NTNU
Avdeling for utdanningskvalitet

Dato 28.11.2018
Referanse 2018/3139

Referat møte i Læringsmiljøutvalget 28.11.2018

Tilstede:	Læringsmiljøutvalgets medlemmer		
Kopi til:	Underutvalgene i Gjøvik og Ålesund, fakultetsforum		
Møtetid:	28.11.2018 kl. 09:00 – 12:00	Møtested:	Gløshaugen, Hovedbygningen, 1.etg, rom 101 (samt skype)
Signatur:	MSV		

LMU har utpekt psykososialt læringsmiljø som fokusområde i 2018. Arbeidsutvalget har ved oppsett av saker høsten 2018, prioritert læringsmiljøsaker relevant for studentenes helse, trivsel og velferd. Møtet 28.11.18 fokuserer på mangfold og likestilling i et psykososialt perspektiv på læringsmiljø.

Saknr:	Tema:
	Anne Borg informerte om at Læringsmiljøundersøkelsene til NTNU nå avvikles i forståelse med studentene. Bakgrunnen er at det systematiske arbeidet ivaretas ved at LMU utpeker årlige fokusområder som følges opp i dialogmøter med fakultetene, og i kvalitetsmeldingen. Studiebarometeret og SHOT gir tilstrekkelig informasjon om status. Studentene er bedt om å komme med forslag vedrørende fokusområde 2019. NTNUs kandidatundersøkelse forberedes for gjennomføring i 2019, da i regi av NTNU Karriere. Svarprosenten på Studiebarometeret 2018 ble på gledelige 46 % for NTNU, og viser at hele organisasjonen har jobbet godt med å promotere undersøkelsen på alle nivå. LMU-årsrapport settes opp som sak på første LMU-møte i 2019. Prorektor takket studentrepresentantenes for godt samarbeid i 2018.
23/18	**Mangfold og likestilling – i et psykososialt læringsmiljøperspektiv** Svandis Benediktsdottir likestillingsrådgiver presenterte NTNUs politikk for mangfold og likestilling 2018-2021 og arbeidet i Likestillings og mangfoldutvalget. De viktigste satsingsområdene og tiltakene rettet mot studentene i perioden, har fokus på god kjønnsbalanse i alle studieprogram og samarbeid med studentorganisasjonene for et inkluderende og mangfoldig studentliv, og rutiner for å melde inn avvik om trakassering.

Postadresse 7491 Trondheim Norway
Org.nr. 974 767 880 postmottak@ntnu.no www.ntnu.no/adm/uk
Besøksadresse Høgskoleringen 1 Hovedbygningen, 2. etg.
Telefon +47 73595000
Saksbehandler Seniorrådgiver Marit Svendsen Marit.svendsen@ntnu.no

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

	NTNUs Ada-prosjekt ble trukket frem som et vellykket tiltak i rekruttering av jenter til teknologifag. MH har, i samarbeid med SU og NV, etter inspirasjon av Ada-prosjektet, igangsatt Ole-prosjektet for å få flere menn inn i helsefag. Tall fra SSB viser at fire av ti mannlige sykepleierstudenter ikke fullfører utdannelsen. Tiltak som planlegges for å motvirke frafall er etablering av nettverks møter for mannlige studenter, veilederseminar med praksisfelt og praksisveiledere, samt tiltak for økt bevissthet og kunnskap om utfordringer som mannlige studenter står overfor innen helsefag. Likestillingsrådgiveren viste til resultatene fra SHOT hvor det fremkommer at mange studentene sliter med ensomhet og psykiske helseplager. Hun uttrykte bekymring over at det i både NTNU og Sit skjer en avvikling av skrankefunksjoner. Det kan gjøre det vanskeligere å fange opp studenter som sliter, og det er blitt vanskeligere for studentene å finne frem. Videre ble det informert om det arbeidet som gjøres for å etablere varslingskanaler for studenter i NTNU. Fagpolitisk ansvarlig i STI Thiren Sriskantharajah informerte om STIs nye politikk om positiv særbehandling ved NTNU. Denne tar for seg rekrutterings- og motivasjonstiltak for det underrepresenterte kjønn i studiene, kjønnsbalanse, og vilkår, kjønnspoeng og kvotering. Studentene påpeker at andre tiltak må være forsøkt for å rette opp kjønnsubalanse før NTNU iverksetter kjønnspoeng. Rådgiver Bjørg Næss Frost og rådgiver Gisle Marhaug, NTNU tilrettelegging, informerte om hvordan de forsøker å gjøre det umulige mulig for studenter med nedsatt funksjonsevne. Rundt 7 % av studentpopulasjonen i NTNU antas å ha behov for tilrettelegging i en eller annen form. NTNU tilrettelegging tilbyr bla veiledningssamtaler som i hovedsak benyttes av studenter med psykiske eller nevropsykiatrisk diagnose, samt dysleksi. Andre psykososiale tiltak er mestringskurs for studenter med ADHD eller dysleksi, mentorordning, samt samtalegruppe for de med Aspergers syndrom. De gjennomførte i 2018 Hørselskampanjen Bruk mikrofon! som et universell utformingstiltak. I 2019 planlegger de å etablere samtalegruppe for svaksynte og blinde studenter, og i samarbeid med Sit og studentfrivilligheten planlegges tiltak for å forebygge ensomhet. Ny handlingsplan for et inkluderende læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse gjeldende for 2019 – 2023 kommer om kort tid på høring. Internasjonalt ansvarlig STI Felipe Fawcett viste til Studiebarometeret 2017 hvor studentene ved NTNU ga lav score på spørsmål vedrørende faglig og sosial integrering og inkludering av internasjonale studenter. STI mener hovedutfordringen er at det er vanskelig å inkludere disse studentene i linjeforeningenes aktiviteter. Dette forsterkes ved at de bosettes samlet på Moholt og Steinan studentby hvor det er få norske studenter.

Det er interesse blant studentene for å inkludere, men det er vanskelig å nå ut med informasjon pga mangel på gode kommunikasjonskanaler og strengere personvernbestemmelser. Utvekslingsstudenter tilhører ikke studieprogram fordi de tar fag på tvers av institutt og fakultet, og faller lettere utenfor. For disse kan studentfrivilligheten og linjeforeningene være viktige bidragsytere. For masterstudentene vil den beste integreringen skje i selve studieprogrammet og via tettere oppfølging ute på fakultet og institutt. Studentene viser også til at Internasjonal seksjon har innskrenket sitt mottakstilbud og veiledningstjeneste, og med det forsvant også et viktig sosialt knutepunkt som funksjonene representerte.

LMUs anbefalinger

NTNUs politikk for mangfold og likestilling er en viktig milepæl i læringsmiljøarbeidet, likeså at Likestillings- og mangfoldutvalget, samt likestillingsrådgiveren med dette også får et ansvar for å iverksette relevante tiltak overfor hele studentmangfoldet. LMU påpeker at et godt samarbeid mellom NTNU, Sit, studentfrivilligheten og linjeforeningene, må sikres slik at potensialet for flere tiltak rettet mot studentmangfoldet kan løses bedre enn i dag. Alle gode tiltak og eksempler som iverksettes må i enda større grad deles internt til inspirasjon.

Norge oppfattes som et likestilt samfunn, men fortsatt er det slik at arbeidsmarkedet er segregert. For å løse samfunnsoppdraget skal NTNU utdanne kandidater som samfunns- og arbeidslivet trenger. Oda og Ole-prosjekter fremstår som viktige tiltak for å bringe NTNU nærmere målet. Der det påvises uheldig kjønnsubalanse, har NTNU en viktig rolle når det gjelder å iverksette tiltak. LMU anser kjønnspoeng å være et hensiktsmessig tiltak når rekrutterings- og andre tiltak ikke gir ønsket effekt.

LMU minner om at internasjonale ansatte og studenter må ses på som ressurser i fag- og studentmiljø. De tilfører nye impulser, perspektiver, språk og kultur som beriker arbeids- og læringsmiljøet. Erfaringer fra fagmiljøer i NTNU viser f.eks. at ulike mentor- og buddyordninger kan være gode tiltak for faglig og sosial inkludering og integrering av ansatte og studenter. For utvekslingsstudenter som tar fag på tvers, kan utfordringene i noen grad løses bedre om disse studentene får en fast vertstilhørighet i NTNU.

LMU berømmer det gode arbeidet som gjøres med tilrettelegging. God tilrettelegging er lønnsomt fordi studentenes potensiale utløses, det øker deres jobbmuligheter, samtidig som det også er samfunnsøkonomisk lønnsomt. Tiltak innen universell utforming bør stå sentralt for å redusere behovet for spesialtilpasninger. Likevel må studenter med behov som ikke kan løses via universell utforming, være sikret individuell tilrettelegging.

	LMU anbefaler at NTNU fortsatt tilstreber å legge til rette for menneskelig kontakt når informasjonsfunksjoner og ulike tjenester digitaliseres. Informasjonstorg og skranker har en viktig tilleggsverdi i form av å være lavterskeltilbud og sosiale knutepunkt.
24/18	**Endring organisering av utvalgsarbeid læringsmiljø** Den nasjonale evaluering av LMU-ordningen i Norge som ble gjennomført i 2017/2018 av Oxford Research, avdekket at ordningen med LMU ikke har fungert optimalt i UH-sektoren. Den har bare i liten grad bidratt til å nå det todelte målet om økt studentmedvirkning og et godt læringsmiljø. En arbeidsgruppe bestående av studentrepresentanter og LMU-sekretær har på oppdrag fra prorektor fremmet forslag om å implementere læringsmiljø som en del av Utdanningsutvalgets mandat og at ordningen med LMU og underutvalg i NTNU avvikles. Studentene sikres medvirkning og involvering via økt representasjon i UU og i planlegging av saker til UU. Arbeidsgruppen foreslår at NTNU søker KD om igangsetting av organisatorisk forsøksordning fra 01.09.2019 - for en periode på 2+2 år. LMU ga tilslutning til å søke KD om godkjenning til å prøve ut organisatorisk forsøksordning, under forutsetning av Studenttingets støtte. Å implementere læringsmiljø i utdanningsutvalgets mandat, antas å løfte arbeidet internt, samtidig som det bringer ønsket helhet inn i kvalitetsarbeidet i linjeorganisasjonen. LMU ga uttrykk for at studentperspektivet, samt lokal kobling og forankring via campusrådene er ivaretatt i forslaget. LMU ber om at Sit og øvrige observatørene involveres når læringsmiljøsaker skal diskuteres i UU og campusråd. Når det gjelder Likestillings- og mangfoldsutvalget anmoder LMU om at sammensetningen revurderes ved avvikling av LMU, slik at den gjenspeiler de nevnte funksjonene i dette utvalget fra 01.09.2019. Utdanningsutvalget vil få saken på høring 28.januar 2019, prorektors ledergruppe diskuterer saken 05.12.2018, mens campusrådene uttaler seg i saken via viserektorene. Studenttinget vil fatte vedtak i saken på første møte i 2019.
11:45-12:00	**Eventuelt** Ingen saker meldt inn.

Sak 23/2018 Likestilling og mangfold i NTNU

Tema 1 - Politikk for likestilling og mangfold – status
Svandis Benediktsdottir, likestillingsrådgiver, innleder til dagens diskusjon knyttet til likestilling og mangfold i et psykososialt perspektiv. Formålet med innledningen er å gjøre LMU kjent med politikken som rammer inn viktige deler av læringsmiljøarbeidet i LMU, samt likestillings- og mangfoldsutvalgets arbeid relevant for studenters læringsmiljø.

NTNU har vedtatt Politikk for mangfold og likestilling 2018-2021. Politikk og handlingsplan for likestilling og mangfold ved NTNU er nært koblet til NTNUs samfunnsoppdrag og visjon om «Kunnskap for en bedre verden». Av politikken fremgår det at kunnskap for en bedre verden best skapes i en virksomhet som er likestilt, mangfoldig og kjønnsbalansert. Gjennom NTNUs verdier kreativ, kritisk, konstruktiv og respektfull ligger det også en forutsetning om å fremme likeverd og toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn. Omtanke og respekt skal prege samhandlingen mellom ansatte og studenter. Ansvaret for implementering og oppfølging av likestillings- og mangfoldsarbeidet på NTNU følger linjen.

NTNUs Likestillings- og mangfoldutvalget har som formål å være pådriver og inspirator i arbeid med likestilling og mangfold for ansatte og studenter i NTNU. Utvalget skal bidra til et inkluderende universitet uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, livssyn, politisk syn, seksuell orientering, funksjonsevne og andre forhold. Svandis presenter mandat og status i oppfølging av politikken. LMU får eksempler på noen iverksatte tiltak bla rekruttering av kvinner til teknologi- og naturfag, og menn til helsefag. Svandis er også bedt om å kort presentere det arbeidet som pågår med utvikling av #metoo/varslings-systemer for studenter i NTNU. Som det fremgår av mandatet skal likestillings- og mangfoldutvalget bidra med råd til universitetets ledelse på alle nivå om tiltak som kan bidra til bedre kjønnsbalanse og mangfold - ikke ulikt LMUs mandat når det gjelder å bidra til et inkluderende læringsmiljø for en mangfoldig studentpopulasjon.

