

Referat fra møte i prosjektgruppen gjenoppretting

Tidspunkt: 31.mai 2021, kl. 14.00-15.30

Til stede:

- Lise Rye
- Mats Ingulstad
- Thomas Brandt
- Vanessa Necchi
- Jan Frode Hatlen
- Karl Erik Haug
- Anne Kristine Børresen
- John Kamsvåg
- Lars Asle Einarsen

Agenda:

14.00 Innledning ved Anne K.

14.10 Status påbegynte saker på IMS og IHK

- Status, samarbeidsavtale, emnefordeling og undervisning
- Forberedelse til møte med Styringsgruppa: Hva har vi så langt lært av gjenoppretingsarbeidet?
- Strategi/profilering av moderne historie på NTNU

15.00 Noen nye saker vi bør snakke om, ta tak i?

15.25 Oppsummering

15.30 Slutt

Referat:

Status påbegynte saker

Arbeidsgruppe for utredning av programledelse og -arbeid

- Mandatet til gruppen som skal jobbe frem en avtale for programledelse og programarbeid skal legges frem diskuteres med arbeidsgruppa (Erik, Hans Otto, Espen A og Ingrid) sammen med instituttlederne fredag 4. juni

Prinsipper for emnefordeling/undervisning:

- Prinsippdokumentet emnefordeling er klart for diskusjon med nestelederne fredag 4. juni. Resultatet fra disse diskusjonene vil tas tilbake til prosjektgruppen

Forberedelse til møte med Styringsgruppa: Hva har vi så langt lært av gjenoppretingsarbeidet?

Møte med styringsgruppen er viktig og handler, i tillegg til å overføre kunnskap om erfaringer, om å bygge tillit mellom instituttene og overordnet ledelse, fagforeninger og vernetjenesten. Prosjektgruppen ser at det i gjenoppretingsarbeidet er stor forskjell på

digitale og fysiske møter. Det er enighet i gruppen om at møtet med styringsgruppen er så viktig at vi bør vente med å ha det til vi kan ta det fysiske.

Følgende foreløpige momenter ble spilt inn til spørsmålet Hva har vi så langt lært av gjenopprettingsarbeidet?:

- Kulepunkt fem i referat fra forrige møte om denne saken er ikke klart nok
 - o Kulepunkt fem fra forrige møte var:
 - Viktig med valg av representanter i gruppe
 - o Institusjonalisering hjelper – alle kan byttes ut
 - o Sårbarhet i personavhengighet
 - o Fra dette møtet:
 - o Medlemmer av prosjektgruppa kan skiftes ut, men viktig å presisere at det tar tid å bygge tillit i gruppen og dermed få prosjektgruppen til å fungere godt. Det bør etterstrebes å få til en god balanse mellom kontinuitet og utskifting av medlemmene av prosjektgruppen.
 - o Verneombud sitter i to år, det gjør ofte tillitsvalgte også – Thomas blir sittende ut høstsemesteret – dette er avklart med instituttlederne og godkjennes av gruppen
 - Administrativt noe krevende å få til god flyt mellom to institutt. Kostbart er det også. Men dette kostnaden må veies opp mot målet om å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø og det faktum at medarbeidere nå har trygge omgivelser og kan konsentrere seg om jobben sin.
 - Vanskelig å få til møtepunkter eller faglige offentligheter og å skape nye slike på tvers av instituttene
 - o Opplever en del divergens – må akseptere og leve med dette som en forutsetning for de resultatene en ønsker for arbeidsmiljø. Kanskje må en først gli fra hverandre og å få avstand for å så å finne motivasjon om søke sammen igjen.
 - At sentrale føringer blir for trange – må skape gode rammer for at de som skal løse problemene har handlingsrom
 - Forutsetningen for et forsvarlig arbeidsmiljø – opplever at det har fungert, folk er tilbake på jobb – synes at det skjer en del utvikling knyttet til undervisning som en ikke fikk til før delingen – tror at dette kan skape utvikling på historieprogram som flere savnet tidligere
 - All belastningen konflikten har påført ansatte understreker betydningen av å jobbe forbyggende for å hindre arbeidsmiljøkonflikter
 - Vanskelig å si hva vi har lært fordi pandemien har vært en så stor støykilde for arbeidet
 - Ser ut som vi har lyktes på tross av alle utfordringer – fått på plass strukturer som gjør at arbeidet har fungert for ansatte.
 - Det er ikke til å undervurdere at det gjenstår å bygge opp en bredere fagoffentlighet innen moderne historie og i historiemiljøet, men tror dette dels også handler om pandemien. Men tenker at dette er komplisert og krevende og vil kreve oppmerksomhet fremover.
- Umulig å skille pandemi og gjenopprettingsarbeid. Ansatte er på veldig ulike steder, vanskelig å få en del til å delta i den type samarbeid som vi har hatt mulighet til gjennom prosjektgruppen. Må understreke at en del deltar også i gjenopprettingsarbeidet gjennom roller i programråd og lærermøter, men det er en del som står helt utenfor.
- Har vært viktig å ha så mye fokus på gjenoppretting, selv om dette har tatt så mye tid for ledelsen. Kan ikke understrekes sterkt nok.
- Tror vi beveger oss inn i en fase av arbeidet der vi velger om vi møtes på tvers i avgrensede trygge formelle faglige arenaer, eller om vi skal få til å møtes på tvers på en mer dynamiske

