

Notat

Til: LOSAM AD

Kopi til:

Fra: HR- og HMS- avdelingen

Signatur:

Arbeidsmiljøprosjekt ved KIT

Bakgrunn

Det har over tid vært stadige tilbakemeldinger om utfordrende arbeidsmiljø ved KIT, og til tross for oppfølging og tiltak over tid registreres det fortsatt nye bekymringsmeldinger og varsler om et krevende arbeidsmiljø.

Dekanen ved AD har derfor bedt HR- og HMS-avdelingen om å gjennomføre en undersøkelse av utfordringene i arbeidsmiljøet ved KIT, og har samtidig bedt om anbefalinger om tiltak som kan utformes for å møte disse utfordringene og få løst arbeidsmiljøutfordringene.

Prosjektmandat og gjennomføring av prosjektet

Prosjektet har to avgrensede faser. HR- og HMS-avdelingen er bedt om å gjennomføre første del av prosjektet, dvs. å få avdekket hvilke generelle utfordringer som eksisterer ved KIT, og hvordan disse kan løses på en mest mulig hensiktsmessig måte. Funnene og anbefalingene skal resultere i en rapport som skal danne grunnlag for beslutningen om hvilke tiltak og implementeringen av disse i den andre delen av prosjektet.

Styringsgruppen vil med bakgrunn i rapporten gi sine anbefalinger om hvilke tiltak og hvordan selve implementeringen av tiltakene skal gjennomføres, men selve beslutningen vil ligge hos ledelsen ved fakultetet. Tiltakene og implementeringen av disse vil utgjøre den andre delen av prosjektet. Det vil være opp til styringsgruppen og ledelsen ved fakultetet hvordan denne andre delen av prosjektet organiseres. Organiseringen av implementeringsfasen skal også drøftes i LOSAM.

Mandatet for arbeidet er som følger:

«Kartlegge utfordringer og utforme tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø ved KIT. Arbeidsgiver har en undersøkelsesplikt ved mistanke om utfordringer i arbeidsmiljøet, og et ansvar for å sette inn nødvendige tiltak for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.»

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Sverres gate 12	+ 47 73595000	Gry Eva S. Alterskjær
Norway	www.ntnu.no/adm/hr-hms	Akrinn, 5. etg.		gry.alterskjar@ntnu.no
				Tlf: 73598037

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Prosjektets organisering

Dekan Fredrik Shetelig er både bestiller og prosjekteier. Arbeidet skal utføres av HR- og HMS- avdelingen med bistand fra HR-seksjonen på fakultetet.

Styringsgruppen består av Fredrik Shetelig, dekan ved AD-fakultetet, Arne Hestnes, HR- og HMS-sjef, og hovedtillitsvalgt Morten Kvamme (NITO).

Det opprettes en prosjektgruppe som har ansvaret for å kartlegge situasjonen ved instituttet, og sammenfatte funnene til en kortfattet rapport med anbefalinger om videre arbeid og tiltak. Prosjektgruppen vil rapportere til styringsgruppen underveis og rapporten vil også bli overlevert til denne. Prosjektgruppen vil ha fokus på å innhente et bredest mulig grunnlag for å sikre at det er de reelle utfordringene ved instituttet som blir kartlagt, slik at grunnlaget for å utforme og anbefale de riktige tiltakene blir mest mulig korrekt.

Prosjektgruppen vil fra HR- og HMS- avdelingen bestå av seniorrådgiver Gry Eva S. Alterskjær (leder av kartleggingsarbeidet), seniorrådgiver Kristin Lysklett og seniorrådgiver Christian Fossen. Fra AD-fakultetet vil seniorrådgiver Erik Lunde være med.

I tillegg til prosjektgruppen, settes det også sammen en referansegruppe bestående av instituttleder Florian Schneider, nestleder Jacob Jessen, hovedtillitsvalgt Thomas Ferstad (NTL), tillitsvalgt Marte G. Villmo (Forskerforbundet), samt lokalt hovedverneombud Jon Herman Rismoen. Deres rolle i arbeidet vil være å gi informasjon til prosjektgruppen om områder og utfordringer som de mener prosjektgruppen bør ha et særlig fokus på. Referansegruppen er en viktig del av arbeidet med å sikre at prosjektgruppen får informasjon om de mest utfordrende områdene ved KIT.

Notatet om prosjektet har vært så langt vært drøftet i LOSAM 29. mai og 12. juni. Det vil være hensiktsmessig å sette opp prosjektet som sak i LOSAM med jevne mellomrom etter hvert som arbeidet i prosjektet kommer i gang.