Positiv særbehandling v/Stig-Martin Liavåg
Stig-Martin informerer om Studenttingets (STI) vedtak vedrørende ny politikk om positiv særbehandling på NTNU som tar for seg rekrutterings- og motivasjonstiltak for det underrepresenterte kjønn i studiene, kjønnsbalanse, og vilkår og kjønnspoeng og kvotering. Målet er å skape bedre mangfold, læringsmiljø, gjennomføring og trivsel og hindre frafall og ujevn kjønnsbalanse i studiene på NTNU. SIT har vedtatt at rekrutterings- og motivasjonstiltak er å foretrekke fremfor kjønnspoeng og kvotering, som heller bør bli tatt i bruk dersom de førstnevnte ikke har vist seg å fungere. Kjønnsbalanse i et enkelt studie vurderes på grunn av kjønnsfordelingen i selve studiet og arbeidslivet. Tiltakene som brukes for å forbedre kjønnsbalansen må også evalueres med hensyn til studentenes trivsel, akademiske prestasjoner og frafall fra studiet.

Vedlegg:
STI-sak 38-18 Positiv særbehandling på NTNU, følger vedlagt.

Tema 2 – Psykososialt læringsmiljø – studenter med nedsatt funksjonsevne

NTNU Tilrettelegging sender om kort tid på høring ny handlingsplan for et inkluderende læringsmiljø for studenter med nedsatt funksjonsevne gjeldende for perioden 2019 – 2023, herunder psykososialt læringsmiljø. Denne type tiltak er viktige for at studentene i større grad mestrer sine studier til tross for funksjonsnedsettelser.

Hvorfor gjennomføre tiltak?

- Lovfestet rettighet
- Til gode for storsamfunnet
- Til gode for enkeltmennesket

Hva tilbyr NTNU tilrettelegging?

Praktisk tilrettelegging

Samtaler

Samarbeid internt og eksternt

NTNU tilrettelegging har i 2018 gjennomført flere tiltak bla mestringskurs for studenter med ADHD, mestringskurs for studenter med dysleksi, mentorordning og en gruppe for studenter med Aspergers syndrom. I tillegg til slike tiltak tilbys også en- til en veiledninger og per 13. november er det gjennomført i underkant av 500 dette semesteret. Høsten 2018 er 49 studenter er innvilget mentor og/eller notathjelp dette semesteret (inngått avtale med 81 mentorer/notathjelper). De fleste som er innvilget mentor får tiltaket dekket av NAV, men i særlige tilfeller kan NTNU innvilge tiltaket.

Et annet viktig tiltak var hørselskampanjen «Bruk mikrofon» med fokus på universell utforming Formål med kampanjen var å få flere forelesere til å bruke mikrofon**.** Tiltaket ble igangsatt som følge av **t**ilbakemeldinger fra studenter om at forelesere ikke bruker mikrofon, samt det faktum at hørselsnedsettelse er et økende problem på landsbasis. NTNU Tilrettelegging har økning i henvendelser fra svaksynte og blinde studenter med behov for tilrettelegging. I 2019 vil de etablere en møteplass for svaksynte og blinde studenter ved NTNU. Formål er at synshemmede studenter skal tilbys en møteplass hvor de kan dele erfaringer og kunnskap for å øke mulighetene for mestre studentlivet. De ønsker også å etablere et nettverk for kompetansebygging hvor vi kan utvikle og dele kompetanse på området.

Studentfrivilligheten er en viktig arena for å skape gode fellesskap og tilhørighet for studenter med nedsatt funksjonsevne. I samarbeid med SiT søker NTNU tilrettelegging Helsedirektoratet om midler til et prosjekt som skal ivareta studentgruppene som ikke har så lett for å komme inn i frivilligheten. De trenger tryggere rammer for å oppsøke nye sosiale arenaer. Prosjektets mål er at flere studenter skal oppleve tilhørighet til et studentfelleskap og slik bidra til å få ned ensomhetstallene blant studentene. Prosjektet er inspirert av SiOs prosjekt «Forening for Alle».

Tema: Inkludering og integrering av utenlandske studenter ved NTNU

NTNU har nylig vedtatt ny Internasjonal handlingsplan 2018 - 2021 hvor et av målene er at utdanningstilbudene bør være tilrettelagt for internasjonal rekruttering. Den internasjonale studentmobiliteten skal økes, og det skal være rimelig samsvar mellom antallet studenter som kommer inn til NTNU på utveksling og antallet NTNU sender ut på utveksling. Internasjonal mobilitet skal gi kvalitet i utdanningen, språkferdigheter, internasjonal erfaring, interkulturelle ferdigheter og forbereder studentene for et globalt arbeidsmarked. Implementering av planen fordrer at alle NTNUs institutter øker sin bevissthet om og utvikler en kultur for internasjonalisering.

Økt internasjonalisering bidrar til en mangfoldig studentmasse, og krever målrettet innsats når det gjelder å legge til rette for et inkluderende læringsmiljø. Tall fra Studiebarometeret 2017 viser imidlertid en lav score for NTNU når det gjelder integrering og inkludering av internasjonale studenter. Funnene gjelder både for bachelor og mastergradsstudenter, og både faglig integrering og sosial integrering mellom norske og internasjonale studenter. Skal NTNU nå sin målsetting innen internasjonalisering av utdanningen, er det viktig å iverksette ulike tiltak på innen faglig og sosial inkludering og integrering.

Statusbeskrivelse fra internasjonal seksjon:

For å få belyst funnene fra Studiebarometeret i anledning LMUs fokus på tematikken, har internasjonal seksjon laget en kort statusbeskrivelse. De er dessverre forhindret fra å presentere selv, pga internseminar ved seksjonen på samme tidspunkt som LMU-møtet.

De fremhever at fakultetene og instituttene har ansvaret for faglig og sosial inkludering og integrering av de utenlandske studentene, på linje med de øvrige studentene. Dette arbeidet får mest effekt når det skjer studienært.

Internasjonal seksjon arrangerer en felles mottaksuke, samt tilbyr veiledningstjeneste overfor de utenlandske studentene men får også henvendelser vedrørende veiledning i saker som familieinnvandring, helsehjelp, ensomhet og depresjon. De opplever det ofte utfordrende å finne ut av hvor studentene skal henvises videre i slike saker, fordi enheten har ikke kompetanse til å bistå i slike spørsmål. Internasjonal seksjon har derfor etablert et samarbeid med SiT med tanke på å gi studentene riktig oppfølging.

Seksjonen registrerer en økende tendens at studenter tar kontakt per e-post eller gjennom andre digitale kanaler, i stedet for å komme til resepsjonen. De har innskrenket åpningstidene og de har ikke felles telefonnummer. Det er imidlertid åpent for timeavtaler og resepsjonen er åpen mellom 12:30-14:30 hver dag for studenter uten avtaler. I tillegg til veiledningstjeneste arrangeres felles mottaksuker for internasjonale studenter i forbindelse med studiestart. I høst deltok 1200 internasjonale studenter på aktivitetene som i all hovedsak var noen turer og quiz-aktiviteter.

Ifølge internasjonal seksjon er det noen faktorer som er viktige å kjenne til i forbindelse med planlegging, prioritering og iverksetting av tiltak overfor denne studentgruppen, fordi tilnærmingen til utvekslings-studenter og mastergradsstudenter kan være litt ulik:

Utvekslingsstudentene er i hovedsak europeiske, hvor de største gruppene er fra Frankrike, Tyskland, Spania og Italia. Studentene er i stor grad på masternivå eller siste år av bachelorgraden, og hovedvekten studerer kun et semester. De hører ikke til en klasse eller et program, og tar gjerne fag på tvers både av institutt og fakultet noe som gjør det vanskeligere for de å knytte seg til norske studenter. Typisk for utvekslingsstudentene er at de ofte også har et mål om å se mest mulig av Norge, noe som i mindre grad matcher interessene til de norske studentene.
Utvekslingsstudentene er allikevel kulturelt nærmere de norske studentene, og antas å lettere å kunne knytte bånd til de norske dersom de kommer inn i de norske miljøene.

Mastergradsstudenter går på toårige program, og følger ofte et program over to år. De går som oftest i klasse med nordmenn noe som gir større mulighet for å integrere seg. Utfordringen her er at de fleste i denne gruppen er fra land utenfor Europa, noe som kan gi en større avstand til de norske studentene. Den store fysiske avstanden til venner, familie og en kjent tilværelse er større, noe som kan oppleves problematisk.

For begge gruppene kan faglig integrering og inkludering kan for eksempel for begge disse gruppene oppnås ved tilleggelegging av mer studentsamarbeid og samhandling som del av undervisningen f.eks. gjennom seminarer, gruppe-oppgaver, prosjektoppgaver, fadder-/mentorordninger osv.

Et annet effektivt virkemiddel for bedre integrering av spesielt masterstudentene, ligger i et tettere samarbeid med linjeforeningene og studentfrivilligheten generelt. I Trondheim har særlig Samfundet en viktig rolle for masterstudentene fordi mange av vervene har lang bindingsperiode som gjør det vanskeligere for utvekslingsstudentene. Andre institusjoner som de internasjonale studentene engasjerer seg i er f.eks. ISFIT og Studenterhytta, og selvfølgelig de internasjonale studentorganisasjonene. Internasjonal seksjon jobber aktivt for å få til bedre samarbeid med frivilligheten, linjeforeningene og SiT i 2019.

Internasjonalt ansvarlig for studentene Felipe Fawcett er invitert til å kommentere funnene fra Studiebarometeret 2017 som viser veldig tydelig at studentene på NTNU i liten grad deltar å faglige og sosiale aktiviteter med internasjonale studenter. Blant studentene kommer ikke dette som en stor overraskelse. Studenttinget NTNU har det siste året jobbet for at internasjonale studenter i større grad blir inkludert faglig og sosialt, og ønsker å foreslå tiltak til hvordan dette kan gjøres.

Vedlegg: Studiebarometeret 2017 – internasjonalisering.

Diskusjon tema likestilling og mangfold - psykososialt læringsmiljø Noen aktuelle spørsmål på bakgrunn av de ulike presentasjonene:

- **Hvilke anbefalinger vil LMU gi i oppfølging av politikk og handlingsplan for likestilling og mangfold når det gjelder studentmangfoldet generelt, og studenter med nedsatt funksjonsevne spesielt?**

- **Hvilke anbefalinger vil LMU gi når det gjelder å sikre bedre faglig og sosial inkludering og integreringen av internasjonale studenter ved NTNU i 2019?**

Sak 24/18 Endring organisering av utvalgsarbeid læringsmiljø

Diskusjonssak

En arbeidsgruppe har på oppdrag av prorektor for utdanning, fulgt opp konklusjonene i den nasjonale evaluering av LMU-ordningen i Norge som ble gjennomført i 2017/2018 av Oxford Research. I høringsuttalelsen fra NTNU, som ble behandlet i LMU i 2017, anbefales en avvikling av lovbestemt ordningen med læringsmiljøutvalg. NTNU ga klart uttrykk for at dette arbeidet bør kunne organiseres på samme måte som øvrig virksomhet.

Den nasjonale evalueringen har nå tydelig avdekket at ordningen med LMU ikke har fungert optimalt i UH-sektoren, og at den bare i liten grad har bidratt til å nå det todelte målet om 1) økt studentmedvirkning og 2) et godt læringsmiljø. Rapporten løfter frem fire alternative modeller 1) ingen vesentlig endring i ordningen 2) slå sammen uu og LMU 3) LMU ned på institutt/fakultets/ campusnivå samt 4) å avvikle ordningen slik den fungerer i dag.

NTNU har det siste året jobbet mye med å forankre utvikling av læringsmiljø som del av det systematiske kvalitetsarbeidet. LMU utpeker fra 2018 fokusområder for arbeidet som gir fakultetene retning i arbeidet. Prorektor for utdanning følger opp i dialogmøter med fakultetene og gjennom kvalitetsmeldingen.

Prorektor for utdanning oppnevnt et arbeidsutvalg i 2018 med mandat om å lage utkast til Politikk for porteføljeutvikling i NTNU, hvor studentene har med fagpolitisk ansvarlig og nestleder i Studenttinget. Utvalgets arbeid er nå i sluttfasen, og saken sendes om kort tid ut på høring og LMU er en av høringsinstansene. I utkast løfter utvalget frem attraktivitet og læringsmiljø som ett av seks kvalitetsområder som er av vesentlig betydning for utvikling av høy kvalitet i porteføljen. Utvalget har sett det som viktig at politikken tar opp i seg NOKUTs anbefalinger om å se læringsmiljø som en integrert del av studentenes læringsbane.

