

# Personalmøte IMS/IHK

7. august 2020

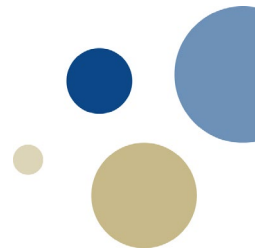
# Agenda

Innledning

Hva har vi gjort fram til nå?

Gjennomgang av mandat

Hva krever mandatet av oss som medarbeidere, ledere, verneombud og tillitsvalgte for at vi skal klare å levere det mandatet ber oss om?

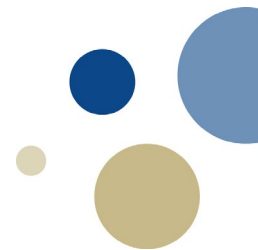


# Arbeidet med å utforme mandatet våren 2020

## Forsterket medvirkning

- **Nov 2019-februar 2020** Møter mellom HMS-direktør ++ , organisasjonsdirektør og konsulent
  - Presentasjon av metodikk og prinsipper håndtering av store konflikter, klagesaker og gjenoppretingsarbeid
- **April/Mai** - To møter med dekan, instituttledere, HMS-sjef
- **Mai/juni** - To møter med lokale og sentrale TV, VO, instituttleder
- **Juni** - Personalmøter begge institutt
- **Juni** - Nytt møte med instituttlederne om prosessen så langt og mandatet
- **Juni** - Møte med rektor, HVO, HTV og HMS-sjef om prosessen så langt og mandatet
- **Juni** - Møte med nye, og gamle instituttledere der «prosjektet» ble overlevert
- **Juni** - Møte mellom nye instituttledere, TV og VO om mandat
- **Juni** - Ferdigstilling av mandat til godkjenning av rektor
- **August** - Anne Borg signerer mandatet
- Jevnlige møter gjennom hele prosessen mellom dekan, HR-leder på fakultet, HMS -sjef, konsulent om prosessen og utformingen av mandatet
- **Styret har blitt orientert om arbeidet på alle sine møter i 2020**

40.08.2020



# Gjennomgang av mandat

## Mandat for arbeidet

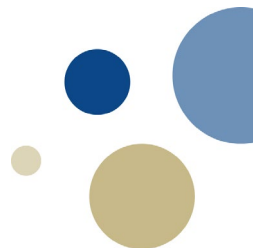
Etter et omfattende arbeidsmiljøarbeid, faktaundersøkelse og en lang prosess som involverte ledelsen på nivå 1 og styret ved NTNU ble det 31.10.2019 besluttet at Institutt for historiske studier skulle deles i to: Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS). Tiltaket sikret noen viktige betingelser for å skape et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte. Konfliktene og de krevende prosessene med å håndtere dem har vært en stor belastning for både ansatte og ledelsen, og de har med stor sannsynlighet skapt sårbarhet og risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kan aktiveres. Delingen av instituttet skaper også noen nye krevende organisatoriske rammebetingelser for driften av kjernevirksomheten ved instituttene. Det er også viktig å legge til rette for at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk fremover i tid utvikler seg på en måte som skaper betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Dette dokumentet beskriver målsettinger og de overordnede tiltak NTNU iverksetter for å sikre at ansatte ved IHK og IMS har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og ledere, og samtidig klarer å levere det som er forventet innen utdanning og forskning.

## Målsetting

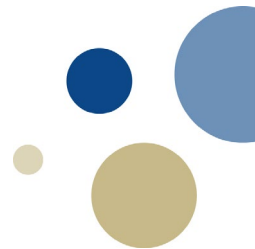
Målet for dette arbeidet er å sikre;

- medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.



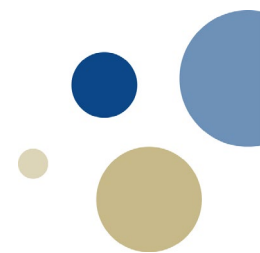
# Hovedmål

- Et godt arbeidsmiljø for ansatte!
- Undervisning av høy kvalitet for studentene!
  - At IMS og IHK skal kunne organiseres uavhengig av arbeidsmiljø- og relasjonelle forhold til det beste for NTNU og studentene i 2025!