Det er viktig at kartleggingsarbeidet kommer i gang så snart som mulig, ettersom situasjonen for en del ved KIT oppfattes som vanskelig.

Prosjektet er todelt, og det må presiseres at foreslått prosjektstruktur kun gjelder for fase 1. Prosjektstrukturen for fase 2 vil bli fastsatt etter at rapporten for fase 1 er oversendt til styringsgruppen.

Fase 1:

Kartlegging og status av arbeidsmiljøet ved KIT

Prosjektgruppen vil i kartleggingen ta utgangspunkt i innmeldte bekymringer, klager, varsler og avvik, tidligere tiltak samt arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2017 og 2019.

Prosjektgruppen vil også legge til rette for at den enkelte ansatte får komme med sine innspill underveis i prosessen, i tillegg til at de er representert av tillitsvalgte i referansegruppen. Alle ansatte vil bli invitert til individuelle arbeidsmiljøsamtaler med

bedriftshelsetjenesten, og det er viktig at alle ansatte gjennomfører dette. Gjennom disse samtalene vil den enkelte ansatte gis mulighet til å gi tilbakemelding på hvordan de har det i sitt arbeidsmiljø, samt kunne lufte de bekymringer eller utfordringer de måtte ha.

Samtalene er konfidensielle, og det vil kun være bedriftshelsetjenesten som vil vite hva som er delt av ansatte i disse samtalene. Bedriftshelsetjenesten vil ut ifra disse samtalene lage en generell rapport om hvilke utfordringer ansatte har gitt tilbakemelding om, og evt. også gi anbefalinger om tiltak de mener vil være hensiktsmessige. Denne rapporten vil bli oversendt prosjektgruppen som vil bruke denne informasjonen som en del av sitt grunnlag for å vurdere hvordan arbeidsmiljøsituasjonen ser ut ifra de ansattes ståsted.

Referansegruppen vil bli forespurt å komme med sine innspill og påpekninger om områder de mener prosjektgruppen særlig bør se på, men vil ikke være en del av selve kartleggingsarbeidet. Referansegruppen vil ha jevnlig møter underveis i arbeidet med undersøkelsen, hvor prosjektleder vil orientere om kartleggingen og få innspill fra gruppen. Referansegruppen vil også ha mulighet til å kommentere på utkastet til rapport, før den endelige rapporten oversendes til styringsgruppen.

Kartleggingen vil blant annet omfatte vurdering av om det er behov for tiltak innen følgende områder; medvirkningsstrukturer, administrative og ledelsesmessige standarder og rutiner for både ansatte og studenter, standarder for gode samarbeidsrelasjoner og medarbeiderskap, rekrutteringsprosesser, organisering og oppfølging av kjerneoppgavene, samt kulturelle utfordringer.

Undersøkelsen skal resultere i en rapport som beskriver dagens situasjon, evt. tidligere tiltak som har vært gjennomført, og inkludere en konklusjon om hvilke utfordringer som er registrert. Konklusjonen skal inneholde et forslag til hvilke områder som bør vurderes for tiltak, og evt. potensielle tiltak som bør vurderes. Rapporten skal i tillegg anbefale en prosjektbeskrivelse, prosjektstruktur og en tidsplan for fase 2. Rapporten skal i sin helhet gjøres offentlig tilgjengelig. Innhold av sensitiv karakter organiseres i et appendiks unntatt offentlighet.

Pågående klager og varsler håndteres ikke av prosjektgruppen, men behandles på ordinær måte. Prosjektgruppen vil bli orientert om nye avvik, klager og varsler underveis i kartleggingen, men av hensyn til behovet for å ferdigstille rapporten vil forhold som kommer inn etter en nærmere fastsatt dato ikke kunne hensyntas i arbeidet.

Prosjektet er avgrenset til å omfatte de ansatte ved instituttet og deres arbeidsmiljø. Studenters læringsmiljø er altså ikke omfattet av dette arbeidet. Der studenters læringsmiljø er negativt påvirket av arbeidsmiljøutfordringer for ansatte ved instituttet, vil dette kunne påvirkes positivt ved positive endringer i de ansattes arbeidsmiljø.

Endringer i utformingen av prosjektet kan skje underveis, dersom det i arbeidet med kartleggingen blir klart at det er behov for dette.

Fase 2:**Utforming av tiltak og gjennomføring av tiltak**

I den andre fasen av prosjektet vil fokuset være på å implementere de anbefalte tiltakene. Det vil være et ledelsesansvar å sørge for at tiltakene i denne delen av prosjektet gjennomføres.

