
- Økt fokus på:
 - samspill mellom leder og medarbeidere
 - kompetanse og utviklingsmuligheter
 - Informasjon og medvirkning
- Tre samtykker – GDPR

Prosessen (NTNU)

- FaktaARK1 erstattet av skjema «Forberedelse til Arbeidsmiljøundersøkelsen» - innleveringsfrist 30. okt.
- Møtepunkt mellom leder og verneombud (høst 2020), «evalueringsmøte» legges inn som en forventning.

INVOLVER VERNEOMBUD

Leder skal involvere verneombudet i alle faser i arbeidsmiljøarbeidet.

Et minimum er følgende møtepunkt:

1. **Fylle ut skjema «Forberedelse til arbeidsmiljøundersøkelsen – 2019»** (Frist 30. oktober 2019)
2. **Planlegging av oppfølgingsmøte** (januar 2020)
3. **Fylle ut skjema «Oppsummering og evaluering»** (Frist 12. juni 2020)
4. **Evaluerings av tiltak og prosess** (oktober - november 2020)

Det oppfordres til også å invitere inn lederstøtte/arbeidsmiljøkoordinator ved fakultet/område ved behov.

Nytt skjema: «Forberedelse til Arbeidsmiljøundersøkelsen - 2019»

Spørsmål til forberedelse:

- 1 Hvordan kan vi bruke de erfaringene vi har med oss fra før på beste måte? Tenk på hvordan dere har jobbet i de ulike «fasene» av Arbeidsmiljøundersøkelsen.

- 2 Oppfølging av tiltaksplaner fra forrige undersøkelse:

- a. Hvilke tiltak fungerte godt? Hvorfor?
b. Hvilke tiltak fungerte mindre bra? Hvorfor?

- 3 Hvilke forhold har påvirket arbeidsmiljøet siden sist (ny ledelse, strukturelle endringer, stor turnover, konflikter)? *Navn, stillingstittel og annet som kan identifisere enkeltpersoner utelates.*

- 4 Arbeidsmiljøutvikling og tiltak skal støtte primærvirksomheten vår, forskning og undervisning, og må derfor alltid ses i sammenheng med dette. Hvordan kan vi bruke Arbeidsmiljøundersøkelsen, og arbeidsmiljøarbeidet vi gjør, inn i andre pågående prosesser?

- 5 Hva ønsker vi å oppnå med arbeidsmiljøarbeidet ved vår enhet?

Hvorfor?

- Forberede «ny runde»
- Ta med erfaringer videre
- Forberede info til ansatte
- Sette mål for arbeidsmiljøarbeidet
- Oversikt

Hvem?

- Leder og verneombud
- Eventuelle andre nøkkelpersoner

Hvordan?

- Skjema lastes opp i Ephorte
- Lenke til skjema ligger på Innsida:
Arbeidsmiljøundersøkelse - for ledere
<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Arbeidsmilj%C3%B8unders%C3%B8kelse+-for+ledere>

TEMAOMRÅDER SOM BELYSES NYTT SPØRRESKJEMA

1. Den enkelte og jobben

NYE TEMA

- Indre motivasjon
- Rolleklarhet
- Fravær av stress

Nye enkeltspørsmål under hvert temaområde kommer i tillegg til nye tema.