Med utgangspunkt i anbefalingene i den nasjonale evalueringen og det arbeidet som gjøres i NTNU med å integrere utvikling av læringsmiljø i det systematiske kvalitetsarbeidet i NTNU, anbefaler arbeidsgruppen at det søkes Kunnskapsdepartementet om godkjenning av organisatorisk forsøksordning hvor læringsmiljø implementeres som del av utdanningsutvalgets mandat, og at LMU i dagens form avvikles.

Fagpolitisk ansvarlig Thiren Sriskantharajah presenterer forslaget om ny organisering av utvalgsarbeidet knyttet til læringsmiljø i NTNU.

Vedlegg: Arbeidsgruppens forslag om omorganisering av utvalgsarbeidet med læringsmiljø

Notat

Til: Anne Borg og Berit Kjelstad
Fra: Arbeidsgruppen (Fagpolitisk ansvarlig, Læringsmiljøansvarlig og LMU-sekretær)
Dato: 06.11.2019

Organisatorisk forsøksordning - innlemme læringsmiljø som en del av Utdanningsutvalgets mandat.

Bakgrunn

Den nasjonale evaluering av LMU-ordningen i Norge som ble gjennomført i 2017/2018 av Oxford Research, avdekket at ordningen med Læringsmiljøutvalg ikke har fungert optimalt i UH-sektoren. Det påpekes i rapporten at ordningen i liten grad har bidratt til å nå det todelte målet om økt studentmedvirkning og et godt læringsmiljø. Evalueringsrapporten oppsummerer med at mulighetsrommet for utvikling av LMU-ordningen ligger i rammebetingelsene, tilgjengelige virkemidler, og hvem sine interesser som skal være førende. Rapporten løfter frem fire alternative modeller 1) ingen vesentlig endring i ordningen 2) slå sammen uu og LMU 3) LMU ned på institutt/fakultets/campusnivå samt 4) å avvikle ordningen slik den fungerer idag.

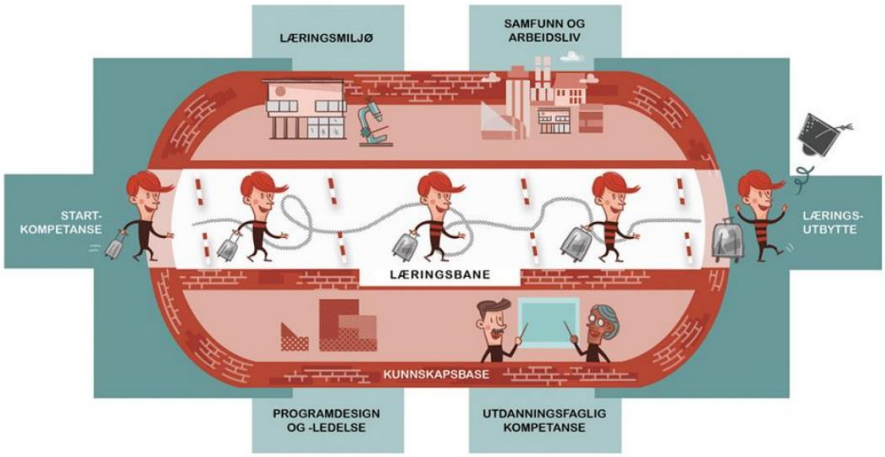
NTNU deltok i evalueringen og ga råd om å avvikle ordningen med LMU ut fra opplevelse av lavt engasjement i LMU-arbeidet, og at ordningen var ressurskrevende særlig i forhold til koordinering av arbeidet i underutvalgene i Gjøvik og Ålesund. NTNU tok til orde for at institusjonene selv bør kunne bestemme organiseringen av arbeidet med utvikling av studentenes læringsmiljø, på lik linje med annen virksomhet uten at dette går på bekostning av kvaliteten på studentenes læringsmiljø.

Arbeidsgruppen mener at NTNUs arbeid med utvikling av studentenes læringsmiljø må ses på som en integrert del av studentenes læringsbane, og inngå som del av øvrig kvalitetsarbeid i det systematiske kvalitetsarbeidet i NTNU. På denne bakgrunn støtter arbeidsgruppen hovedkonklusjonen i rapporten om nedleggelse av ordningen med LMU slik den fungerer i NTNU i dag. En ny ordning for NTNU ligger i å se de øvrige tre alternativene i evalueringsrapporten i sammenheng for å få en helhetlig og systematisk tilnærming.

Studentenes læringsbane og systematisk kvalitetsarbeid

NOKUT vektlegger i sin Veileder for kvalitet i studieprogram at institusjonene skal ha fokus på alle områder i det studienære kvalitetsarbeidet. Som det fremgår av NOKUTs figur studentenes læringsbane, er læringsmiljø en likeverdig faktor, og at alle faktorene skal ses i sammenheng.

Arbeidsgruppen mener at arbeidet med utvikling av studentenes læringsmiljø i 2018 fremstår tydeligere i NTNU nå som fokusområder for læringsmiljøarbeidet utpekes.



Figur 1: Studentenes læringsbane (NOKUT)

Arbeidet er mer forpliktende for enhetene gjennom oppfølging i prorektors dialogmøter med fakultetene og gjennom kvalitetsmeldingen. Denne systematikken svarer på en god måte ut Studietilsynsforskriftens § 4-1 (2) krav om at kvalitetsarbeidet er forankret i institusjonens ledelse og på alle nivå. I bestillingsbrevet til kvalitetsmelding ut til fakultetene, er det videre uttrykt en forventning om at enhetene bruker resultater fra SHOT og Studiebarometeret i tråd med Studietilsynsforskriftens § 4-1 (4) krav om systematisk bruk av informasjon fra undersøkelser for å vurdere kvaliteten.

Videre vil arbeidsgruppen trekke frem ordning med studieprogramledere, studieprogramråd og studentmedvirkning i evaluering av studieprogrammer. Det studienære perspektivet som her er innarbeidet, bidrar til å sikre god forankring av læringsmiljøarbeidet og medvirkning på alle nivå i kvalitetsarbeidet.

Det systematiske kvalitetsarbeidet i NTNU i dag viser at det jobbes aktivt med å utvikle en organisasjonsstruktur der studenters medbestemmelse i utvikling av læringsmiljøet systematisk tillegges mer vekt. Dette bekreftes også av studentene selv. NTNU synes å ha kommet godt i gang med å implementere læringsbaneperspektivet i arbeidet med utvikling av kvalitet i utdanningen på alle nivå i organisasjonen.

Arbeidsgruppen er opptatt av at utvikling av et godt og inkluderende læringsmiljø må ses i sammenheng med de øvrige faktorer som bidrar til at studentene oppnår faktisk læringsutbytte, fordi det løfter opp betydningen av arbeidet med utvikling av læringsmiljøet.

Dette mener arbeidsgruppen nå på en bedre måte må gjenspeiles i hvordan utvalgsarbeidet i utdannings- og læringsmiljøsaker i NTNU organiseres.

Anbefaling:

Arbeidsgruppen anbefaler at NTNU implementerer LMUs oppgaver som en del av utdanningsutvalgets mandat, og at dagens organisatoriske inndeling LMU og underutvalg avvikles.

For at studentenes medvirkning og innflytelse i læringsmiljøspørsmål da ikke skal svekkes, må utdanningsutvalget styrkes med ytterligere to studentrepresentanter i tillegg til de to studentrepresentantene som i dag er i utvalget.

En implementering av LMU i utdanningsutvalget, får som konsekvens at de lokale underutvalgene legges ned. Arbeidsgruppen foreslår at de to nye studentrepresentantene som tas i utdanningsutvalget, blir de stedlige studentlederne i Ålesund og Gjøvik. Disse to får et særskilt ansvar for å delta/representerer læringsmiljøspørsmål inn i det lokale campusråd, og bringe relevante saker tilbake til utdanningsutvalget. Dette vil bidra til å sikre god studentforankring i det mer fortløpende lokale læringsmiljøarbeidet (samme ordning som UiT prøver ut). Linjeansvaret for utvikling av læringsmiljø ivaretas av prodekanene for utdanning som sitter i utdanningsutvalget.

Ved å implementere læringsmiljøspørsmål i utdanningsutvalgets mandat, mener vi den anbefalte påkoblingen av fakultetene ivaretas i større grad enn ved dagens ordning, jfr anbefalingen i den nasjonale evalueringsrapporten. Både ved at prodekaner for utdanning er representert i utdanningsutvalget, og at lokal ledelse og de stedlige studentlederne er i de lokale campusrådene. Disse grepene antas å kompensere for bortfall av underutvalgenes tiltenkte rolle på en hensiktsmessig måte.

Ved avvikling av LMU bortfaller studentenes rett til å inneha lederverv annet hvert år av LMU. Arbeidsgruppen anbefaler at når prorektors ledergruppe, som i praksis fungerer som et arbeidsutvalg for utdanningsutvalget, diskuterer saker for uu-møtene inviteres to studentrepresentanter inn hhv fagpolitisk ansvarlig og læringsmiljøansvarlig. Dette svarer ut forslaget i den nasjonale evalueringsrapporten om å styrke studentenes faktiske medvirkning i læringsmiljøsaker, og vil kompensere for studentenes bortfall av antall representanter og ledelse av LMU.

<u>Økt medvirkning og kvalitet i læringsmiljøarbeidet</u>

Arbeidsgruppen mener det for NTNU er mulig å hente ut flere gevinster ved å implementere læringsmiljø som del av utdanningsutvalgets mandat. Det forventes å kunne bidra til økt engasjement og medvirkning, bedre koordinering og effektivisering av utvalgsarbeidet:

- Læringsmiljøspørsmål blir løftet NTNU ved at sakene behandles på en felles arena for toppledere fra alle fakultetene og relevante ledere i studenttinget. Dette sikrer bedre oppfølging i linjen og i studentenes organer.
- Bedre lokal forankring ved at de stedlige studenttillitsvalgte i utdanningsutvalget også er representert i campusrådene, forventes å gi økt studenttilfredshet når det gjelder innflytelse/medvirkning.
- Et utvalg gjør det enklere å se helhet og sammenhenger mellom alle kvalitetsfaktorer i studieprogram og studieportefølje, og styrker NTNU ved kommende NOKUT tilsyn.
- Prorektor for utdanning får kun ett utvalg og et arbeidsutvalg å forholde seg til, noe som frigjør tid
- Rapportering på arbeidet skjer via den årlige kvalitetsmeldingen og kvalitetsarbeidet fremstår mer helhetlig når det gjelder studiekvalitet og læringsmiljø
- Prorektors ledergruppe og studentene blir utdanningsutvalgets arbeidsutvalg, noe som gjør det enklere å finne relevante saker til utdanningsutvalget pga alle administrative funksjoner innen utdanning er representert i ledergruppen.
- Saksbehandlere og saksforberedere får effektivisert sin arbeidshverdag ved at det bare blir ett utvalg de skal forberede og presentere saker til.
- I saker vedrørende læringsmiljøspørsmål kan relevante aktører fortsatt kalles inn som observatører fra sak til sak (eiendomsavdeling, studentsamskipnaden, biblioteket, tilretteleggings-tjenesten, HMS-avdelingen), i stedet for dagens ordning hvor de kalles inn på alle saker.

Juridiske konsekvenser ved avvikling av LMU

En implementering av læringsmiljøspørsmål i utdanningsutvalgets mandat, reduksjon av antall studentrepresentanter og endring i lederfunksjonen, innebærer at NTNU må søke godkjennelse av Kunnskapsdepartementet fordi endringen går utover bestemmelsene i UHL § 4-3.

Arbeidsgruppen har vært i kontakt med Kunnskapsdepartementet, som har informert om at NTNU kan søke om å få godkjenning av «*en organisatorisk forsøksordning for en periode*». En eventuell godkjenning forutsetter at studentene ved NTNU støtter et forslag som innebærer innskrenkninger av dagens LMU-ordning.

Studenttinget er positive til å delta i en slik forsøksordning under forutsetning av at arbeidsgruppens anbefalinger når det gjelder studentrepresentasjon i utdanningsutvalget og i ledergruppen til prorektor når saker til utvalget planlegges. De studentene som vil involveres i utvalget slik forslaget foreligger, er alle heltidspolitikere og deres reelle innflytelse antas å bli større ved implementering av forslaget, enn i dagens LMU-ordning. Studentene forventer at en

påkobling av stedlige studentledere i Gjøvik og Ålesund i campusrådene, bidrar til økt tilfredshet lokalt og sikre bedre forankring og samarbeid sentralt.

Arbeidsgruppen anbefaler prorektor å snarest mulig søke KD om å få gjennomført en organisatorisk forsøksordning for en periode på 2 år med virkning fra 01.09.2019, med mulighet for ytterligere 2 år om evaluering etter første periode kan dokumentere at studentene opplever økt medvirkning og innflytelse i forsøksordningen.

Dersom Kunnskapsdepartementet godkjenner en slik forsøksordning, blir en konsekvens av dette at læringsmiljø må tas inn i utdanningsutvalgets mandat, noe som medfører behov for justeringer i mandatet når det gjelder oppgaver og sammensetning. Arbeidsgruppen har foreslått noen endringer i mandatet jfr vedlagte forslag til nytt mandag.