Det må i den andre fasen utformes detaljerte delmål samt endelig mål, med en anslått tidsplan for å oppnå de forskjellige målene. Det skal utformes forslag til tiltak, og en plan for gjennomføring og fordeling av ansvar for oppfølging av målene. Det skal leveres jevnlig tilbakemelding om gjennomføring og oppnåelse av delmålene. Det må i denne fasen sikres at alle berørte områder ivaretas, og at alle andre relevante utviklingsprosesser ved KIT er kartlagt, slik at en sikrer at det ikke blir overlapp eller kryssende interesser i utforming og gjennomføring av tiltak.

Videre arbeid:

Prosjektgruppen utarbeider en nærmere tidsplan for hvordan og når de forskjellige delene av fase 1 blir gjennomført, inkludert når rapporten ferdigstilles og oversendes til styringsgruppen. Prosjektgruppen utarbeider en kommunikasjonsplan som ivaretar behovet for jevnlig kommunikasjon med ansatte og drøftinger i LOSAM.

Tidsplan og kommunikasjonsplan legges frem for LOSAM til drøfting i første mulige LOSAM i august.

Når det gjelder fase 2 vil prosjektbeskrivelse og gjennomføringen av fase 2 være et resultat av rapporten fra fase 1, anbefalingene fra styringsgruppen og beslutningene fra ledelsen på fakultetet angående det videre arbeidet. En mer detaljert beskrivelse for fase 2 vil derfor utarbeides i etterkant av rapporten fra fase 1.

Tentativ tidsplan:

Det er viktig at arbeidet settes i gang så snart som mulig og at arbeidet i fase 1 ikke tar for lang tid. Samtidig må det sikres at situasjonen er undersøkt godt nok. Dersom fase 1 ikke i tilstrekkelig grad greier å kartlegge de faktiske forholdene vil dette kunne bety at de foreslåtte tiltakene ikke vil være riktige for utfordringene som oppleves i miljøet. Fase 2 er den mest krevende delen av denne prosessen, og den som vil kunne kreve mest tid. For at arbeidet i fase 2 skal lykkes er det viktig at både ledelse og ansatte er innstilt på å gjøre en omfattende jobb for sitt arbeidsmiljø.

Ut ifra det ovenstående bør det være klart at det er krevende å lage en presis tidsplan.

Allikevel er det nødvendig for både ansatte, men også ledelse, at det er mest mulig forutsigbarhet i dette arbeidet, uklarhet rundt dette er en risikofaktor i seg selv.

Med bakgrunn i omfanget på arbeidet i fase 1 og fase 2, anslås det at arbeidet med fase 1 vil være ferdig til utgangen av september. Deretter vil det kreve noe tid for styringsgruppen å gi sine anbefalinger på hva det bør gås videre med, samt for ledelsen å beslutte det videre arbeidet. Deretter må prosjektet organiseres for fase 2. Fase 2 vil være et prosjekt

som vil måtte gå over lengre tid, hvor enkelte tiltak vil kunne gjøres raskt, mens andre må utføres og følges opp over lengre tid. Hovedarbeidet i fase 2 bør kunne startes fra slutten av oktober 2020 og fortsette til medio juni 2021. Det er viktig å understreke her at arbeidet med arbeidsmiljøet må fortsette også utover juni 2021. Arbeidsmiljøarbeid er et kontinuerlig arbeid som må foregå hele tiden, men den intensive fasen i dette prosjektet anslås å være ferdig til juni 2021.

Kommunikasjon:

Kommunikasjon er en så viktig del av dette arbeidet at det bør nevnes særskilt. I forbindelse med dette arbeidet vil prosjektgruppen i samarbeid med referansegruppen utarbeide en egen kommunikasjonsplan for å sikre at ansatte blir informert jevnlig underveis om fremdriften i arbeidet, og om det er spesielle saker som foregår. God kommunikasjon vil være viktig gjennom hele prosjektet, og vil være en prioritert oppgave for prosjektgruppe og ledelse ved institutt og fakultet.

Budsjett:

Prosjektet antas å være av en kompleksitet og omfang som gjør at det vil være behov for et budsjett. Det er vanskelig å anslå størrelsen for hele budsjettet ettersom omfanget av prosjektet til dels vil være avhengig av funnene i fase 1. I fase 1 vil det være behov for innleie av konsulent til deler av arbeidet, for å yte spisskompetanse innenfor utforming av arbeidsmiljørettede tiltak. Dette vil være med å kvalitetssikre utformingen av prosjektet. Vi anslår at dette kan være i størrelsesorden 150-200 000.