2. Samspill ledere og medarbeidere

NYTT TEMA

- Leders relasjonsorientering

3. Kommunikasjon og medvirkning (helt ny)

NYE TEMA

- Innflytelse og medvirkning

4. Samarbeid og fellesskap

NYE TEMA

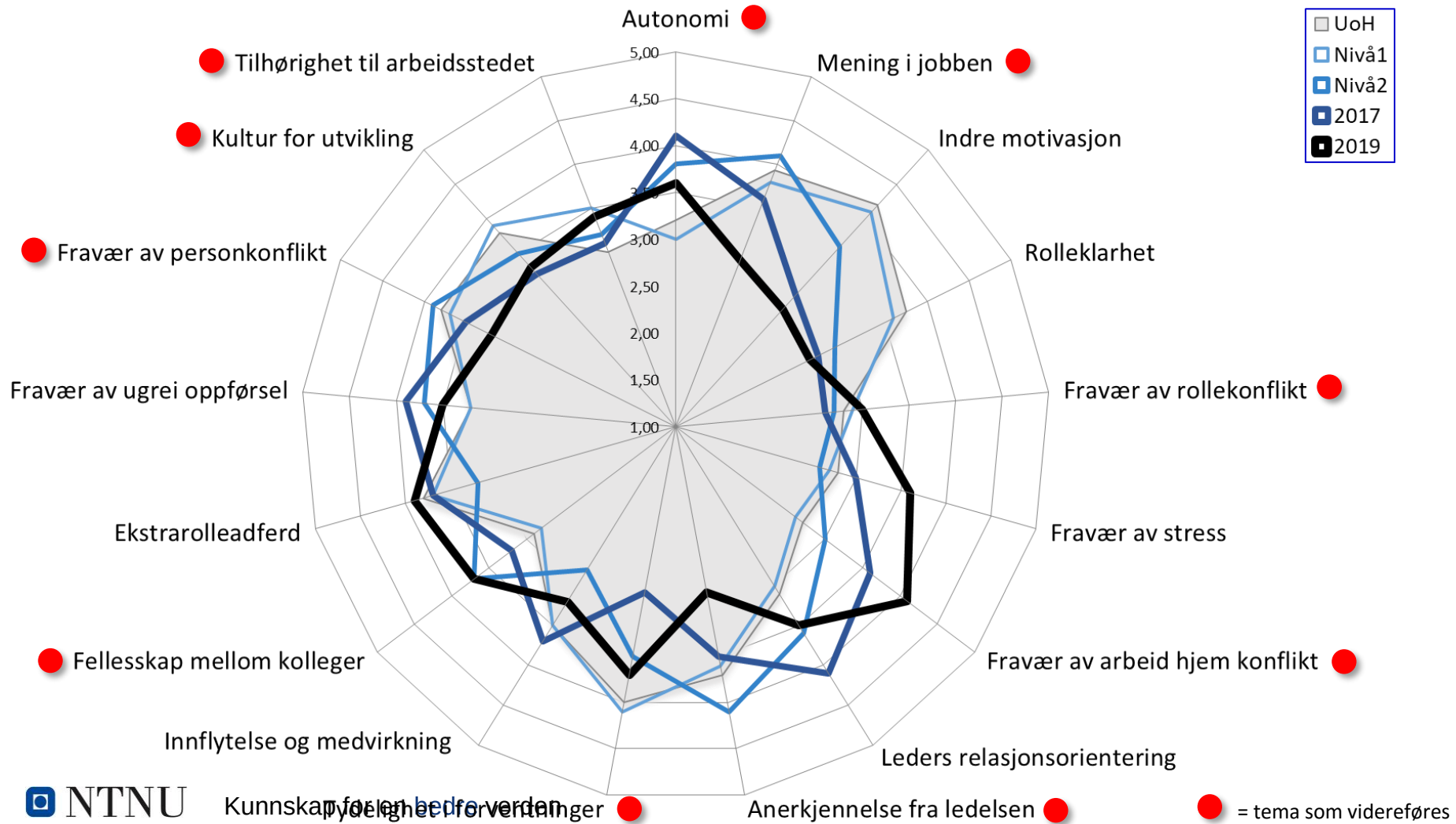
- Ekstrarolleatferd
- Fravær av ugrei oppførsel