Trondheim, 15.11.2018

Stig-Martin Liavåg	Aleksander Thiren Sriskantharajah	Marit Svendsen
Læringsmiljøansvarlig	Fagpolitisk ansvarlig og nestleder i Studenttinget	LMU-sekretær

Vedlegg – Forslag til justert mandat utdanningsutvalget

Vedlegg sak 24/2018 - Forslag til nytt mandat utdanningsutvalget (endringsforslag vises i rødt)

Utdanningsutvalget skal drøfte og belyse aktuelle læringsmiljø- og utdanningspolitiske saker, utfordringer og gi rektor råd i strategiske spørsmål innenfor utdanningsområdet.

Mandat for utdanningsutvalget ble fastsatt av Rektor 20.01.2012, jf. vedtak i NTNUs styre 12.10.11 (S-sak 51/11), med endringer vedtatt 02.01.2017 og xx.xx.2019

Formål
Utvalget skal drøfte og belyse aktuelle læringsmiljø- og utdanningspolitiske saker og utfordringer, og gi Rektor råd i strategiske spørsmål innenfor området. Utvalgets arbeid skal bygge på fakultetenes tenkning og medvirke til at NTNU får helhetlig utdanningsstrategi, har relevante utdanningstilbud, et godt læringsmiljø, og gir forskningsbasert utdanning med høy kvalitet. Utvalget skal være en interfakultær arena for drøfting av aktuelle problemstillinger på fakultetsnivå.

Oppgaver
I tråd med overordnete mål skal utvalget ta initiativ til og gi råd om

- bruk og utforming av tverrfaglige og tverrfakultære emner og studieprogram
- (universitets)pedagogiske støttetjenester
- lærings- og utdanningskvalitet
- struktur på og omfang av studieprogramporteføljen
- dimensjonering av opptaksrammer og utdanningstilbud
- kvalitetssikring av utdanningsvirksomheten og den årlige kvalitetsmeldingen

Utvalget har en særlig oppgave i å gi Rektor råd om

- fellesemnene
- Eksperter i team
- institusjonelt samarbeid og alliansebygging som gjelder NTNUs utdanningsvirksomhet
- utvikling av læringsmiljø med relevante fokusområder

Utvalget kan også gi Rektor råd om uttalelser fra NTNU på eksterne høringssaker om utdannings- og læringsmiljøspørsmål

- kandidater NTNU vil nominere til eksterne priser som gjelder utdanningsvirksomhet
- søknader fra NTNU om tildeling av eksterne prosjektmidler som gjelder utdanningsvirksomhet

Utvalget drøfter saker etter eget initiativ, etter initiativ fra Rektor og saker som foreslås av fakultetene, forvaltningsutvalgene eller Studenttinget.

Utdanningsutvalget kan etableres som referansegruppe for ulike utviklingsprogram. Dette vil bli vurdert fra sak til sak. I saker vedrørende læringsmiljøspørsmål kan relevante aktører kalles inn som observatører fra sak til sak.

Sammensetning
Utvalget ledes av prorektor for utdanning og har følgende medlemmer:

- en prodekan for utdanning fra hvert fakultet (hvis prodekan ikke kan møte, kan en annen fra dekanatet møte i stedet)
- fire studenter fra Studenttinget
- lederne for Forvaltningsutvalget for de 5-årige lektorutdanningene (FUL), Forvaltningsutvalget for sivilingeniørutdanningen (FUS) og Forvaltningsutvalget for den 3-årige ingeniørutdanningen (FUI)

Sekretariat og arbeidsutvalg
Prorektor har sekretariatsansvaret for Utdanningsutvalget.

Prorektor for utdannings sin ledergruppe fungerer som arbeidsutvalg, og styrkes med to studentrepresentanter henholdsvis fagpolisk ansvarlig og læringsmiljøansvarlig, når møtene i utvalget planlegges og følges opp.

LMU – 28 november

Likestillingsrådgiver
svandis.benediktsdottir@ntnu.no

NTNUs politikk for likestilling og mangfold for perioden 2018-2021.

- Mangfold innlemmes i politikk og handlingsplan
- Inkluderende arbeids- og organisasjonskultur
- Bedre integrering av internasjonalt ansatte
- Status, kvinner og menn i stillinger
- **Forbedret kjønnsbalanse i studier**
- Likestilling og mangfold i ledelse og styring
- Like muligheter for karriereutvikling for ansatte i tekniske og administrative stillinger

NTNU ønsker større åpenhet og mer kunnskap om utfordringer knyttet til å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og å inkludere studenter og ansatte uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, seksuell identitet, etnisitet, hudfarge, nasjonal opprinnelse, kulturell og religiøs bakgrunn, funksjonsevne og alder.

Studenter – tiltak i perioden

- Alle studieprogram med skjev kjønnsbalanse (mindre enn 40% av det underrepresenterte kjønn) skal iverksette tiltak for å forbedre kjønnsbalansen.
- NTNU skal fortsette med bruk av kjønnspoeng for å rekruttere det underrepresenterte kjønn til studier med skjev kjønnsbalanse.
- NTNU skal samarbeide med studentorganisasjonene for et inkluderende og mangfoldig studentliv.
- NTNUs skal gjøre studentene kjent med rutiner for å melde inn avvik om diskriminering.

Kjønnsbalanse i studier

Høy «halleluja-faktor» på NTNU Teknologiuka – 450 jenter fra hele landet

Prosentandel kvinner-hovedopptak

Hovedopptak	2007	2016	2017	2018
Kybernetikk	13 %	20 %	30 %	40 %
Datateknologi	5 %	22 %	27 %	29 %
Elsys	10 %	21 %	24 %	25 %
Komtek	25 %	56 %	43 %	39 %
Ada- siv.ing	11 %	25 %	29 %	33%

MENN
I HELSE

MH – Rekruttering av menn til helsefag også Campus Ålesund og Gjøvik

- Kick off for ansatte og studentrepresentanter for å sette fokus på tematikken – høst 2018
- I samarbeid med mannlige studenter identifiser og utvikle en systematisk rekrutteringsstrategi og se på tiltak for å beholde studentene – fokusgruppeintervju vår og høst 2018
- Starte opp et «Ole» prosjekt i samarbeid med mannlige studenter, etter modell fra Ada prosjektet for jenter i teknologi- og realfag

Flere tiltak - menn til helsefag

- Etablering av nettverks møter for mannlige studenter.
- Tema på dagsorden i veilederseminar med praksisfeltet og praksisveiledere
- Øke bevissthet og kunnskapen om utfordringer som mannlige studenter står overfor
- Tildeling fra NTNUs likestilling- og mangfoldbudsjett kr. 550 000

Planer fremover…

- Oppfølging av grupper med skjev kjønnsfordeling, gjennom hele utdanningen
- Gjennomføre sluttsamtaler med de som slutter, for kartlegging av årsaker
- Egen nettside «Ole - Menn til helsefag», fritt etter ADA nettsiden
- Bedre kjønnsbalanse blant lærerne

Kilde SSB: Fire av ti mannlige sykepleierstudenter fullfører ikke utdannelsen.

Studenter i hverdagen

- Ensomhet og Tilgjengelighet
- Koordinering av innsatsen overfor studentene NTNU – SiT
- Synliggjøring av studentenes egne aktiviteter og tiltak
- UKA – Isfit – Linjeforeningene
- #metoo varslingskanal for studenter

Tilgjengelighet - Ensomhet

- Hvordan ?
- Hvem ?

Takk for oppmerksomheten

Tilrettelegging for en mangfoldig studentmasse

Møte i Læringsmiljøutvalget

28. november 2018

Rådgiver Gisle Marhaug og Bjørg Næss Frost
NTNU Tilrettelegging

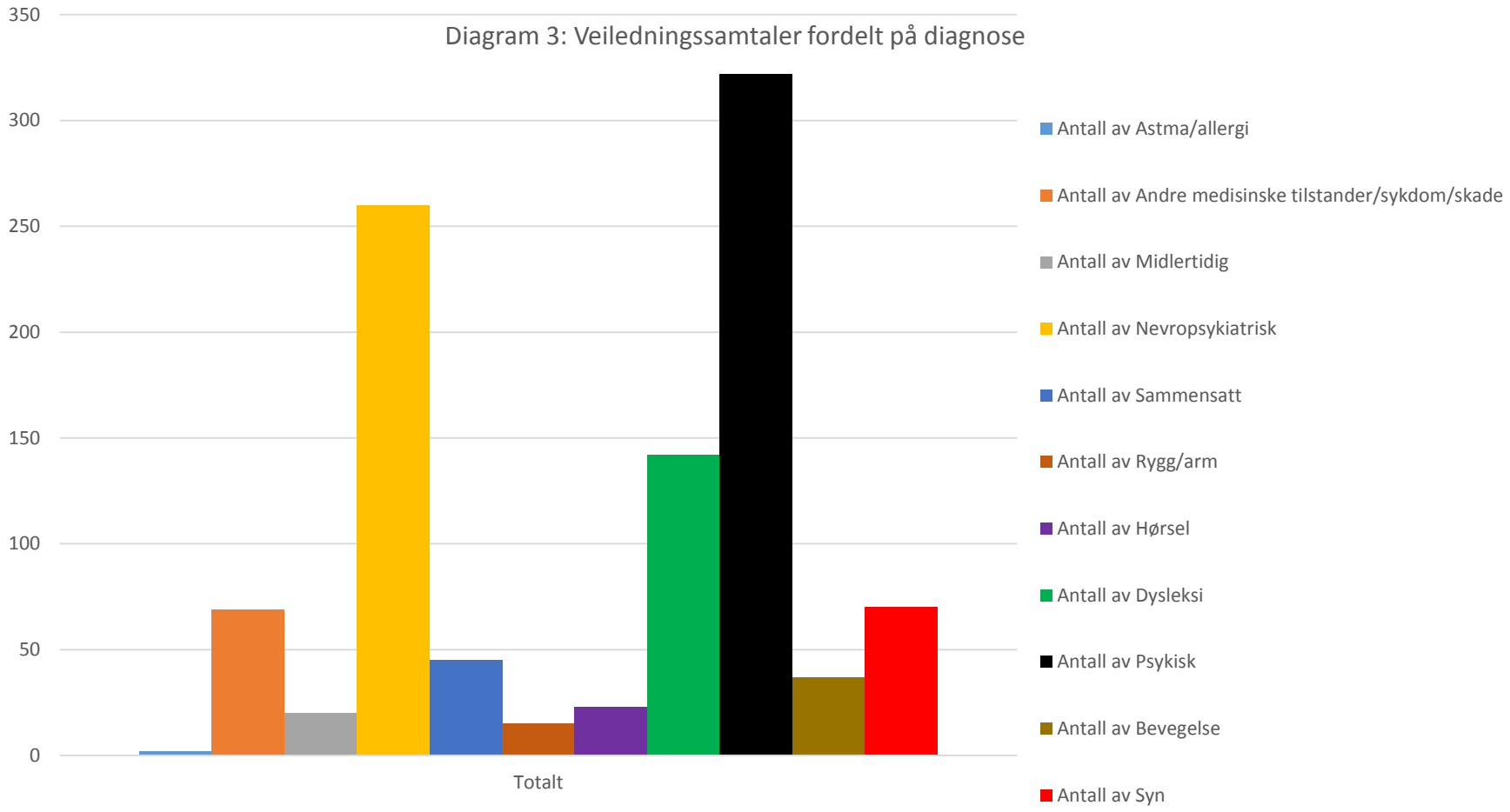
Tilrettelegging – en mulighet og en rettighet

- Lovfestet rettighet
- Sikre likeverdige utdanningsmuligheter
- Må ikke føre til en reduksjon av faglig krav

For hvem legger vi til rette?

- Hørselshemmede
- Synshemmede
- Bevegelseshemmede
- Kroniske lidelser av ulike slag
- Lese- og skrivevansker
- Konsentrasjonsvansker
- Midlertidige funksjonsnedsettelser
- Psykiske lidelser og nevropsykiatri

Statistikk



Det ble gjennomført 1086 veiledningssamtaler i 2017

Hva betyr det?

