



Kunnskap for en bedre verden

# Arbeidsmiljøprosjektet ved KiT

Personalmøte 29. januar 2021

# Agenda

- Velkommen og innledning, dekan Fredrik L. Shetelig
- Arne Kr. Hestnes, HR- og HMS – sjef NTNU
- Kort pause
- Presentasjon av rapporten, Gry Eva S. Alterskjær
- Veien videre, KIT-ledelsen og dekan
- Grupperefleksjon
- Oppsummering og avslutning

(Ferdig kl. 12.00)

**Presentation by Arne Kr.Hestnes,**  
Head of the HR- and HSE-department at NTNU

# Challenges over a long period of time

- Challenges go all the way back to the 1990s:
  - Workplace culture
  - Recurring issues (rematch culture)
  - The handling and development of disagreements
  - Different deviations have been «accepted»
    - physical
    - psychosocial
    - organisatory

# The report from the work environment

- Many positive aspects of the work environment
- No deep-lying conflict/personal conflict on a high/escalated level present
- Potential for improvement on several areas and levels, with different degrees of severity
- Recurring issues (rematch culture) and acceptance of different deviations

# KiTs as an academic department

- The professional/academic strategy is established
- There is a need for
  - Strengthening of the administrative resources
  - Suitable structures for information, as well as professional/factual communication and cooperation
  - Employeeship
  - Acceptance of the line/order of management – the management's authority to make decisions and provide consequences

# NTNU – trust and expectations

- NTNU supports the current established strategies and goals of AD and KiT
- NTNU has trust in the management at KiT and AD, and has clear expectations of a goal-oriented approach of high quality to work environment development and daily operations
- Employees as well as management is expected to, and has a responsibility to contribute actively to work environment development, as well as following up on the core activities according to NTNU's goals and social mission

# Important framing and preconditions

- Respecting and knowing different roles at a workplace
  - The authority of the management
  - Employeeship (guidelines for social interaction at the workplace and what it means to be an employee at NTNU)
  - Participation, co-determination, line of safety representatives
  - Duties and rights in work life (goes for employees and management)
- Structure of meetings
  - Agenda and minutes
  - Factual and professional discussion
  - The authority of the management



# Looking ahead

- NTNU will provide administrative support to contribute to high quality administration according to laws and regulations (participation, recruitment, study matters)
- NTNU will facilitate support for work environment development
- KiT should be strengthened administratively
- A larger degree of scientific staff should have permanent employment instead of temporary employment

# Experiences from difficult work environment situations

- Be wise and cautious in your daily cooperation and interaction
  - Conflicts can easily take on a life of their own and spiral out of control
- Media and freedom of speech
  - Simplified messages and positioning in the exposure of the public eye is exhaustive for the individual. It also creates a message defined by the media rather than the original owner of the challenge/message.
- Notification and complaints
  - Notification is not to be used as a tool when there is a conflict of interest

# Report from the project group

---

A summary of findings and suggestions for measures

# Background

- The project was established in May 2020 as a result of a request from the dean concerning challenges in the work environment at KIT
- Organization:
  - Project group
  - Reference group
  - Steering committee

# Roles

Project group: Map the challenges and recommend measures

Reference group: Provide insights and suggestions to the work carried out, as well as give their views on the report to the steering committee

Steering committee: Receive regular updates, address questions from the project group, and make the final recommendations on how to proceed after the project group has finished its work.

# Mandate

The mandate was discussed in LOSAM on two occasions, last and finally on 12 June.

Key part of the mandate:

Map challenges and design measures to ensure a sound work environment at KIT.

# Work methodology

The project group made three key choices early on:

- To not have any preconceived ideas of what the challenges consisted of
- To ensure the broadest possible collection of information
- To do this in a way that was as considerate of the work environment as possible

# Collection of information

1. Information from the dean and head of department
2. Work environment surveys of 2017 and 2019
3. Individual work environment conversations carried out by the OHS
4. Conversations with key staff
5. Insights into the deviations system

In addition to the abovementioned, both the current and previous rector was contacted for information, as well as the organizational director, HR- and HSE- director, and relevant groups in the HR- and HSE-division.



# Purpose of the report

- This report is NOT about assigning blame.
- The report does however say something about responsibility.
- It does not constitute the one and only truth. This is not a fact finding project, where we determine who is right and who is wrong.

# About the findings

- Same challenges have been found across the reports and other sources
- The challenges are complex and affect each other in a way that compounds the challenges in the work environment
- It is important to the project group to emphasize that this report is a tool to be used in the work with the work environment.

