

---

## Møtereferat

---

Til stede: Anne Kristine Børresen, Jan Frode Hatlen, Karl Erik Haug, Lise Rye, Mats Ingulstad, Thomas Brandt, Vanessa Necchi, Lars Asle Einarsen, Roar Tobro, Hilde Apneseth, Thomas Ferstad, May Grete Sætran, Kari Skarholt (referent)

---

Forfall: Lisbeth Aune

---

Kopi til:

---

Gjelder: Styringsgruppe og prosjektgruppe for gjenoppretting - felles møte

---

Møtetid: 1330-1500 Møtested: Dragvoll, paviljong C

---

Signatur:

Møte mellom styringsgruppa og prosjektgruppa for Gjenoppretingsprosjektet mellom IHK og IMS.

### Agenda:

1. Velkommen og presentasjonsrunde
2. Hvilke erfaringer og lærdommer har prosjektgruppa gjort seg etter ett års virke? Innspill fra prosjektgruppa og spørsmål/diskusjon fra styringsgruppa
3. Avslutning

### 1. Velkommen og presentasjonsrunde

Dette var det første felles møtet med prosjektgruppa og styringsgruppa i Gjenoppretingsprosjektet. Konstituert organisasjonsdirektør, Roar Tobro, ønsket velkommen og ledet møtet. Møtet startet med en presentasjonsrunde.

### 2. Hvilke erfaringer og lærdommer har prosjektgruppa gjort seg etter ett års virke? Innspill fra prosjektgruppa og spørsmål/diskusjon fra styringsgruppa

Dekan Anne Kristine innledet møtet med å si at det er viktig å høste erfaringer fra gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS, slik at andre enheter på NTNU kan lære av det arbeidet som er gjort. Arbeidsmiljøet ved de to instituttene har forbedret seg, konfliktnivået er lavere, og de har fått på plass en ramme for ordinær drift ved begge instituttene. Målet er å oppnå et faglig og dynamisk samarbeid internt på hvert institutt og mellom de to instituttene.

---

**Postadresse**

7491 Trondheim  
Norway  
Høgskoleringen 1

**Org.nr. 974 767 880**

postmottak@ntnu.no  
www.ntnu.no

**Besøksadresse**

Hovedbygningen

**Telefon**

+47 73595000

**Saksbehandler**

Arbeidet med gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø startet opp våren 2020. Et mandat ble utviklet i samarbeid med historiemiljøene, verneombud og tillitsvalgte lokalt og sentralt. Den organisasjonen som ble bestemt for prosjektet begynte å virke i august i fjor. Det ble etablert en ledergruppe, en styringsgruppe og en prosjektgruppe. Styringsgruppa har blitt ledet av organisasjonsdirektør ved NTNU. Prosjektgruppa har møttes hver uke i fjor høst og annenhver uke fra våren 2021 og frem til i dag. Prosjektgruppa har bestått av dekan for HF (leder av prosjektgruppa), instituttleder for IHK, instituttleder for IMS, lokale verneombud og tillitsvalgte, samt ekstern konsulent. Ledergruppa består av dekanen, de to instituttlederne samt ekstern konsulent og har så å si i hele perioden møttes hver uke. Konsulenten har bistått og coachet ledelsen/prosjektgruppa i gjenoppretingsarbeidet.

På møtet fortalte deltakerne i prosjektgruppa (ledere, verneombud, tillitsvalgte) hva de har lært av gjenoppretingsarbeidet det siste året. De trekker frem følgende erfaringer og lærdom:

- **Organisering og medvirkning**

Prosjektgruppa har fungert godt som forsterket og utvidet medvirkning blant ansatte. Dette partssammensatte samarbeidet har vært viktig i behandling av saker og for fremdriften i arbeidet. Prosjektgruppas sammensetning har hatt betydning for å kunne jobbe forebyggende for å unngå nye konflikter, i tillegg til at den har fungert som lederstøtte i arbeidet med gjenoppretting.

- **God ledelse - tett oppfølging**

Engasjerte instituttledere har sørget for tett oppfølging og samtaler med hver enkelt ansatt, noe som har vært helt avgjørende for å oppnå forbedringer. Det har bidratt til å øke tilliten og forbedre samarbeidet mellom leder og medarbeider. Det kan ha fremmet ansattes helse på jobb. Sykefraværet er redusert og det er ikke sykefravær i dag som er relatert til konflikten. Inndeling i to institutt antas også ha påvirket sykefraværet på en positiv måte.

- **Tålmodighet**

Instituttlederne for IHK og IMS har brukt mye tid på gjenoppretingsarbeidet. Det har vært helt nødvendig å være tålmodig og prioritere dette arbeidet som leder for å komme videre i prosessen. En rekke medarbeidere på begge institutt er fortsatt preget av å ha stått i en konfliktsituasjon over flere år. Det poengteres at NTNUs ledelse må være tålmodig, selv når situasjonen fremstår som stabil. Det anbefales å ha et langsiktig perspektiv på spørsmål som angår fremtidig organisering.

- **Tillit og respekt**

Å skape tillit underveis i prosessen blant medarbeiderne har vært viktig å oppnå. Det er en erkjennelse om at det har stor betydning for medarbeidernes helse og trivsel at konflikten løses. For ledelsen/prosjektgruppa har det vært viktig å sette seg inn i og forstå hva konfliktdynamikkene handler om og hvordan den har påvirket de ansatte. Konflikten har blitt opplevd på ulike måter, der noen medarbeidere har vært mer berørt enn andre. Det som skal repareres er derfor ulikt, noe som prosjektgruppa har måttet forstå og håndtere.

- **Å jobbe systematisk**

I året som har gått har prosjektgruppa arbeidet systematisk og målrettet med å forbedre arbeidsmiljøet

ved de to instituttene. Det fremheves som en viktig forutsetning for å få til forbedringer. Spisskompetanse om metodisk tilnærming og gjennomføring for gjenopprettingsarbeidet fremheves også.

- **Ekstern ressurs/kompetanse**

Konsulentens ekspertkompetanse var avgjørende for gjennomføringen og forbedringene som er oppnådd i gjenopprettingsarbeidet. Han har coachet og veiledet instituttlederne underveis i arbeidet.

- **Samarbeid om undervisning**

IHL og IMS samarbeider om undervisning i to historieprogram. De har lyktes med å finne praktiske løsninger ift. undervisningsemner. De har etablert et samarbeid, gjennom å involvere flere fra instituttene og lage nye retningslinjer. Fagmiljø fra begge instituttene har vært aktivt involvert i tiltak og endringer.

- **Ivaretagelse av studentene**

Ved begge instituttene har de klart å ivareta forpliktelser overfor studentene og har unngått at de har blitt en del av konflikten. Studentene har forholdt seg til studieprogrammene/undervisningen.

### 3. Avslutning

På slutten av møtet fremheves det at forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig for å kunne unngå eller redusere omfanget av en konflikt. Ledere med personalansvar på NTNU bør få mer opplæring i hvordan man tar tak i konflikter på et tidlig tidspunkt, og synliggjøre for ledere hvor de kan innhente kompetanse/støtte fra lokale/sentrale HR-ressurser, lokale verneombud og tillitsvalgte.

På spørsmål fra styringsgruppa om hva prosjektgruppa ønsker å videreformidle av lærdom til resten av NTNU, svarer prosjektgruppa er de trenger mer tid for å gå ut med lærdom til hele organisasjonen. Lærdommen så langt er oppsummert i dette møtereferatet.