JEG INKLUDERT VEKST SOSIALT STYRKE

LIVSKVALITET HELSE INTEGRITET

MESTRING MENING INGEN «UTGIFTSPOST» FULLFØRING

SELVFØLELSE VERDIFULL ROLLE

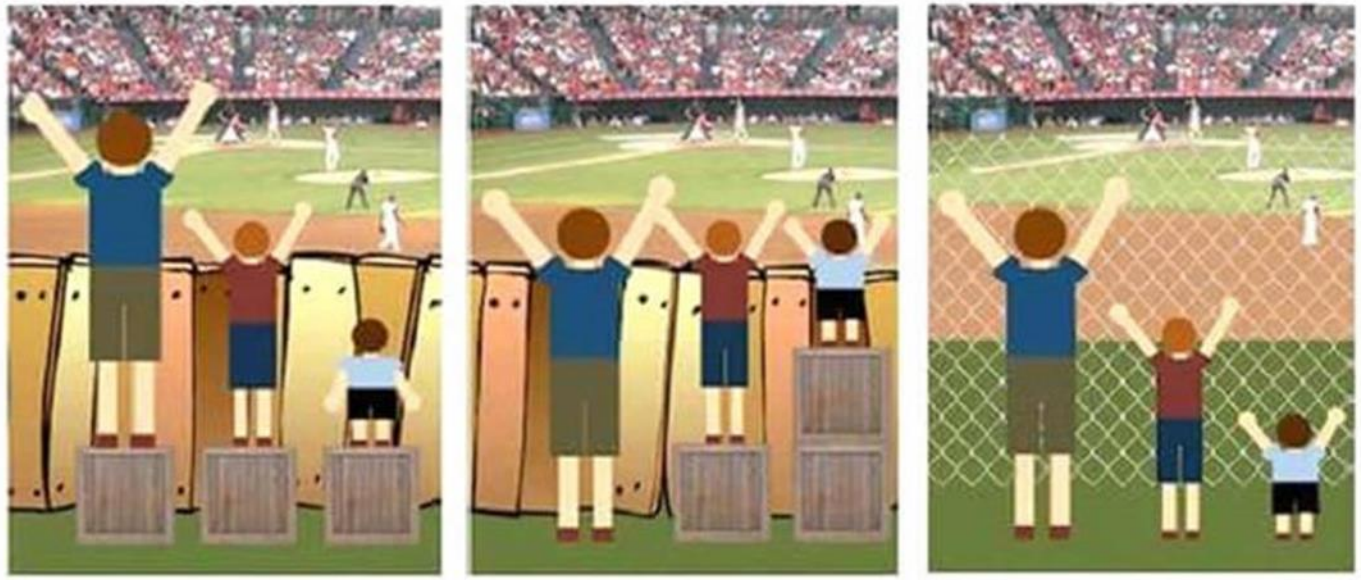
BIDRAGSYTER TRYGGHET ANERKJENNNELSE

DELTAGER VÆRE TIL NYTTE MEDBESTEMMELSE

SELVSTENDIG INNHOLD I HVERDAGEN FRAMTID

Hva gjør vi?

- Praktisk tilrettelegging
- Veiledningssamtaler
- Samarbeid internt og eksternt



Eksempler på psykososiale tiltak

- Mestringskurs for studenter med ADHD
- Mestringskurs for studenter med dysleksi
- Mentorordningen
- Gruppe for studenter med Aspergers syndrom

Aspergergruppa

- 40-50 studenter
- Ca 15 på hvert møte
- Noen flere menn enn kvinner
- Spredd over ulike campus og studier, men overvekt fra teknologistudiene
- Møtes hver 14.dag
- Deler erfaringer, sorger og gleder
- Varierende program
- Vurderer å utvide tilbudet

Hørselskampanjen «Bruk mikrofon»

- Formål: Å få flere/alle forelesere til å bruke mikrofon

- Bakgrunn
  - Tilbakemeldinger fra studenter
  - Hørselsnedsettelse – et økende problem på landsbasis

- Universell utforming
  - Bra for alle, nødvendig for noen grupper studenter. Hørselshemmede, svaksynte og blinde, fremmed-språklige.

- Også bra for foreleser. Blir hørt, slipper å anstrenge stemmen.

  Kampanjeinformasjon – bruk mikrofon!

Nye prosjekt 2019

Møteplass for svaksynte og blinde

- Formål
  - Møteplass for synshemmede studenter hvor man kan dele erfaringer
  - Øke mulighetene for mestre studentlivet
  - Faglig nettverk for kompetansebygging hvor vi kan utvikle og dele kompetanse på området

- Bakgrunn
  - NTNU Tilrettelegging får i økende grad henvendelser fra svaksynte og blinde studenter med behov for tilrettelegging

Studentfrivillighet som tiltak mot ensomhet

Ny handlingsplan

Inkluderende læringsmiljø for studenter med funksjonsnedsettelse

- Skal snart ut på høring
- Gjeldende for perioden 2019-2023

Studenttinget NTNU

Inkludering av internasjonale studenter på NTNU

NTNU
STUDENTTINGET
- studentens stemme

Studentenes syn på saken

- Det er allment kjent blant studentene på NTNU at de internasjonale studentene ofte blir separert fra resten av studentmassen
- De internasjonale studentene inkluderes lite i linjeforeningens aktiviteter
- De er som regel bosatt på Moholt og Steinan studentby
- Det er likevel stor interesse blant studentene å i større grad inkludere de internasjonale studentene i sine aktiviteter
- Blir hindret av mangel på kommunikasjonskanaler

NTNU
STUDENTTINGET
- studentens stemme

De internasjonale

Utvekslingsstudenter

- I hovedsak europeiske
- Blir i hovedsak ett eller to semestre
- Tilhører ikke et program og kan ta fag på tvers av institutt og fakultet

Masterstudenter

- Går toårige program
- Har best mulighet til å bli inkludert
- Fordelaktig å fokusere på inkludering på studieprogramnivå

NTNU STUDENTTINGET
- studentens stemme

Innskrenkinger av Internasjonal Seksjon

Sosial koordinator rolle lagt ned

- Lavterskeltilbud til studenter som trengte psykososial hjelp
- Kontaktperson for innreisende som trengte hjelp
- Ansvaret har blitt overført til ansatte ansvarlige for opptak.
- Kompetanse for veiledning er nødvendig

Innskrenkning av åpningstider

- Åpningstider har blitt redusert til halve dagen
- Åpen for timeavtale, men resepsjonen er åpen fra 12:30 til 14:30 hver dag
- Studenter tar i økende grad kontakt på e-post

NTNU

STUDENTTINGET

- studentens stemme

Internasjonalt@studenttinget.no

Forslag til endring i organisering av utdannings- og læringsmiljøarbeidet ved NTNU

LMU 27.11.18

Mål med fremlegget

- Presentere forslag om ny organisering av utvalgsarbeidet knyttet til læringsmiljø og (annet) systematisk kvalitetsarbeid

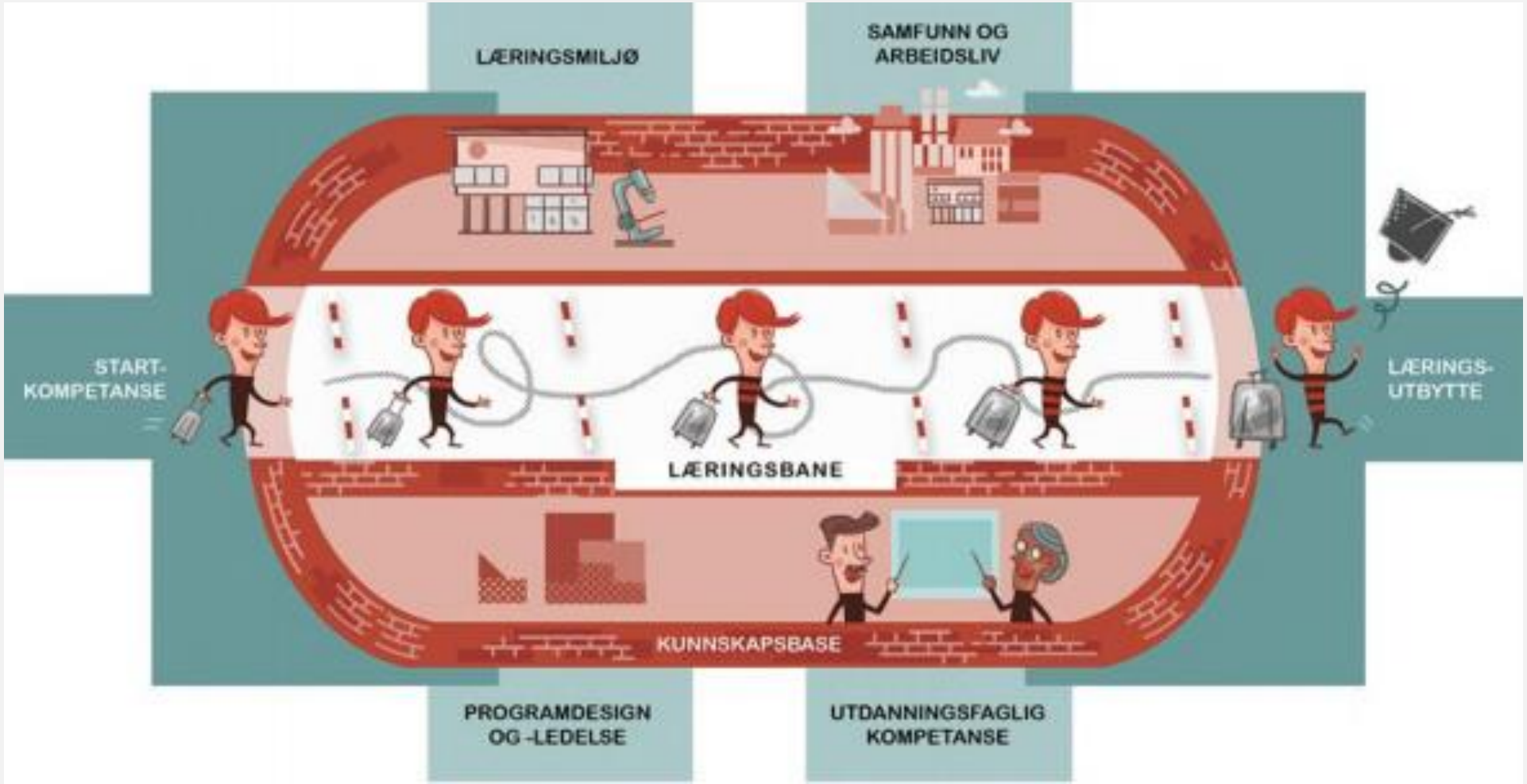
Arbeidsgruppen

- Følge opp rapporten om fra Oxford Research om LMU-ordningen
- Anbefale organisering av kvalitetsarbeidet ved NTNU

En oppklaring fra NOKUT om utdanningskvalitet

- Kvalitetsområder som må ses i sammenheng:
  - kunnskapsbase
  - læringsbane
  - startkompetanse
  - læringsutbytte
  - utdanningsfaglig kompetanse
  - samfunn og arbeidsliv
  - **læringsmiljø**
  - programdesign og -ledelse

En oppklaring fra NOKUT



Dagens ordning og Oxford Research sin evaluering

- Målet med ordningen:
  - 1) Økt studentmedvirkning
  - 2) Mer effektivt læringsmiljøarbeid
- Evaluering av LMU-ordningene i Norge
  - LMU fungerer ikke optimalt (oppnår ikke målet med ordningen)
  - Fire mulige veivalg:
    - Ingen vesentlig endring
    - Slå sammen UU og LMU
    - LMU ned på institutt/fakultet/campusnivå
    - Avvikle ordningen

Dagens ordning og Oxford Research sin evaluering forts.

- NTNUs innspill i evalueringen:
  - Avvikle ordningen med LMU!
    - For lavt engasjement i LMU-arbeid
    - Ordningen er ressurskrevende – særlig koordinering av arbeidet i underutvalgene
- NTNU mener: Institusjoner må selv få bestemme organisering av arbeidet med utvikling av studentenes læringsmiljø

Anbefalinger fra arbeidsgruppen

- Implementer læringsmiljø som del av utdanningsutvalgets (UU) mandat
- To ekstra studenter i tillegg til dagens to studenter
  - (stedlig ledere av parlamentene)
- Prorektors ledergruppe (arbeidsutvalget for utdanningsutvalget)
  - Utvides med to studenter fra Studenttinget

Anbefaling og begrunnelse : Implementering av læringsmiljø i UUs mandat

- Linjeansvaret ivaretas av prodekanene for utdanning
  - Sterkere påkobling av fakultet jfr anbefaling i evalueringsrapporten
- Kalle inn relevante aktører når det er relevant
  - Tidsbesparende
- LMU og lokale underutvalg avvikles
  - Campusråd tar for seg læringsmiljøspørsmål som oppstår lokalt
  - Stedlige ledere får et særskilt ansvar for å bringe relevante saker til UU
    - God studentforankning
    - Fortløpende lokalt læringsmiljøarbeid

Til info: Studenttingets Arbeidsutvalg og foreslått studentrepresentasjon i UU

- ~~Leder~~
- ~~Nestleder og~~ **Fagpolitisk ansvarlig**
- **Læringsmiljøpolitisk ansvarlig**
- ~~Internasjonalt ansvarlig~~
- Stedlig leder Gjøvik
- Stedlig leder Ålesund

Anbefaling og begrunnelse:
To ekstra studenter i tillegg til dagens to studenter

- UU i dag: Fagpolitisk ansvarlig + en oppnevnt av Studenttinget
  - Sikrer overlapp
- LMU har overvekt av studenter
- Medvirkning og innflytelse sikres ved at Stedlige ledere for parlamentene blir fullverdig medlemmer av UU
  - Tar med deg lokale saker fra Campusråd til UU
  - Avholder lokale formøter med studentrepresentanter (ITVer) i studiebyene
  - Sikrer overlapp

Anbefaling og begrunnelse: Prorektors ledergruppe (arbeidsutvalget for utdanningsutvalget)

- Prorektors ledergruppe fungerer som arbeidsutvalg for UU
  - Alle administrative funksjoner innen utdanning er representert i ledergruppen
- Utvides med to studenter i forberedelse og
  - (Fafo og læringsmiljø)
- Lettere å finne relevante saker til UU

Problematisering:
LMU og lokale underutvalg avvikles

- Lokale underutvalg har to studentrepresentanter i Gjøvik
  - Leder + oppnevnt av parlamentet(?)
- Lokalt underutvalg har tre studentrepresentanter i Ålesund
  - Oppnevnt av parlamentet(?)
- Campusråd
  - Leder og nestleder(?) i Studentparlamentet

- Forankring løses ved formøter og politikk

Problematisering: Studentrepresentasjon

- LMU har overvekt av studenter
- UU vil ha undervekt av studenter i utvalget

- Høy arbeidskapasitet - Studenter på heltid
- Studenter tungt involvert i saksforberedelser

Ytterligere fordeler

- Se punktlisten i notatet
- Flere saker fremmes i dag i begge utvalgene, eks:
  - Kvalitetsmeldingen
  - Studentombudsordningen
  - Systemer og rutiner for avvik-varsling-trakassering
  - Ulike politikk og høringssaker campusprojektet, ol.
  - mm.
- Drøfting i fellesskap for å få frem flere perspektiver og momenter
- Tidsbesparende for Prorektor, saksbehandlere, saksforberedere.