# Impressions from the work

- The project group has experienced generosity and openness and a desire to provide information and insights from leadership, employees, union representatives and safety representatives.
- Many express that they perceive KIT to be a good work place, and that they are proud to be a part of KIT. They also express that there by and large are a lot of positive aspects and qualities at KIT.
- However, the mandate for this work has been to map the challenges, and that is what is mainly covered in this report.

# Key findings

- Leadership
  - Conflicts and conflict management
  - Cooperation between the leadership levels
  - Decision making processes
  - Availability and presence

# Communication and openness

- Some find that the communication works poorly, there is lack of communication, lack of openness surrounding decisions
- Communications channels
- Language issues –English versus Norwegian

# Cooperation

- Lack of cooperation
- Lack of understanding of the concept of cooperation
- Unclear to employees when cooperation takes place
- Meeting structure
  - Formal structures seems to be in place, but a lot of insecurities among employees about them.
  - A perception of cases already having been decided upon before they are processed in the Extended Management Group

# Organization and resources

- Lack of clarity in the roles between the levels, and internally on both department and faculty levels
- Extensive sick leaves particularly on faculty level, vacant positions and frequent short term substitutes
- Small administration results in lack of leadership support
- Fixed tenure: Extensive use, many in 50 per cent, many not living in Trondheim.

# Collaboration and fellowship

- Recurrent issues and a lack of respect for decisions.
- Demanding meeting culture
- Demanding email culture
- Students: Examples of students being used in conflicts



# Collaboration and fellowship...

- Academic development and involvement: disagreement on the direction of KIT
- Autonomy is an aspect that is mentioned in this disagreement

# Recommendations for further work on developing the work environment

- It is important to ensure enough resources and time for future processes
- It is important to plan the development of the work environment
- It is important to ensure cooperation
- Everyone has to contribute (duty to cooperate)
- Ensure that all processes are completed and the plans implemented

**Thank you for your attention!**

# Veien videre

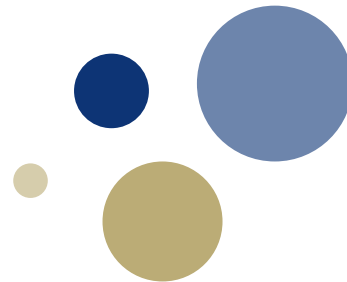
# Veien videre: Organisering

- Styringsgruppe gjennom hele 2021 (kontinuitet, nivå 1/2/3, ledere, vernelinja, fagforeninger)
- Gjennomføring av tiltak i instituttets etablerte organer og arenaer. Medvirkning med alle ansatte + studenttillitsvalgte. Ressurser og støtte fra nivå 1 og 2.
- Dekan og instituttleder orienterer AMU jevnlig for råd
- Medbestemmelse i IDF-LOSAM: orientering om utvikling, drøfting før oppstart av faser.
- Fakultetsstyret ved AD orienteres om status i hvert møte.

# Veien videre: Steg for våren 2021

Kontinuerlig: forebygging og håndtering av konflikter med støtte fra nivå 1 og 2

- **Steg 1:** Lese og dele inntrykk fra rapporten med ansatte og ledelse ved KiT
- **Steg 2:** Etablere en felles forståelse for «lov og orden», samt leders mandat og virkemidler for å sikre trygge rammer for et forsvarlig arbeidsmiljø
- **Steg 3:** Konsolidere allerede gjennomførte forbedringer. Kommunikasjon med alle ansatte og studenter. Orientering i AMU og IDF-LOSAM.
- **Steg 4:** Prioritering av nye tiltak. Velge et begrenset antall som er gjennomførbare våren 2021. Medvirkning med alle ansatte og student-tillitsvalgte. Drøfting i IDF-LOSAM og rådføring i AMU før igangsetting av tiltak.
- **Steg 5:** Iverksetting av nye tiltak med støtte fra nivå 1 og 2.
- **Steg 6:** rapport av prosessen våren 2021 for overføring til nye ledere høsten 2021.



# Arbeidsmiljøprosjektet KiT

Veien videre

# Innledning

- Intervjuer i September
- Rapport ferdigstilt i januar
- Har vi allerede møtt noen av tiltakene i rapporten?