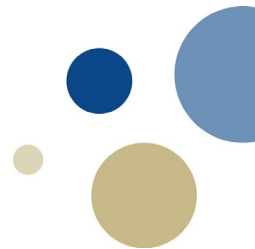
# Hvorfor har vi gått frem slik vi har gjort og hvilke spørsmål og hvilke tema har vi behandlet og diskutert underveis i arbeidet?

- Forsterket medvirkning
- LOSAM vs prosjektgruppe
- Styringsgruppe - SESAM
- Sentrale vs lokale tillitsvalgte/VO
- Begrepsbruk i mandatet
- Akademisk frihet
- Styring og beslutninger



# Samtale om mandatet to og to

- sette i gang refleksjon og skape forståelse for hvilke mål, rammer og ressurser mandatet legger for oss alle
- avdekke spørsmål omkring mandatet som trenger avklaring og forklaring





## Mandat for arbeidet

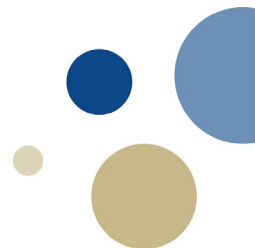
Etter et omfattende arbeidsmiljøarbeid, faktaundersøkelse og en lang prosess som involverte ledelsen på nivå 1 og styret ved NTNU ble det 31.10.2019 besluttet at Institutt for historiske studier skulle deles i to: Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS). Tiltaket sikret noen viktige betingelser for å skape et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte. Konfliktene og de krevende prosessene med å håndtere dem har vært en stor belastning for både ansatte og ledelsen, og de har med stor sannsynlighet skapt sårbarhet og risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kan aktiveres. Delingen av instituttet skaper også noen nye krevende organisatoriske rammebetingelser for driften av kjernevirksomheten ved instituttene. Det er også viktig å legge til rette for at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk fremover i tid utvikler seg på en måte som skaper betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Dette dokumentet beskriver målsettinger og de overordnede tiltak NTNU iverksetter for å sikre at ansatte ved IHK og IMS har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og ledere, og samtidig klarer å levere det som er forventet innen utdanning og forskning.

## Målsetting

Målet for dette arbeidet er å sikre;

- medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.





Hva vil mandatet kreve av oss som medarbeidere, ledere, verneombud og tillitsvalgte for at vi skal klare å levere det mandatet ber oss om?

# Forsterket medvirkning

- Krevende å
  - samtidig etablere nye selvstendige institutter, sikre et godt arbeidsmiljø og samarbeid på tvers etter en så kraftig konfliktprosess
  - det vil kreve høy kvalitet på ledelse, tett og god dialog mellom ledelsen og ansatte og et aktiv og godt medarbeiderskap fra alle
    - Medvirkningsrett og -plikt
    - Lojalitetsplikt
    - Styringsrett og -plikt
    - Omsorgsplikt

# Plan oppstart høst 2020

Aktivitet	Tidspunkt	Deltakere	Ansvarlig
Møte ledergruppen	6. august	Instituttledere, Dekan, Konsulent	Dekan
Personalmøter	7. august		
Møte om praktiske problemer knyttet til org.	10. august	Adm. leder, dekan, seksjonsleder studie, instituttledere, kontorsjefer	Dekan
Møte ledergruppen	11. august		Dekan
Møte prosjektgruppen	14. august	Dekan, LTV, LVO, instituttledere, HMS –Sjef, konsulent	Dekan
Møte ledergruppen	21. august		Dekan
Møte prosjektgruppen	21. august		Dekan
Etablering av styringsgruppen	I løpet av august	Organisasjonsdirektør, HTV, HVO, dekan, HMS-sjef, konsulent	Org. direktør

Takk for møtet!