Juridiske konsekvenser

- «En organisatorisk forsøksordning for en periode»
- Forutsetter støtte fra studentene ved NTNU fordi forslaget innebærer innskrenkninger
  - Reduksjon i antall studentrepresentanter
  - Endring i lederfunksjon
  - Bør derfor forankres i Studenttingets politikk

Uttrekk fra NOKUTs studiebarometer 2017 – internasjonalisering (2. og 5. års studenter)

Noen parametre relevant psykososialt læringsmiljø – integrering og inkludering internasjonale stud.

Institusjoner	**God faglig integrering norske og intern.**	**God sosial integrering norske og intern.**
Masterstudenter		
NTNU	2,3	2,2
Kunsthøgskolen	4,4	4,1
Politihøgskolen	3,8	4,2
Steinerhøgskolen	5,0	5,0
Høgskolen i Østfold	4,3	3,5
Bachelorstudenter		
NTNU	2,4	2,5
Kunsthøgskolen	4,0	3,5
Musikkteaterhøgskolen	4,5	4,5
Norges dansehøgskole	4,6	4,3
Steinerhøgskolen	4,0	4,0

Hva gjør det som lykkes? Hente inn eksempler som kanskje kan ha noe overføringsverdi.

NTNU

HR- og HMS-avdelingen

NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv.

September 2018

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING 4
2. ROLLER OG ANSVAR 5
   2.1. NTNU som virksomhet 5
   2.2. Ledere 5
   2.3. HR- og HMS-administrasjonene 5
   2.4. Ansatte 5
   2.5. Verneombud 6
   2.6. Tillitsvalgte 6
   2.7. Bedriftshelsetjenesten 6
3. NÅR EN AV PARTENE IKKE ER ANSATT VED NTNU 7
   3.1. Studenter 7
      3.1.1. Studenter som har et arbeidsforhold ved NTNU 7
      3.1.2. Studenter som utfører «*arbeid*» omfattet av hms-regelverket 7
      3.1.3. Studenter som ikke har et arbeidsforhold ved NTNU 7
4. HÅNDTERING AV PERSONKONFLIKTER, TRAKASSERING, UTILBØRLIG OPPTREDEN MV. 8
   4.1. Ingen handling 8
   4.2. Uformell behandling 8
   4.3. Formell behandling 9
5. NÆRMERE OM FORMELL BEHANDLING 10
   5.1. Søknad om endring 10
   5.2. Klage 10
   5.3. Underretning (varsling etter lovbestemt medvirkningsplikt) 10
   5.4. Arbeidsgivers selvstendige plikt til å undersøke 11
6. UNDERSØKELSE AV MULIG UFORSVARLIG ARBEIDSMILJØ 12
   6.1. Saksbehandling i korte trekk 12
      6.1.1. Habilitet 12
      6.1.2. Konfidensialitet 12
      6.1.3. Taushetsplikt 12
      6.1.4. Dokumentasjon 12
      6.1.5. Gjennomføring av møter 12
      6.1.6. Kontradiksjon 13
      6.1.7. Saksbehandlingstid 13
   6.2. Orientering om en sak 13
      6.2.1. Arbeidsmiljøundersøkelser (ARK mv) 13
      6.2.2. Klage 13

6.2.3. Underretning (varsling etter lovbestemt medvirkningsplikt) 13
6.2.4. Egne observasjoner og annet 14
6.3. Vurdering av enkle saker 14
6.3.1. Kartlegging av faktiske forhold 14
6.3.2. Håndtering 14
6.4. Vurdering av alvorlige saker 15
6.5. Saker med bare en part 15
6.6. Saker med flere uavhengige parter 15
6.7. Gjenoppretting, oppfølging og evt. tiltak 15
6.8. Særlig om rettsvern for den anklagede i saker om seksuell trakassering 16
6.9. Gjengjeldelse og represalier 16
7. FAKTAUNDERSØKELSE – METODE FOR VURDERING 17
7.1. Innledning 17
7.2. Foreløpig vurdering 17
7.3. Mandat 17
7.4. Innhenting av fakta 17
7.5. Konklusjon 18
7.6. Rapport 18
8. JURIDISKE GRUNNPRINSIPPER 19
8.1. Personkonflikter vs. interessekonflikter 19
8.2. Skillet mellom «påregnelig» og «uheldig» 19
8.3. Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet 19
8.3.1. Fullt forsvarlig arbeidsmiljø 19
8.3.2. Trakassering, mobbing 20
8.3.3. Seksuell trakassering 20
8.3.4. Utilbørlig opptreden 20
8.3.5. Uheldig psykisk belastning 20
8.3.6. Integritet og verdighet 20

1. INNLEDNING

Disse retningslinjene gjelder for alle NTNUs ansatte og studenter omfattet av arbeidsmiljøloven jf. pkt. 3.1, slik det fremgår av pkt. 3.1. Retningslinjene legger NTNUs strategi og personalpolitikk til grunn, og bygger på norsk lovgivning og rettsprinsipper. Retningslinjene erstatter NTNUs policy av 04.05.2012 mot trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter med vedlegg.

Alle ledere ved NTNU skal kjenne til retningslinjene for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., og opptre i samsvar med disse. Alle ansatte skal på en enkel måte kunne tilegne seg kunnskap om hvordan man sier ifra når man opplever uønskede hendelser i relasjon til andre ansatte ved NTNU.

Retningslinjene omfatter i særlig grad konflikter av høy alvorlighetsgrad eller som er omfattende. De mindre sakene, som det i praksis er flest av, omtales i begrenset omfang. Flere av de små/enkle sakene finner gjerne løsninger på et lavt nivå med begrenset saksbehandling. Dette er omtalt i retningslinjene pkt. 6.3.

I punkt 8 bakerst fremgår definisjoner og forklaringer på enkelte begrep og uttrykk som benyttes i disse retningslinjene.

2. ROLLER OG ANSVAR

2.1. NTNU som virksomhet

NTNU har etter arbeidsmiljøloven (aml) § 2-1, jf. § 4-1, et arbeidsgiveransvar for å ivareta et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, med en overordnet målsetting om et godt og trygt arbeidsmiljø for NTNUs ansatte. Rektor har det overordnede ansvaret for NTNUs arbeidsmiljø. Forvaltningen av dette er delegert til underliggende enheter og ledere med personalansvar.

Ledere med personalansvar er de som skal utøve dette arbeidsgiveransvaret i praksis. NTNU som arbeidsgiver har et overordnet ansvar for at NTNUs ansatte opplever en trygg og forutsigbar arbeidshverdag, og sikres en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon i tråd med arbeidsmiljølovens formålsbestemmelser.

2.2. Ledere

Med leder (arbeidsgiver) menes den som har personalansvar og styringsrett overfor egne ansatte.

Det er leders plikt å håndtere eventuelle personkonflikter, trakassering og utilbørlig opptreden mv. på arbeidsplassen. Leder er sakens eier. Leder har ansvar for at disse retningslinjene følges og at nødvendige tiltak iverksettes.

Ledere skal utøve sin styringsrett på en slik måte at ansatte ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Styringsretten er en ulovfestet rett arbeidsgiver har til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Styringsretten er begrenset av lov- og avtaleverk, samt de grunnleggende prinsipper om saklighet og likebehandling. I dette ligger det også at arbeidsgiver har en omsorgsplikt.

Leder skal vurdere å be om bistand fra driftsenhetens HR- og HMS-administrasjon ved behov.

Dersom leder er inhabil eller har en for sterk tilknytning til saken eller involverte parter, skal saken løftes opp ett nivå i linjen. Denne vurderingen kan gjøres sammen med HR- og HMS-administrasjonen ved driftsenheten.

2.3. HR- og HMS-administrasjonene

HR- og HMS-administrasjonene ved driftsenhetene (fakultetene o.l.) er rådgivere og gir ledere lederstøtte etter behov. Rådgivning og lederstøtte skal gjøres i samarbeid med driftsenheten/fakultetet som eier saken. HR- og HMS-sjefen ved NTNU forvalter disse retningslinjene.

2.4. Ansatte

NTNUs medarbeidere skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø, og skal ikke påføres helsetruende belastninger. NTNUs medarbeidere skal ikke opptre utilbørlig eller krenkende overfor andre. NTNU aksepterer ikke at ansatte misbruker sin autoritet i lys av sin stilling til å påføre andre krenkelser eller utilbørligheter.

Alle ansatte ved NTNU har en medvirkningsplikt i henhold til aml § 2-3. Det betyr at man aktivt skal medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø, samt medvirke til å løse konflikter og vanskelige samarbeidsforhold. Dette innebærer blant annet å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering, mobbing eller

annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gjøres oppmerksom på slike forhold slik at saken kan håndteres på en forsvarlig måte.

I henhold til medvirkningsplikten skal arbeidstakere også melde fra når man selv opplever å være utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden som oppleves belastende, jf. likevel pkt. 4.1. nedenfor.

2.5. Verneombud

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (aml § 6-2 (1)), herunder det psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudet har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare jf. aml § 6-2 (3). Dette vil si at dersom verneombudet blir kjent med saker som kan innebære brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har ombudene plikt til å melde dette videre til arbeidsgiver, selv om verneombudet ble kjent med forholdet under fortrolige forhold. Verneombudet skal påse at ledelsen følger opp slike meldinger innen rimelig tid.

Se også pkt. 6.1.7 og pkt. 6.3.2.

2.6. Tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser, og vil ofte opptre som bisittere i denne type saker. Tillitsvalgte er ikke er underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet når de bistår egne medlemmer. Tillitsvalgte har rett til å melde fra om forhold de blir gjort kjent med, men er ikke forpliktet til dette.

2.7. Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en fri og uavhengig tjeneste, jf. aml § 3-3, der ansatte ved NTNU kan henvende seg for å få råd. BHT er ikke underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet og har taushetsplikt. For Bedriftshelsetjenesten innebærer dette at den ved bistand i personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., skal være en nøytral part i håndtering av denne type saker. BHT melder ikke saker videre til arbeidsgiver, og behandler slike saker konfidensielt.

3. NÅR EN AV PARTENE IKKE ER ANSATT VED NTNU

NTNUs arbeidsgiveransvar i arbeidsmiljø- eller personalsaker, gjelder også når kun den ene parten er ansatt. Dette gjelder både når den ansatte utøver krenkelser overfor andre, og når en ansatt blir krenket av utenforstående. Alle virksomheter som har ansatte som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til NTNUs aktivitet, skal ha samordningsavtale med NTNU. Samordningsavtalen skal fastsette HMS-ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø mellom virksomhetene.

I saker der en ansatt opplever seg krenket av part utenfor NTNU, har arbeidsgiver en ivaretakende og gjenopprettende oppgave dersom medarbeideren ønsker denne type bistand fra arbeidsgiver.

I saker hvor det er grunn til å anta at en ansatt krenker personer som ikke er omfattet av NTNUs arbeidsgiveransvar, har NTNU plikt til å undersøke saken etter disse retningslinjene.

3.1. Studenter

Studenter inngår under disse retningslinjer etter en nærmere vurdering av deres «arbeidsrettslige» tilknytning til universitetet, jf. aml § 1-6 (1) a). Det må skilles mellom studiesituasjonen[1] og situasjoner hvor det utføres arbeid.

3.1.1. Studenter som har et arbeidsforhold ved NTNU

Studenter som har et arbeidsforhold ved NTNU som stud. ass, vit. ass osv., anses som ansatt gjennom egen arbeidsavtale og er omfattet av disse retningslinjene på linje med øvrige ansatte i arbeidsforholdet.