# Tiltak

1. Ledelse
2. Kommunikasjon og åpenhet
3. Medvirkning
4. Organisasjon og ressurser
5. Samarbeid og fellesskap

# 1. Ledelse

- Følge opp og avslutte enkeltsaker, innhente bistand ved behov
- Umiddelbart ta tak i uakseptabel adferd
- Utvikle tydelige samspillsregler
- Formalisere og beskrive nestlederrollen

## 2. Kommunikasjon og åpenhet

- Ledelsen må sikre gode rutiner når det gjelder informasjon og kommunikasjon og avklare ansattes forventninger
- Utvikle rutiner for god internkommunikasjon, og hvilke kanaler som skal benyttes til ulike formål
- Alle bruker NTNUs felles digitale arbeidsverktøy

# 3. Medvirkning

- Sette medvirkning på agendaen sammen med alle ansatte
- Sørge for at planlagt møtestruktur blir innført og opprettholdt.
- Møtestrukturen og hvem som skal delta i hvilke møter, må utvikles i samarbeid med de ansatte og kommuniseres tydelig til alle.
- Utvikle rutiner og kjøreregler

# 3. Medvirkning

Grupper	Møter, deltakere og frekvens	Mandat
<b>Utvidet ledergruppe</b> De interne medlemmene velges i henhold til NTNUs valgreglement. De fast tilsatte velges for 4 år, student-representantene og de midlertidig tilsatte for ett år.	<b>Utvidet ledermøte</b> 2 pr semester  Ledergruppe: Florian Schneider Jacob Jessen Hege E. Fosslund  Representanter: David Rych Anne-Karin Furunes Eivind Vedlog Mari Sanden Markus Neergaard Lorena Articardi	<b>Rådgivende</b> Strategi Årsplaner og handlingsplaner Strategiske personalplaner Intern fordeling av bevilgning og budsjett Forskningsattsinger og –profil Emneportefølje og studieprogram Studiekvalitet Intern organisering  Saker av prinsipiell betydning
<b>Alle ansatte</b>  <b>Ledergruppe</b>	<b>Personalmøte</b> 2 pr semester  <b>Ledergruppemøte</b> Ukentlig  Instituttleder Florian Schneider Nestleder Jacob Jessen  Seniorrådgiver Hege E. Fosslund	<b>Samlende og rådgivende</b> Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner. Informasjon og erfaringsutveksling mellom instituttets ansatte og avdelinger <b>Beslutningsmyndighet</b>  Saksbehandling av innmeldte saker fra fakultet, ansatte og studenter.  Informasjonflyt mellom ledergruppe og ansatte ivaretas i gruppemøter, daglig drift og digitale verktøy som e-post og nettsider.
<b>Arbeidsgrupper</b>	<b>Postmøte</b> Hver uke  Administrasjon - Hege  <b>Teknisk forum</b> Hver måned  Teknisk gruppe - Hege  <b>Utdanningsforum</b> 2 pr semester  Vitenskapelig ansatte  <b>Phd-møte</b> 1 pr semester  Phd-studenter	<b>Utførende og rådgivende</b> Informasjon, arbeidsoppgaver, avklaringer, innmelding av saker.
<b>Møte med emneansvarlige</b> - David, studieprogramleder	Deltakere i møtet er avhengig av sakslisten - faglærere, phd-studenter, teknisk og administrativt ansatte.	Saker relatert til drift av studieprogrammet  Informasjonflyt mellom ansatte og studenter ivaretas i daglig drift og digitale verktøy som e-post og nettsider.
		Regelmessige møter med ITV Mandat for møtet er orientering av relevante saker fra ledergruppen, samt mulighet for å ta opp saker fra studentene
<b>S t u d e n t e r</b>		

# 4. Organisasjon og ressurser

- Klargjøre hvilke oppgaver mellom administrativ og faglig linje
- Definere og klargjøre ansvarsområder for ansatte i teknisk-/administrative stillinger
- Regelmessige medarbeidersamtaler
- Definere hvilke oppgaver og ansvar som skal ligge på hhv nivå 2 og 3
- Sikre tilstrekkelig kapasitet i administrasjonen på nivå 2 og 3
- Vurdere å opprette kontorsjefstilling
- God balanse mellom åremålsstillinger og fast ansettelse blant det vitenskapelige personalet

# 5. Samarbeid og fellesskap

- Utvikling av en sunn organisasjonskultur
- Ansatte skal ha god kjennskap til hverandre og hverandres arbeidsoppgaver
- Utarbeide en felles plattform og visjon for KIT, som forankres hos de ansatte gjennom en medvirkningsprosess

# Reflection in groups



Hensikt: å få dele noen inntrykk med kollegaer

Goal: *to share impressions with colleagues*

Gruppevert har som oppgave å styre ordet og legge til rette for refleksjon samt notere ned og evt. dele noen hovedpunkter

The role of the group host is to guide the group through the reflections, take notes and possibly pass on some of the main points discussed.

# SPØRSMÅL QUESTIONS

1)

Hva sitter du igjen med etter framlegg om rapport og veien videre?

*What are your thoughts or reflections after the presentations of the report and the road ahead?*

2)

Hva er dine behov/ønsker nå?

*What are your needs/wishes at this point?*