

Dato
03.08.2020

Referanse

Mandat

gjenoppretting Institutt for historiske og klassiske fag (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS), NTNU

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

Anne Kristine Børresen

Tlf:

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.

Grunnleggende prinsipper for arbeidet

De opprinnelige konfliktene ved IHS ble håndtert gjennom en omfattende prosess som blant annet omfattet formell saksbehandling av klager og varsel, involvering av ansatte og oppfølging fra ledelsen, fagforeninger og vernetjenesten. Konklusjonen av prosessen inkluderte en deling i to institutt. Det legges til grunn for gjenoppretingsarbeidet at konfliktene formelt er håndtert.

Som nevnt innledningsvis har konfliktene vært en stor belastning for ansatte og ledere som med stor sannsynlighet har skapt sårbarhet og risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kan aktiveres. Delingen av instituttet skaper også noen nye, potensielt krevende organisatoriske rammebetingelser for enkelte sider av særlig undervisnings-virksomheten.

Konflikter og samarbeidsproblemer oppstår videre i stor grad når de normale måtene å organisere og lede arbeidet på ikke fungerer, i kombinasjon med ledere og ansatte som for sent benytter ekstra tid og adekvate arbeidsmetoder for å finne løsninger. Bare sjeldent har konflikter alene sin rot eller årsak i rene personlige

motsetninger. Over tid vil slitasjen som oppstår når partene ikke finner løsninger føre til at de opplever hverandre som årsakene til, eller som problemet i seg selv. Konflikter forebygges og håndteres, og arbeidsmiljø gjenopprettes derfor best gjennom grundig organisering og kompetent ledelse av arbeidet i organisasjonen.

Det skal i første omgang ikke gjennomføres samtalebasert og relasjonsfokustert konfliktløsning eller arbeidsmiljøseminarer for grupper av ansatte. Tiltakene NTNU iverksetter ved IMS og IHK er i hovedsak rettet mot å sikre grundig arbeid med organisering og ledelse, og godt og nært samarbeid mellom ledere og ansatte. Grundig daglig ledelse inkluderer at arbeidsmiljøproblemer og konflikter som eventuelt oppstår, både nye og gamle, raskt fanges opp og håndteres formelt korrekt i tråd med AML, HMS-forskriften og politikkdokumentene som er utformet ved NTNU. Arbeidsmiljøutvikling, arbeidsmiljø- og konflikthåndteringstiltak vil bli vurdert fortløpende på samme måte som ved andre institutter på NTNU. Ansatte som eventuelt har behov for å bearbeide erfaringer og effekter av tidligere konflikter vil få tilbud om faglig relevant bistand.

Overordnede tiltak

For å støtte ledelsen ved fakultetet og instituttene vil det bli tilført en ekstern konsulent-ressurs med spesialistkompetanse på ledelse, organisasjon og arbeidsmiljø. I tillegg vil det opprettes en prosjektgruppe som skal medvirke ved å gi råd i gjenopprettingsarbeidet og jobbe for å gjenoppbygge tilliten, sikre samarbeidet mellom ledelsen og ansatte lokalt og god samordning mellom IHK og IMS. Prosjektgruppen skal rapportere til Styringsgruppen. Styringsgruppen skal sikre god forankring av arbeidet i ledelsen, hos hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet ved NTNU.

Innleie av konsulent

NTNU knytter en ekstern konsulent med spesialkompetanse på organisasjon, ledelse, arbeidsmiljø og konflikthåndtering til fakultetet og instituttene. Konsulenten arbeider på oppdrag fra rektor, men rapporterer i det daglige til dekan ved fakultet. Oppdraget er å

- bidra til at ledelsen organiserer, leder og koordinerer arbeidet ved de to instituttene på en måte som understøtter målene i mandatet. Konsulenten skal i hovedsak være en ressurs for ledelsen i den daglige driften
- tilrettelegge for en tett dialog mellom ledelsen, fagforeninger og vernetjenesten. En sentral oppgave i dette blir å tilrettelegge arbeidet i Prosjektgruppen og Styringsgruppen

Konsulenten skal delta på formelle ledermøter mellom instituttlederne og mellom instituttlederne og dekan ved Det humanistiske fakultet. Utover løpende veiledning vil konsulenten også kunne bistå med mer konkret tilrettelegging og gjennomføring av konflikthåndteringstiltak, arbeidsmiljøutviklingstiltak, prosesser knyttet til mål- og strategiarbeid og andre arbeidsprosesser knyttet til utvikling.

