

Noen læringspunkter fra gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS

AMU 17. April 2024

Roar Tobro, styringsgruppeleder

Bakgrunn

2013 – 2019	Tiltakende arbeidsmiljøkonflikt ved IHS. Varslinger, faktaundersøkelser, mediaaktivitet osv. bidro til å eskalere konfliktene og sykefraværet
31.10.2019	Styret beslutter å nedlegge IHS og å opprette to nye institutter med felles studieprogramansvar. Innplassering, fysisk lokalisering, finansiering mv. avklares høsten 2019
Våren 2020	Gjenoppretingsarbeidet forberedes – drøfting av metoder, medvirkning mv. Fokus på praktisk forhold og administrativ tilrettelegging.
01.08.2020	Gjenoppreting IHK og IMS igangsatt som prosjekt. Mandat og organisering fastsatt av rektor. Nye instituttledere tiltrer.
31.01.2024	NTNU Samfunnsforskning legger fram evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS
07.03.2024	Styret påpeker at dagens organisering er midlertidig, og ber historiemiljøene delta aktivt i å forberede ny organisering. Forventer at historiemiljøene på sikt samles
16.04.2024	Lohndal-utvalgets forslag til ny organisering av HF

Noen læringspunkter fra konflikten

- Forsterket medvirkning
 - Bruk samarbeidet ml. Ledere, TV og VO - som plattform og arbeidsform for gjenoppretingsarbeidet på alle nivå.
 - Ha realistiske forventninger til ansattmedvirkning. La dette vokse fram over tid etter hvert som tilliten vokser fram
- Forsvarlig arbeidsmiljø må ha 1. prioritet.
 - Ha fokus på praktiske forhold som får hverdagen til å fungere
- Se hele tiden framover
 - Bruk ikke krefter og tid på diskutere fordeling av skyld
- Ta tiden som trengs i bruk
 - Shortcuts og innersvinger er sjelden effektivt i dype konflikter
 - Modne, reflektere, diskutere, ta time-out når det er nødvendig...

Noen læringspunkter - forts

- Respekter at alvor og dybden i konflikten kan gi «arr» som er varige og som må «leves med»
 - Ikke påtvinge (noen) «andre» å gjenskape relasjoner, men tilby tilrettelegging, oppmuntring, hjelp og individuelle samtaler.
 - Ledere er gjerne involvert / part i konflikten, noe som gir dilemmaer. Gjenomtenk lederne sin rolle nøye (og i ulike faser)
- Etablér strukturerte og formaliserte arenaer for dialog
 - Skaper struktur, forutsigbarhet, redusert usikkerhet og disiplinere deltakerne
- Åpenhet og transparens så langt det er mulig
 - Informasjon og kommunikasjon må nå ut til alle involverte
 - Legg kvalitet i referater og dokumenter
- Aktivér apparatet med medbestemmelse (ledelse – tillitsvalgte – verneombud) i gjennomføringen.
 - Skaper gjensidig forpliktende ansvarliggjøring og deltakelse

Noe å tenke på videre....

- Den komplekse balansen mellom akademisk frihet, ytringsfrihet og forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidsgiver når ting virkelig settes på spissen – lite rettspraksis, motstridende hensyn og ekte dilemmaer.
 - En egen refleksjonsoppgave for AMU?
- Innholdet i verktøykassa og styringsretten når konfliktene har gått for langt bør klargjøres og tydeliggjøres
 - Forholdet mellom majoritet og minoritet må balanseres
 - Hvor langt bør og kan hensynet til enkeltansatte/enkeltgrupper strekkes?
 - Dette bør være avklart i forkant og kjent for partene i konfliktsaker
- Konflikthåndtering krever kompetanse, klokskap og gode støtteapparat.
 - Opplæring og erfaringsdeling for ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten gir større trygghet i gjennomføringen
- Forebygging lønner seg alltid best
 - Gjenoppretting i etterkant vil bestandig koste mye mere....