5. Håndtering av uheldige hendelser (helt ny)

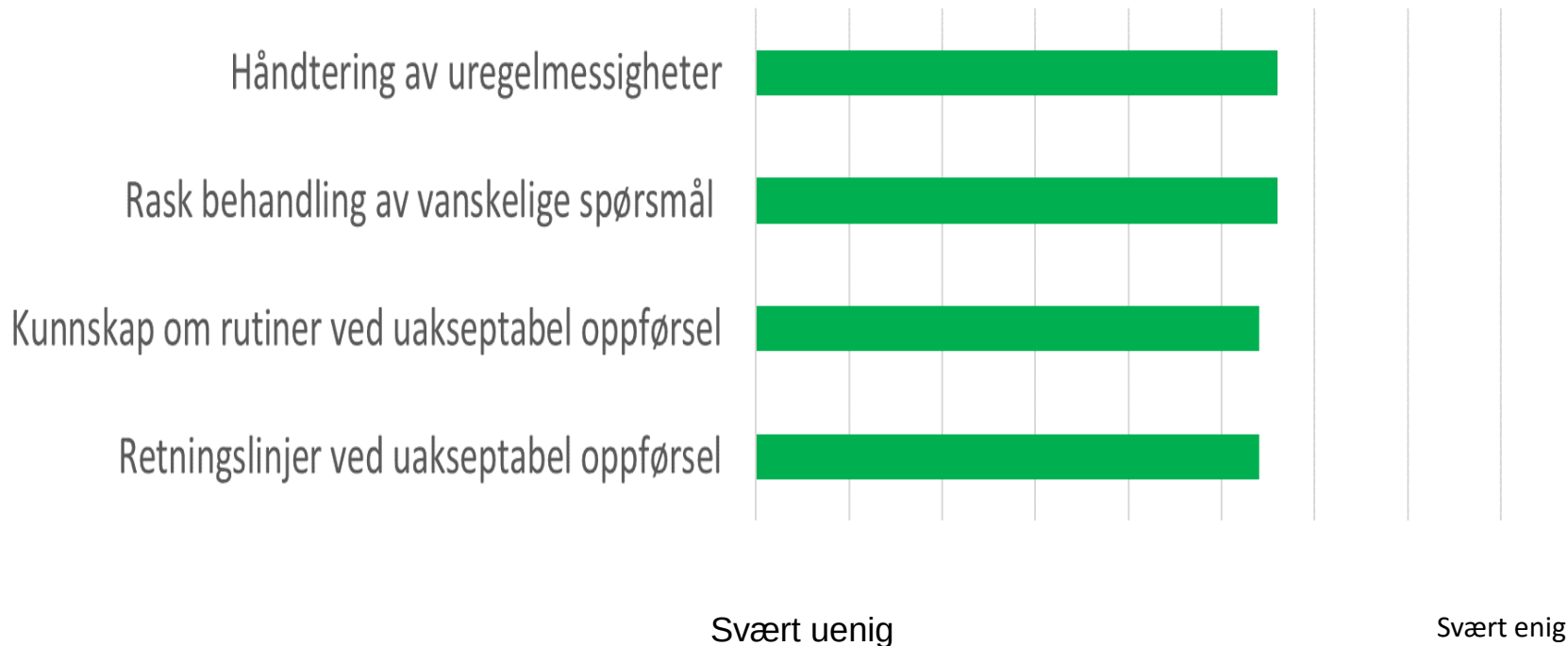
- Kun enkeltspørsmål

6. Støtte, samspill og kultur (inkl. flere spm. om organisatoriske faktorer)

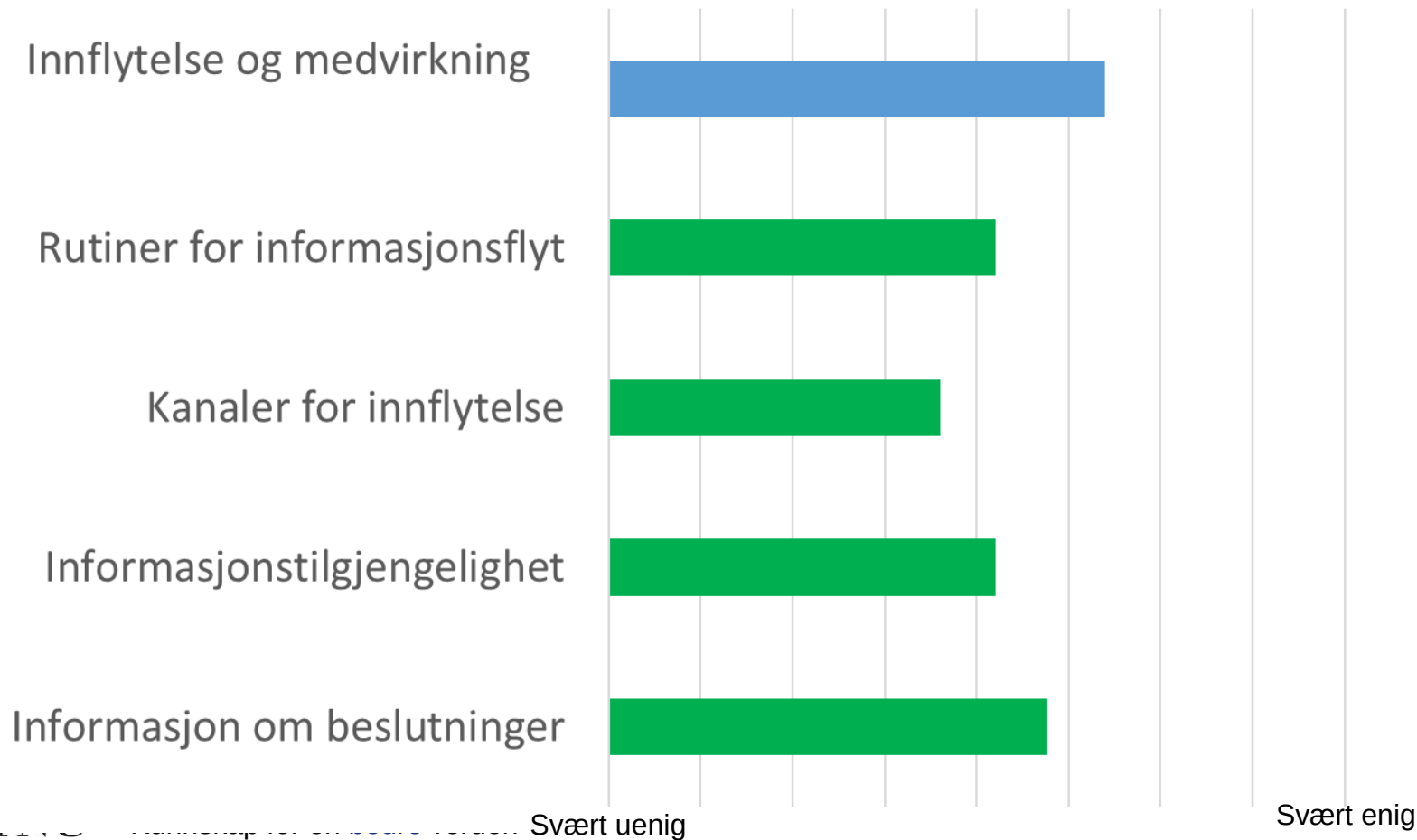
- Nye enkeltspørsmål



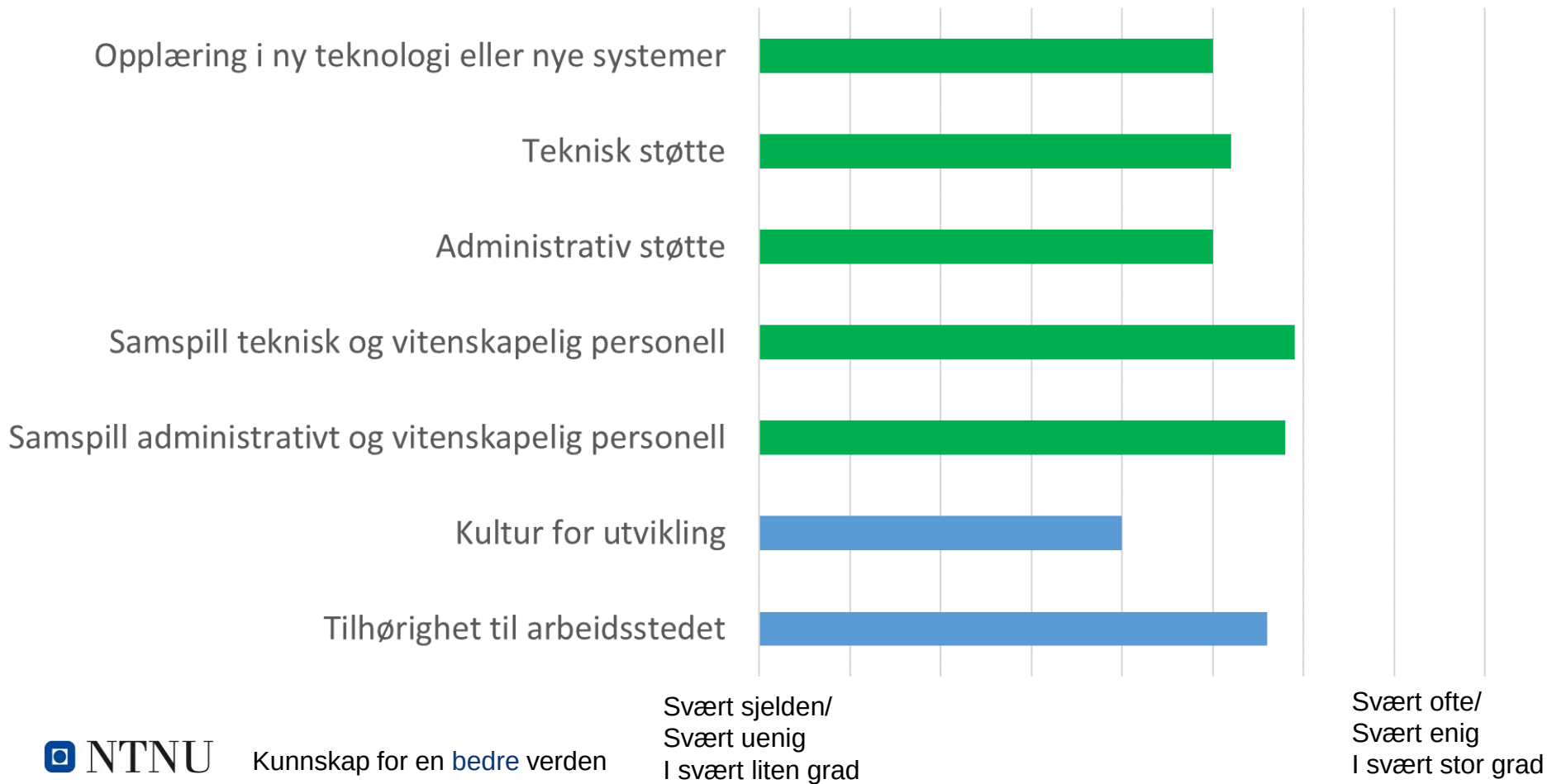
Håndtering av uheldige hendelser



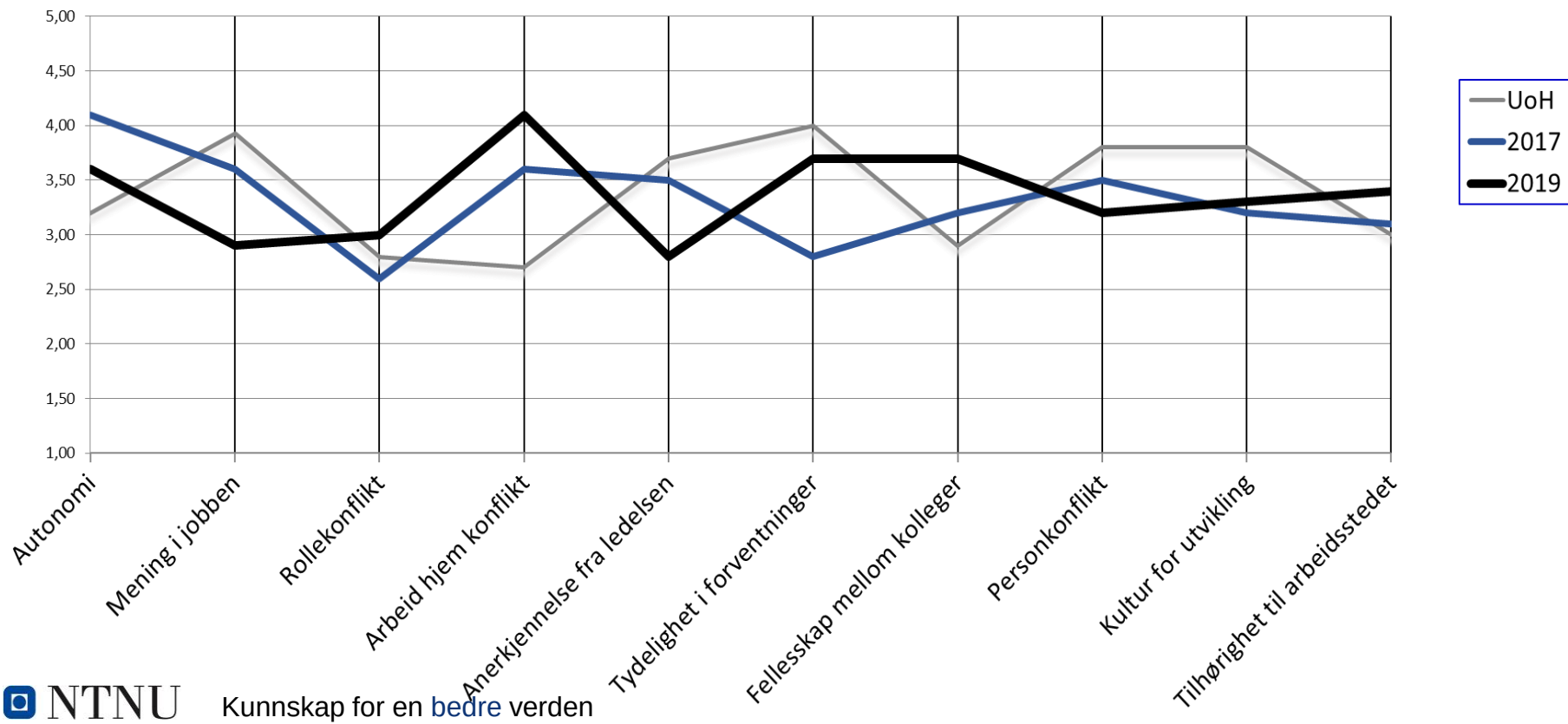
Kommunikasjon og medvirkning



Støtte, samspill og kultur