og uformell måte. Viktig at vi ikke ubevisst tar noen veivalg nå som lukker for dynamisk samarbeid.

- Risiko med deling er at vi utvikler mer konkurransedynamikk heller enn samarbeid – opplever ikke at vi har endt opp der – men viktig at vi jobber aktivt for å tilrettelegge for dette.

Bør de to instituttene utforske om det er hensiktsmessig å utforme en strategi/profilering av moderne historie på NTNU

- Et medlem av prosjektgruppen har snakket med medlem av styringsgruppen som formidlet at de med strategi etterlyste overordna tanker om gjenoppbygging av arbeidsmiljøet/ samarbeidet, *ikke* strategi for moderne historie. Det er enighet i prosjektgruppa at dette må utforskes i møtet med styringsgruppa
- Klarer ikke å se hvordan vi skal klare å profilere moderne historie løsrevet fra resten av historie
- Hvorfor blir dette vanskelig – hvorfor kan vi ikke snakke om en strategi for moderne historie – det finnes jo to institutt – med to strategier. Det er i tillegg en «unaturlig deling» av fagmiljøet for moderne historie – det krever kanskje mer bevisst forhold til utviklingen?
- IHK - har ikke laga en strategi for historie - hvor faget skal - mulig vi kunne sett på de strategiene som vi har laga og se på om og evt. hvor de to instituttstrategiene kan skape utfordringer for hverandre
- Vi hadde ikke en strategi for moderne historie før heller. Rigger oss bedre nå enn før delinga for å utvikle undervisning, kanskje bedre i stand til å se på utvikling nå.
- IMS har utviklet en strategi for institutt-utvikling, ikke fagutvikling
- Bruke programrevisjonen/-utviklingen for å se på om det er noe vi skal profilere oss spesielt på
- Diskusjonen i prosjektgruppen har modnet den eventuelle uklarheten som ligger i bestillingen fra styringsgruppen og det understreket at momentene over er de foreløpige innspillene til dette temaet.

Nye saker

- Fra ledergruppen
 - o Fortsetter hyppigheten i møter i høst, reduserer evt. hyppigheten dersom vi finner det klokt
- Risikovurdering før sommeren
 - o Gjennomføres på neste møte i prosjektgruppen, etter at ledergruppa har tatt en første diskusjon om dette
 - o Prosjektgruppa ber om at en slik risikovurdering gjøres i adm. forum også.