3.1.2. Studenter som utfører «*arbeid*» omfattet av hms-regelverket

Disse retningslinjene gjelder også for studenter når studenter *«utfører arbeid i virksomhet»* som omfattes av HMS-regelverket, jf. aml § 1-6 (1) a). Med «*utfører arbeid i virksomhet*» menes her arbeid i opplæringsøyemed som ikke er lønnet. Typisk er arbeid i utplassering, feltarbeid, arbeid på lab og på verksted mv. Det betyr at studenter i slike situasjoner har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter aml kap. 4, og NTNU har i denne sammenheng et arbeidsgiveransvar for studentene etter aml § 2-1.

Det betyr samtidig at studenter som er omfattet av arbeidsbegrepet i aml § 1-6 (utfører arbeid i virksomhet), har en medvirkningsplikt etter aml § 2-3 på linje med øvrige ansatte.

3.1.3. Studenter som ikke har et arbeidsforhold ved NTNU

Disse retningslinjene gjelder også for studenter når NTNU har arbeidsgiveransvaret for en av de involverte partene[2]. Studenter kan varsle eller klage etter dette regelverket (evt. etter NTNUs varslingssystemer) når en av NTNUs studenter opplever å bli krenket eller andre blir krenket av en som arbeidsgiver har arbeidsgiveransvar overfor.[3]

Uheldige hendelser mellom studenter i slike situasjoner vil ved NTNU reguleres i tråd med universitets- og høyskolelovens regler.

---

[1] F.eks. ordinære forelesninger, klasseromsundervisning og opphold i lesesal.

[2] Dvs. ansatte eller andre studenter som utfører arbeid ihht pkt. 3.1.2.

[3] Ved usikkerhet kan det klages/varsles etter disse bestemmelser/NTNUs varslingsrutiner, så får arbeidsgiver avklare hvor vidt vedkommende er underlagt NTNUs arbeidsgiveransvar eller ikke.

4. HÅNDTERING AV PERSONKONFLIKTER, TRAKASSERING, UTILBØRLIG OPPTREDEN MV.

Ansatte som opplever et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, herunder personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., har ulike handlingsalternativer slik det er beskrevet under. I håndteringen av slike saker skal også de som anklages få uttale seg om saken, jf. kontradiksjonsprinsippet. Den som har meldt inn en klage har rett på vern mot gjengjeldelse, tilsvarende aml. § 2A-2 (som ved varsling). Se også pkt. 6.8.

4.1. Ingen handling

Ansatte som opplever et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, herunder personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv, oppfordres til å melde ifra til arbeidsgiver om dette. Hvis man likevel velger ikke å melde ifra (dvs. ingen handling) kan dette medføre at arbeidsgiver ikke kan få undersøkt saken og evt. iverksette tiltak for å oppklare eller utbedre situasjonen.

Dersom man velger å ikke si ifra, skal man ikke spre informasjon om slike opplevelser og hendelser til kolleger og andre på arbeidsplassen. Å uformelt informere om hendelser og opplevelser som omhandler andre, kan i seg selv være krenkende. Den som blir omtalt vil da bli en krenket part og omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjelder uansett om den uformelle informasjonen er riktig eller ikke. Dersom historier om uheldige episoder verserer som rykter og sladder, har motparten ingen mulighet til å få frem sin side i saken (dvs. utøve kontradiksjon).

Det er viktig å merke seg at konsekvensen av å vente med å si ifra, kan medføre at det på et senere tidspunkt blir vanskeligere å dokumentere de faktiske forhold.

Ved gjentatte episoder eller om situasjonen ikke bedrer seg, kan fornærmede på hvilket som helst tidspunkt melde fra.

4.2. Uformell behandling

Hvis en ansatt ønsker å snakke om selvopplevde, uønskede hendelser, kan man velge å søke råd hos en uavhengig tredjepart. Dette kan den ansatte også gjøre dersom man er i tvil om egne opplevelser gir grunnlag for en klage etter disse retningslinjene. Det finnes rådgivere som kan brukes i en slik situasjon, og som ikke plikter å informere arbeidsgiver om saken. Disse er:

- Tillitsvalgte/fagforening
- Bedriftshelsetjenesten
- Arbeidstilsynet

Et annet alternativ er at den fornærmede selv tar kontakt med personen(e) som står bak den opplevde hendelsen, og gir tilbakemelding om opplevelse, reaksjon og grenser. En slik tilbakemelding må være saklig og forsvarlig. Dersom man først gjør leder oppmerksom på egen opplevelse av å være krenket, er det leder som eier saken og har ansvar for forsvarlig saksbehandling. Hvis man da skal kontakte personen(e) selv, må dette gjøres etter samtykke fra leder. Leder må da sikre at saklighetsprinsippet ivaretas og at den som blir anklaget har reell kontradiksjon.

4.3. Formell behandling

Det er tre formelle meldingsformer som gjelder forhold knyttet til personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv. Det er 1) søknad om endring, 2) klage og 3) varsel/underretning. Dette er omtalt i eget punkt under.

Når en ansatt opplever å bli krenket, eller noen opplever å bli krenket av en ansatt, er det formelle virkemidlet å si ifra om hendelsen(e) eller situasjonen(e). Hvordan man sier ifra kan ha ulike benevnelser, som bekymringsmelding, varsling, klage og underretning. Hvilket begrep man benytter i en innledende fase er i utgangspunktet ikke vesentlig for den enkelte som sier ifra, men for ledere og saksbehandlere er det ryddig å avklare ulike begreper. Disse retningslinjene benytter derfor ulike begreper alt etter hvem som varsler og hva det varsles om. Dette vil presiseres nærmere i pkt. 5 under.

Som ansatt må man likevel være oppmerksom på at det er forskjell på å si ifra om situasjoner som gjelder en selv, og situasjoner som gjelder andre. Når man sier ifra om seg selv (gjelder klage) har man ikke anledning til å opptre anonymt. Når man sier ifra om andre eller et arbeidsmiljø generelt, kan man opptre anonymt.

5. NÆRMERE OM FORMELL BEHANDLING

5.1. Søknad om endring

En søknad om endring er et forslag til tiltak rettet mot seg selv, som kan benyttes før eller etter en formell konflikthåndtering.

Hvis en arbeidstaker ønsker endringer i egen arbeidssituasjon på grunn av belastninger som følge av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., kan man søke arbeidsgiver om endring i arbeidssituasjonen. En slik søknad kan imidlertid ikke vise til en konfliktsak eller en arbeidsmiljøsak.

Rent formelt må en søknad være *faglig begrunnet* og kan som eksempel handle om forflytning eller fritak fra deltagelse i team eller arbeidsgruppe mv. Begrunnelsen i en søknad om endring skal ikke involvere påstander om andre eller et uforsvarlig arbeidsmiljø, da søknaden vil anses som en klage eller et varsel.

Leder behandler søknaden. Dersom det er nødvendig skal saken løftes til overordnet nivå. Det kan ikke forventes at man får medhold når man søker om slik endring.

5.2. Klage

Alle ansatte som mener seg utsatt for personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., har rett til å levere en klage om slike forhold. En klage er en melding om uheldige forhold der den som melder ifra selv opplever å være berørt, og hvor det involverer minst en motpart som er påstått skyldig i disse forholdene.

En klage formidles til nærmeste leder, eller leder over dersom nærmeste leder er inhabil. Unntaksvis kan også en klage rettes til HR- og HMS-sjefen ved NTNU, som da vil kontakte ansvarlig leder. Klagen bør leveres skriftlig og underskrives. Ved muntlig klage må arbeidsgiver skriftliggjøre denne i form av et referat fra møtet der klagen fremsettes. Referatet må underskrives av den eller de som klager.

Klagen skal inneholde opplysninger om hvem som klager og hvem som anklages, og beskrive årsaken til klagen. Når årsaken beskrives bør det fremgå en konkret beskrivelse av hendelsesforløp, tid og sted for aktuelle hendelser, og navn på eventuelle vitner. En klager kan ikke være anonym overfor den eller de det klages på, av hensyn til kontradiksjon, jf. pkt. 4.3. over.

5.3. Underretning[4] (varsling etter lovbestemt medvirkningsplikt)

I motsetning til klage benyttes en underretning om et mulig uforsvarlig arbeidsmiljø som hovedregel om andre enn seg selv. Etter medvirkningsplikten, jf. aml § 2-3, har den enkelte ansatte en plikt til å underrette arbeidsgiver når det forekommer trakassering på arbeidsplassen, og den ansatte plikter å medvirke til å hindre slik trakassering.

[4] Det skilles mellom underretning etter aml § 2-3 og varsling etter aml kap. 2A. Et varsel etter kap. 2A er en rett den enkelte har til å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Kritikkverdige forhold ihht. varslingsbestemmelsene kan være, ulovligheter, korrupsjon, forurensning, misbruk av offentlige midler osv., samt kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet (dvs. underretning og varsling kan overlappe hverandre). Hvordan man varsler fremgår av NTNUs rutine for behandling av varslingssaker.

5.4. Arbeidsgivers selvstendige plikt til å undersøke

Når arbeidsgiver har en begrunnet mistanke om et uforsvarlig arbeidsmiljø, har leder en selvstendig plikt til å undersøke dette. Som leder er man da i henhold til aml § 2-1 pliktig til å igangsette undersøkelser selv om det ikke foreligger klage. Dette gjøres som beskrevet i disse retningslinjene. Dersom det avdekkes personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv., må det deretter iverksettes en adekvat kartlegging for å avdekke om det foreligger et uforsvarlig arbeidsmiljø.

6. UNDERSØKELSE AV MULIG UFORSVARLIG ARBEIDSMILJØ

6.1. Saksbehandling i korte trekk

Det er nærmeste leder med personalansvar som har ansvaret for eget arbeidsmiljø. Undersøkelser av mulig uforsvarlig arbeidsmiljø, skal håndteres av nærmeste leder med personalansvar. Lederen har ansvar for at prosessen gjennomføres så raskt som mulig, men må samtidig ivareta en forsvarlig saksbehandling og en saklig, rettferdig prosess for de involverte. Dette kan gjøres i samråd med nærmeste HR- og HMS-administrasjon.

6.1.1. Habilitet

Hvis det for leder oppstår habilitetsutfordringer, må saken løftes til overordnet leder. Det er vanligvis leder selv som vurderer habilitetsspørsmålet, imidlertid må det i denne vurderingen sikres at alle parter har tilstrekkelig tillit til prosessen. Dersom leder er i tvil om egen habilitet, eller hvis en part krever det, skal spørsmålet om habilitet avgjøres av leders nærmeste leder[5].

6.1.2. Konfidensialitet

Dokumenter i arbeidsmiljø- og personalsaker anses som taushetsbelagte opplysninger. Partene i en sak har innsyn etter forvaltningslovens bestemmelser, jf fvl § 18 flg, og saksbehandler må ha fullt innsyn i sakens dokumenter. En part er en person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder, jf. fvl § 2 e). Det er følgelig et klart skille mellom de som er parter og evt. øvrige involverte som varslere, kollegaer, verneombud osv.

Antall saksbehandlere må begrenses da man ikke skal involvere flere enn strengt tatt nødvendig. Utenforstående kan normalt ikke kreve innsyn i slike saker ihht offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13.

6.1.3. Taushetsplikt

Saksbehandlere og ledere er underlagt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13. Sakens parter skal opptre ryddig og saklig i forhold til prosessen og i forhold til hverandre. De pålegges å forholde seg fortrolig til sak og prosess, og skal under prosessen ikke diskutere sakens faktiske forhold, dokumentasjon eller prosess i arbeidsmiljøet, internt i virksomheten eller utad. Årsaken til dette er at slike diskusjoner kan medføre uheldige psykiske belastninger, jf. aml § 4-1 (2), for enkeltpersoner (herunder parter) som ufrivillig involveres i slike samtaler.

6.1.4. Dokumentasjon

Ansvarlig leder bør utarbeide en logg/tidslinje med henvisninger til sakens dokumenter og handlinger. En slik tidslinje må utformes slik at partene kan få innsyn i denne. Saksdokumentene skal oppbevares forsvarlig og arkiveres i virksomhetens arkivsystem.

6.1.5. Gjennomføring av møter

Møter må formaliseres og den enkelte må innen rimelig tid bli innkalt til møter. I innkallingen må det fremgå hvem som deltar i møtet og en beskrivelse av hva møtet gjelder. Den enkelte deltakers rolle bør videre fremgå av innkallingen. Den enkelte må få anledning til å sette seg inn i dokumenter, herunder klager, som evt. skal gjennomgås. Den enkelte må orienteres i innkallingen om at vedkommende kan – og bør – ta med tillitsvalgt. Det skal skrives referat i alle møter, referatet gjennomgås i møtet og den enkelte skal om mulig signere møtereferatet før møtets slutt. Uenigheter om referatet må avklares i møtet. Dersom møtedeltakere i etterkant mot formodning har øvrige innspill, legges dette til saken som et vedlegg.