Sammenligning 2017 og 2019, egen enhet



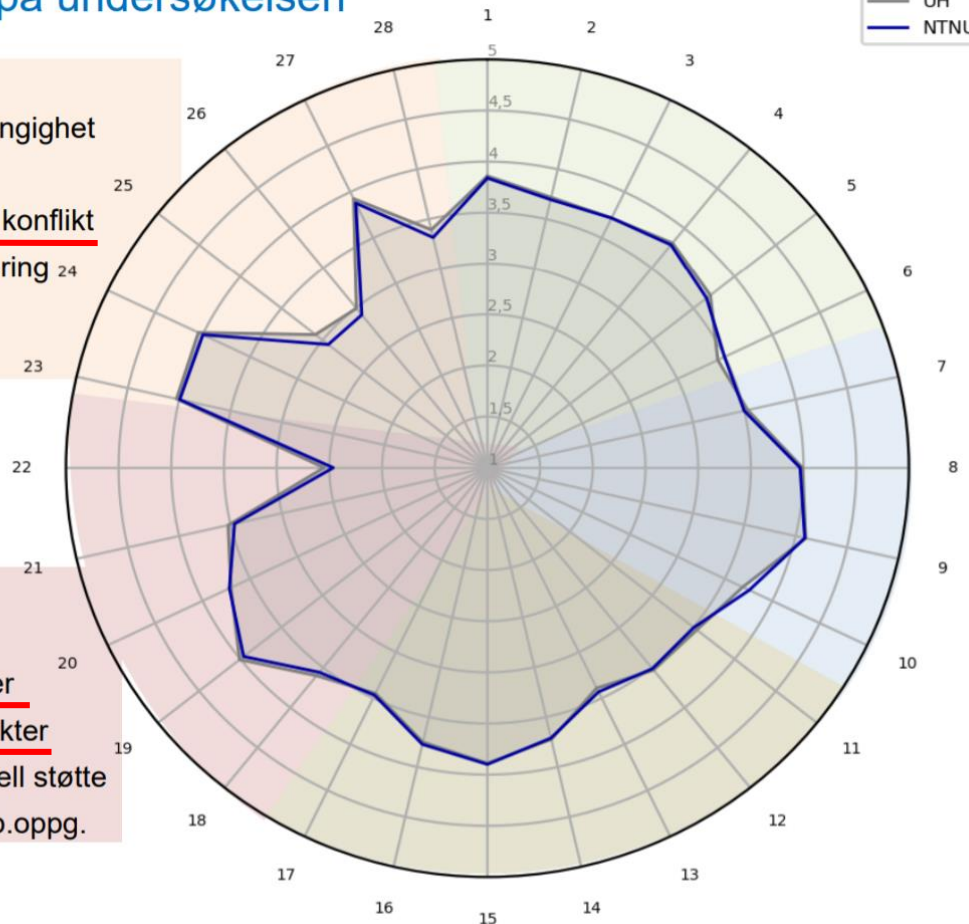
Enhetens svar på undersøkelsen

Jobbtilknytning

- 28: Fravær arbeidsavhengighet
- 27: Tilknytning
- 26: Fravær arbeid-hjem konflikt
- 25: Arbeid - hjem fasilitering
- 24: Jobbengasjement
- 23: Mening i jobben

Jobbkrav

- 22: Fravær tidspress
- 21: Fravær rollekonflikter
- 20: Fravær personkonflikter
- 19: Fravær dysfunksjonell støtte
- 18: Fravær illegitime arb. oppg.



Individuelle ressurser

- 1: Autonomi
- 2: Selvstendighet
- 3: Myndiggjørende ledelse
- 4: Anerkjennelse
- 5: Støtte nærmeste leder
- 6: Krav til kompetanseutvikling

Kollega ressurser

- 7: Samarbeid kolleger
- 8: Felleskap kolleger
- 9: Romslighet/sosialt ansvar
- 10: Sosialt klima

Organisatoriske ressurser

- 11: Målklarhet
- 12: Forbedringskultur
- 13: Støtte forskn./undervisn.
- 14: Rettferdig nærmeste leder
- 15: Ledelse/tillit, egen enhet
- 16: Ledelse/pålitelighet, egen enh.
- 17: Led/pålitelighet, overl enh.

VIKTIG Å VITE FØR DU SVARER

Ledere må fortelle ansatte hvem de skal tenke på når de svarer:

- **Hvem er «nærmeste leder»?** → gruppeleder/ansvarlig leder for enheten
- **Hva er min «enhet»?** → Svarenheten som er valgt av leder
- **Hvem er «ledelsen»?** → ledergruppen for institutt/avdeling

Spørsmål, innspill?