Konsulenten skal være tilknyttet fakultetet frem til 30. juni 2022. Behovet for konsulentstøtte etter denne dato vil vurderes.

Prosjektgruppe

Det etableres en prosjektgruppe sammensatt av VO fra både IHK og IM, TV fra Forskerforbundet og NTL på fakultetet og instituttledere, i tillegg til dekan, HR-leder på fakultetet, seksjonssjef HMS på NTNU og konsulent. Forskerforbundet og NTL oppnevner medlemmer i prosjektgruppen. Gruppen rapporterer til ei styringsgruppe, og informerer LOSAM om arbeidet. Prosjektgruppen har som oppgave å tilrettelegge gjenoppretingsarbeidet i tråd med de overordnede målsettingene ved å;

- være en arena for bygging av tillit og trygghet mellom ledelsen og ansatte og mellom ansatte ved IHK og IMS gjennom medvirkning, tett og god dialog
- sikre effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til undervisning og forskning
- koordinere at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet, målsettinger, fremdriftsplaner, relevante lover og politikker
- diskutere hvordan drifts- og utviklingsoppgaver kan løses og gjennomføres for å sikre et godt og effektivt samarbeid internt på og mellom instituttene
- utarbeide en overordnet strategi og en analyse av forutsetninger for hvordan målsettingene i mandatet skal nås. Prosjektgruppen skal hvert halvår evaluere arbeidet så langt, eventuelt revidere strategien og legge planer for kommende halvår.

Prosjektgruppen ledes av dekan, i tett samarbeid med konsulent. Møtefrekvens og arbeidsform skal avklares gjennom diskusjon. Møteplanen for gruppene skal til enhver tid tilpasses behovet ved instituttene, men vil være særlig intensiv i starten for å etablere planer og gode forutsetninger for samarbeid og tillit. Alle medlemmer av prosjektgruppen forplikter seg til å sikre at alle problemstillinger og all informasjon som er viktig for å sikre arbeidsmiljøet og/ eller som er av avgjørende betydning for målene i mandatet tas med inn i gruppen for diskusjon.

Prosjektgruppen har i dette arbeidet en rådgivende funksjon mens beslutningsmyndigheten på vanlig måte ligger hos linjeledelsen. Prosjektgruppen kan ved uenighet be om at gjeldende sak behandles i SESAM.

Prosjektgruppen rapporterer til, forankrer og sikrer aksept for strategier, planer og tiltak i styringsgruppen og informerer LOSAM fortløpende om arbeidet.

Styringsgruppe

Det opprettes en styringsgruppe for gjenoppretingsarbeidet. Hovedsammenslutningene oppnevner medlemmer i gruppa og hovedverneombud deltar på lik linje med hovedtillitsvalgte i gruppen.

Som styringsgruppe er oppgaven å:

- kvalitetssikre at ansatte får muligheten til å medvirke aktivt
- bidra til at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet, målsettinger, fremdriftsplaner, relevante lover og politikker
- sikre en god forankring av de beslutninger og den måten ledelsen og prosjektgruppen må jobbe på for sikre arbeidet med å nå målene i mandatet

Styringsgruppen ledes av organisasjonsdirektør og gruppen skal godkjenne alle planer som utarbeides av Prosjektgruppen. Styringsgruppen skal behandle denne saken på kvartalsvise møter. Utover dette innkalles

det til ekstraordinære møter ved behov. Både dekan, instituttledere, tillitsvalgte, vernetjenesten og konsulent kan be om at slike møter avholdes.

Gruppen har en rådgivende funksjon mens beslutningsmyndigheten på vanlig måte ligger hos linjeledelsen.

Dedikert ressurs i fagavdelingene for HMS ved NTNU

Seksjonssjef HMS skal fungere som fast kontaktpunkt mellom HR og HMS sentralt, konsulent og prosjektgruppen ved NTNU. Dette skal sikre rask tilgang til ressurser ved behov.

Avsluttende kommentar

NTNU er innstilt på at arbeidet vil stille store krav til forpliktelse og grundig, systemisk og kompetent innsats fra både ledelsen, ansatte, fagforeninger, vernetjenesten samt faglige støttefunksjoner ved instituttene, fakultetet og NTNU over lang tid. Arbeidsgiver forplikter seg til sitt ansvar for dette mandatet, og forventer at alle funksjoner og roller nevnt ovenfor gjør det samme.

Trondheim, 3. august 2020



Anne Borg
Rektor



Anne Kristine Børresen
Dekan, Det humanistiske fakultet