Samlokalisering etter fusjon – arbeidsmiljømessige konsekvenser

Hva bør NTNU ta med seg videre til lignende prosesser

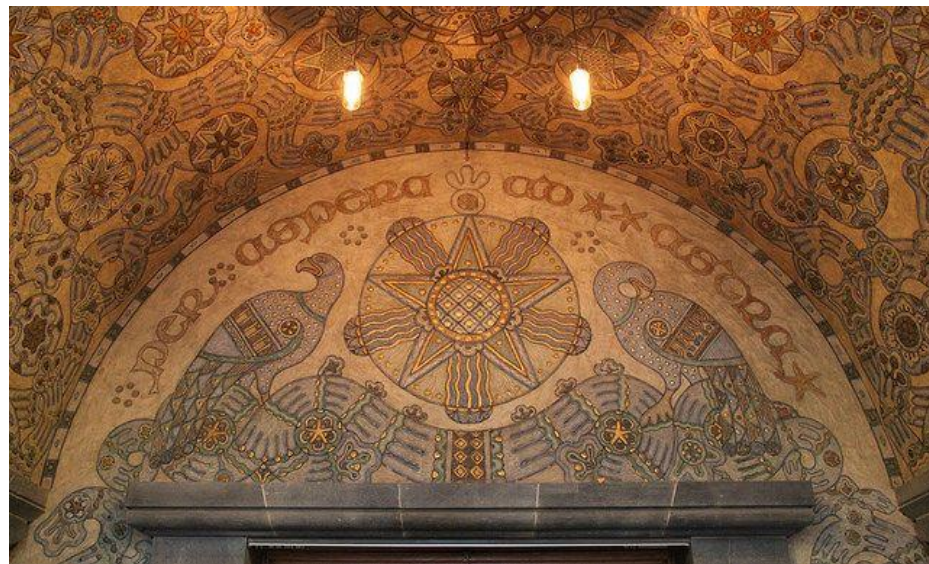
Felles mål og suksesskriterier

Overordnet mål:

Faglig integrasjon

Suksesskriterier:

- **Realisering av synergipotensialet i fusjonen**
- Opplevd gode og hensiktsmessige arbeidsplasser- /miljø for ansatte
- Opplevd gode og hensiktsmessige læringsarealer- /studentmiljø
- Opplevd god og åpen medvirkning i hele prosessen
- Økt arealeffektivitet og bedre utnyttelse av laboratoriekapasitet



Hva har vi lært?

- Invester mye tid i starten av prosjektet – avgjørende for en god prosess
 - Forankre rammer og mål
 - Avklare rammer og forutsetninger for prosessen
- Alle må være med på «reisen»
 - Kartlegg berørte og interessenter
 - Forutsigbare og gjennomsiktede prosesser
 - Avklare behov og kritiske funksjoner

Hva har vi lært?

- Utfordrende å skape engasjement tidlig i prosessen
 - Regelmessige møtestrukturer og oppgavejobbing
- Nærmeste leder må eie organisasjon- og utviklingsprosess
 - Prosesstøtte
- Løpende dialog med AMU, tillitsvalgte, vernelinje
 - Lag en plan for medvirkning i starten av prosessen

Hva har vi lært?

- Samlokaliseringen gikk fra å være et rent bygge- og flytteprosjekt, til et organisasjonsutviklingsprosjekt
 - Endring av fysiske rammer skaper endringsmomentum
 - Bygge- og flytteprosjekter er verktøy for å realisere strategiske mål og organisasjonsutvikling

Arbeidsgruppe for sikring av lokaler

Til: Organisasjonsdirektør

Kopi til:

Fra: Sikkerhet og beredskap, HMS-seksjonen

Signatur:

Bakgrunn

Politikk for informasjonssikkerhet stadfester mål og strategi for NTNUs arbeid med informasjonssikkerhet. Dagens status er at NTNU ikke har god nok oversikt over sine informasjonsverdier og hvilke lovkrav og sikringsbehov de har. Det er behov for at instituttledere får tilstrekkelig støtte og ressurstilgang for å kartlegge hvilke aktiviteter de har som blant annet kan være attraktive mål for spionasje og mulig ulovlig kunnskapsoverføring. Det er også behov for å styrke NTNUs sikkerhetskultur, ved å øke bevisstheten rundt hvilke verdier vi alle er en del av å forvalte i vårt daglige arbeid.

I tillegg er det identifisert behov for å se på NTNUs system og prosess for adgangskontroll, og sørge for at adgangskontrollen blir et velfungerende sikringstiltak for de arealer som inneholder informasjonsverdier med beskyttelsesbehov.

Med bakgrunn i flere tilbakemeldinger og hendelser særlig knyttet til teknologitunge laboratorier, er det nødvendig at et forbedringsarbeid iverksettes snarlig, for å lukke sårbarheter og øke sikkerheten.

Organisasjonsdirektøren har derfor nedsatt en arbeidsgruppe med mandat til å igangsette tiltak på kort og lang sikt, og som gjennom det skal være en tilgjengelig ressursgruppe for instituttlederne. Arbeidsgruppen koordineres av sikkerhet- og beredskapsfunksjonen, og rapporterer direkte til organisasjonsdirektøren. Det skal utformes en konkret tiltaksplan for foreslåtte forbedringer.

Forslag til tiltaksplan for gjennomføring ved instituttene legges fram for godkjenning av oppdragsgiver innen 30. september 2019.

Mandat

Avgrensning

Arbeidsgruppen skal ha fokus og prioritet på verdiene knyttet til laboratorier ved de fire teknologitunge fakultetene; Fakultet for ingeniørvitenskap (IV), Fakultet for naturvitenskap (NV), Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) og Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE). De institutt som har såkalte sensitive fagområder prioriteres.

Arbeidet skal være forankret hos instituttleder, og ressurspersoner ved fakultet, institutt og laber involveres i arbeidet, sammen med arbeidsgruppen.

Arbeidet deles inn i to hovedområder, med tiltak på kortere og lengre sikt

Kartlegging av verdier

I kartleggingsarbeidet skal instituttleder ha eierskap til gjennomføringen. Arbeidsgruppen vil kunne fungere som god lederstøtte i dette, og bistå med utforming og tilpassing av metodikk underveis. Dette er et viktig og grunnleggende arbeid som vil ta noe tid, og hvor det må bes om bistand til vurdering av Utenriksdepartementet og PST, hva gjelder eksportregulerte fagområder og gjeldende trusselvurderinger.

- **Oversikt:** Arbeidsgruppen skal bistå med å kartlegge og vurdere hvilke informasjonsverdier, herunder primærverdier (kunnskap/fagområde/forskningsaktivitet) og sekundærverdier (laboratorieutstyr og IKT-infrastruktur) som krever særskilt sikring.
- **Verdivurdering/risikovurdering:** Arbeidsgruppen skal bistå med å kartlegge trusler og lovkrav som kan knytte seg til disse verdiene, og kartlegge hvilke tekniske, organisatoriske og menneskelige sårbarheter vi må minske.
- **På kort sikt** kan arbeidsgruppen identifisere hvilke institutter som har sensitive fagområder.
- **På lengre sikt** vil det utarbeides en god oversikt over hvilke deler av disse instituttene som har arealer som krever særlig adgangskontrollerte soner i samvirke med andre sikringstiltak.

Styrket adgangskontroll og fysisk sikring som tiltaksområde

Dette er et tiltaksområde som er gjenstand for tiltak på kort sikt, og som gjennomføres i samarbeid med arbeidsgruppen og ansvarlige for tilgang ved institutt og fakultet.

- **På kort sikt** skal arbeidsgruppen bistå med
 - o gjennomgang av innehavere av rekvirent-rollen ved ulike institutt
 - o Oversikt og rydding i tilganger til utvalgte laboratorier
 - o Innføre sentral retningslinje for gjester (etter mal fra nylig vedtatt retningslinje ved IMA, som et eksempel til etterfølgelse).
 - o gjennomgang av prosess og system for adgangskontroll
- **På lengre sikt** skal arbeidsgruppen skal identifisere behov for å endre/forbedre NTNUs etablerte praksis for sikring av arealer og adgangskontroll
- **Revisjon:** Arbeidsgruppen skal se på behov for revisjon og oppdatering av eksisterende «Politikk for beredskap» knyttet til sikring av arealer og adgangskontroll, herunder også identifisering av relevante retningslinjer og rutiner som bør utarbeides.

Arbeidsgruppens sammensetning

- Seniorrådgiver Nina Tranø, Sikkerhet og beredskap, HMS-seksjonen (Arbeidsgruppens leder)
- Rådgiver Randi Utstrand, Sikkerhet og beredskap, HMS-seksjonen
- Seniorrådgiver Bjørn Ola Dragset, Brann og eksplosjonsvern, HMS-seksjonen
- HMS-rådgiver Espen Fjærvik, NV
- Rådgiver Roar Eriksen, IV
- Organisasjonskoordinator/ seniorrådgiver Solrun Valen, MH
- Rådgiver sikkerhet og beredskap Thron Aass, IE
- Fagleder Marit Grønning-Moe, Vakt og service
- Avdelingsingeniør Cato Ryan Lund, Vakt og service
- IT Sikkerhetsarkitekt Vebjørn Slyngstadli, Seksjon for digital sikkerhet
- Sikrings- og beredskapssjef Knut Arve Skaugstad, SINTEF