---

[5] Se forvaltningsloven § 8 første ledd.

Møter gjennomføres normalt med en og en part, da det ofte er maktubalanse mellom partene som kan oppleves som belastende. Det kan gjennomføres møter med alle parter samlet, men det må da vurderes som forsvarlig og partene bør samtykke til en slikt møte.

6.1.6. Kontradiksjon

I alle saker hvor det rettes påstander mot en (eller flere) ansatt, skal det utøves kontradiksjon før man vurderer og konkluderer. Prinsippet om kontradiksjon ivaretar partenes rettssikkerhet og sikrer at avgjørelser fattes på et tilstrekkelig grunnlag. Kontradiksjon er partenes rett til å få innsyn i de forhold som omhandler dem selv, komme med sine anførsler og få imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning, før det fattes beslutning i en sak.

6.1.7. Saksbehandlingstid

Leder har et ansvar for å gjennomføre saksbehandlingen så raskt som mulig. Det er belastende for de involverte, arbeidsmiljøet og for leder selv å stå i en slik situasjon over tid. Kravet til snarlig behandling skal imidlertid ikke gå ut over kravet til en saklig og forsvarlig gjennomført prosess.

Verneombudet har en rolle under saksbehandlingsprosessen å vurdere belastningen og forsvarlighetsgraden den tiden saken pågår. Leder bør ha jevnlige møter med verneombudet under prosessen.

6.2. Orientering om en sak

Leder kan få informasjon om et mulig uforsvarlig arbeidsmiljø eller en personalsak gjennom ulike kanaler. Leder må alltid sørge for en objektiv tilnærming til slike saker, slik at ingen av partene opplever at leder tar parti.

6.2.1. Arbeidsmiljøundersøkelser (ARK mv)

Arbeidsmiljøundersøkelser gir indikasjoner på arbeidsmiljøet. Dersom det foreligger indikasjon på brudd på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, skal leder i samråd med HR- og HMS-administrasjon ved driftsenheten/fakultetet, finne riktige tiltak for å undersøke forholdet nærmere.

6.2.2. Klage

En klage kan mottas på ulike måter. Det kan være alt fra uformelle muntlige henvendelser til formelle brev. Dersom en ansatt klager til leder i en uformell situasjon, må leder sørge for å formalisere klagen, enten ved å be den ansatte sende en skriftlig, signert klage eller innkalle til et møte med klager hvor klagen fremgår av signert møtereferat. En ansatt kan ikke klage på vegne av andre. En tillitsvalgt knyttet til fagforening kan klage på vegne av medlemmer, men medlemmet/-ene som det klages på vegne av, må fremgå med navn.

6.2.3. Underretning (varsling etter lovbestemt medvirkningsplikt)

En underretning, jf. pkt. 5.3, kan mottas på ulike måter. Det kan være alt fra uformelle muntlige henvendelser til formelle brev. Dersom en ansatt underretter leder i en uformell situasjon, må leder sørge for å formalisert underretningen. Den som underretter kan være anonym. Den som sender et underretning må være innforstått med at den eller de saken gjelder, ikke kan anonymiseres. Er underretningen på generelt grunnlag, må arbeidsgiver foreta en foreløpig vurdering av om det bør iverksettes en faktaundersøkelse for å kunne avdekke om enkeltansatte opplever å ha et uforsvarlig arbeidsmiljø.

Varsling etter arbeidsmiljøloven kap. 2A følger NTNUs varslingsrutiner.

6.2.4. Egne observasjoner og annet

En leder skal selv fortløpende vurdere arbeidsmiljøet blant de ansatte. Det kan være unormal oppførsel, fravær (f.eks. sykefravær), høylytte samtaler, baksnakking, slamring med dører, hersketeknikker, alliansedannelser, enkelte som slutter å spise lunsj med andre, gråting osv. eller flere slike hendelser samlet sett. Dvs. alle forhold som kan være uforsvarlige i relasjoner mellom medmennesker på en arbeidsplass.

6.3. Vurdering av enkle saker

Leder med personalansvar må ved *en foreløpig vurdering* (se pkt. 7.2) vurdere om det faktisk foreligger en sak, og hva som er den beste håndtering av saken.

Saker som er i en tidlig fase eller har et enkelt eller uomtvistelig faktagrunnlag, kan håndteres av leder selv, så fremt leder er habil.

Det må vurderes om saken er på et lavt eller et høyt eskalerende nivå. Så lenge en sak fortsatt er på et lavt eskalerende nivå, vil partene det gjelder alle ha et ønske om å finne en løsning og vil større grad innrette seg etter leders avgjørelser, samt være i stand til å legge uenigheten bak seg.

Selv om leder anser en sak som bagatellmessig, kan den enkelte ansatte ha en helt annen oppfatning. Dette må leder akseptere og sørge for en forsvarlig håndtering tilpasset et hvert tilfelle. Alle parter i en sak må gis en opplevelse av en rettferdig prosess.

6.3.1. Kartlegging av faktiske forhold

Leder har ansvar for at de faktiske forhold i saken undersøkes ihht. arbeidsgivers aktivitetsplikt. Dette gjøres ved en *«enkel faktaundersøkelse»*. Formålet er å avklare om hvorvidt det foreligger et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø slik at ledelsen får et tilstrekkelig grunnlag å fatte beslutning om eventuelle tiltak.

Hvis arbeidsgiver er usikker eller saken eskalerer, skal saken meldes inn til nærmeste HR- og HMS-administrasjon eller NTNUs HR- og HMS-avdeling for bistand og avklaringer.

Leder kan selv gjennomføre en *enkel faktaundersøkelse*, etter strukturen som er gjengitt nedenfor. Dette bør gjøres i samråd med nærmeste HR- og HMS-administrasjon. Leder må sikre at en slik undersøkelse gjennomføres ut fra et objektivt ståsted og har tillit hos alle involverte parter.

6.3.2. Håndtering

På bakgrunn av arbeidsgivers undersøkelser skal det utarbeides en skriftlig rapport/saksframlegg som beskriver det faktiske grunnlaget med en vurdering og anbefaling/konklusjon som partene gis anledning til å kommentere før det konkluderes endelig.

Leder har under håndteringen av en arbeidsmiljøsak eller en personalsak en omsorgsplikt og må sørge for at alle involverte opprettholder et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under håndteringen av saker. I dette arbeidet kan driftsenhetens[6] HR- og HMS-administrasjon gi god lederstøtte. I dette arbeidet må det også vurderes å involvere verneombudet.

[6] Fakultetsnivå

6.4. Vurdering av alvorlige saker

Som alvorlige saker regnes bl.a. saker med høyt konfliktnivå, saker som medfører store belastninger i arbeidsmiljøet og saker med komplekst faktagrunnlag. Slike saker preges ofte av manglende vilje hos minst en av partene til å finne en løsning, og som har pågått over lang tid. Dette kan også være saker med flere enn to parter, saker der et eventuelt anklage rettet mot den ene parten kan bli alvorlig osv. Leder må sørge for en forsvarlig saksbehandling og alle parter i en sak må behandles likeverdig.

Leder bør i slike saker kontakte nærmeste HR- og HMS-administrasjon, og evt. NTNUs HR- og HMS-sjef, slik at man i fellesskap kan legge en plan for videre håndtering. Dersom man skal opprette en kartleggingskomité eller bestille en faktaundersøkelse fra eksterne leverandører, skal dette gjøres i samråd med NTNUs HR- og HMS-sjef. Hvordan en faktaundersøkelse gjennomføres, er beskrevet i kapittel 7.

En ekstern faktaundersøker vil undersøke de faktiske forhold, foreta en vurdering og konkludere.

6.5. Saker med bare en part

En sak med bare en part kan være saker der en ansatt angivelig er i konflikt med en hel udefinert gruppe eller et helt arbeidsmiljø, for eksempel en avdeling, et styre, utvalg, en faggruppe eller en ledergruppe. Det kan også være saker der en person gjentatte ganger krenker ulike personer, eller selv opplever å være utsatt for flere krenkelser fra ulike og forskjellige personer. Arbeidsgiver må også håndtere slike saker med bakgrunn i disse retningslinjene, uavhengig av om vedkommende tilsynelatende er den som krenker eller blir krenket.

6.6. Saker med flere uavhengige parter

En arbeidsmiljøsak kan ha flere parter som enkeltvis ikke har én felles sak. Det kan for eksempel være en sak hvor en person (part A) opplever å være trakassert av tre personer (part B, C og D). Da vil part A ha felles sak mot de tre andre partene, men de tre partene har hver for seg isolerte saker mot part A. De vil ikke ha saker mot hverandre. (Part B vil ikke ha sak mot C eller D.) Part B skal da ikke ha innsyn i sak mellom A og C eller A og D, men kun innsyn og påvirkning i egen sak part A mot B.

6.7. Gjenoppretting, oppfølging og evt. tiltak

Når en undersøkelse er gjennomført og arbeidsgiver har konkludert og fattet en beslutning, skal arbeidsgiver kalle inn partene en og en til møter hvor man redegjør for arbeidsgivers videre håndtering av saken.

Dersom arbeidsgivers endelige konklusjon viser at det psykososiale arbeidsmiljøet er uforsvarlig, plikter arbeidsgiver å utøve gjenopprettende tiltak.

Ansatte som påviselig er utsatt for trakassering, utilbørlig opptreden mv. som bryter med arbeidsmiljølovens bestemmelser, har krav på evt. nødvendig helsehjelp og evt. tilrettelegging i arbeidssituasjonen. Ideelt skal den som er utsatt for dette, fortsette i samme stilling og ved samme arbeidssted. Arbeidsgiver skal imidlertid så langt som mulig bistå i å finne andre løsninger ved NTNU dersom dette er den beste løsningen for den ansatte og/eller virksomheten. Det skal foretas en

løpende vurdering av igangsatte tiltak, og det bør foreligge en plan mellom leder og medarbeider på dette. Arbeidsgiver må også vurdere om det er grunnlag for å gi en formell beklagelse.

Det må også iverksettes adekvate tiltak for å gjenopprette et arbeidsmiljø dersom det er påvist uakseptable forhold i et arbeidsmiljø generelt, selv om enkeltpersoner ikke er utsatt for trakassering, utilbørlig opptreden mv.

Der det konkluderes med at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven forårsaket av enkeltansatte, har ansvarlig leder plikt til å sette i verk eller foreslå adekvate tiltak mot den eller de som evt. har utvist skyld. Ansvarlig leder skal vurdere å ilegge tjenesterettslige reaksjoner eller sanksjoner overfor ansatte som påviselig og uaktsomt har utsatt andre for et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, jf. statsansatteloven §§ 20, 25 og 26. Mistanke om straffbare lovbrudd hvor NTNU er part, skal politianmeldes.

Når en sak er endelig avklart, vil en arbeidstakers evne og vilje til å innrette seg etter arbeidsgivers konklusjon og tiltak, være en del av medvirknings- og lojalitetsplikten.

6.8. Særlig om rettsvern for den anklagede i saker om seksuell trakassering

Saker der en person anklages for å ha utøvd seksuell trakassering, har en helt annen karakter enn andre saker om forskjellsbehandling som kan være i strid med diskrimineringslovgivningen. De er også ofte ulikt andre former for trakassering. Påstander om at en person har utøvd seksuell trakassering vil i mange tilfeller være særlig alvorlig og inngripende for den anklagen gjelder, både når det gjelder vedkommendes arbeidsforhold og hans eller hennes privatliv. I slike saker er det derfor viktig å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn, særlig siden det følger av lovforarbeidene at listen for hva som regnes som seksuell trakassering ikke skal ligge for høyt.

6.9. Gjengjeldelse og represalier

Arbeidsmiljøloven § 2 A-2 har bestemmelser om vern mot gjengjeldelse ved varsling. Disse bestemmelsene gjelder også ved klage, bekymringsmelding mv. i forbindelse med konflikter, trakassering mv.

Gjengjeldelse og represalier ved varsling, klage osv. er forbudt. Forbudet gjelder både arbeidsgiver og medkolleger. Forbudet håndheves strengt og skal være en reell beskyttelse for den som velger å si ifra om forhold på arbeidsplassen som oppleves belastende.

7. FAKTAUNDERSØKELSE – METODE FOR VURDERING

7.1. Innledning

NTNU benytter faktaundersøkelse som metode ved mistanke om et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. En faktaundersøkelse har som formål å avklare de faktiske forholdene i en sak basert på en objektiv tilnærming, for deretter å vurdere om det foreligger et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i strid med bl.a. arbeidsmiljølovens bestemmelser. Faktaundersøkelsen skal utøves under forsvarlige rammer, og gi grunnlag for en god og saklig vurdering av saken.

Undersøkelser kan gjøres i ulikt omfang og med ulik tilnærming, avhengig av den enkelte sak. Slike undersøkelser kan både gjøres internt ved NTNU, eller med eksterne granskere. Hvilken tilnærming som velges varierer fra sak til sak, ut fra omfang og alvorlighetsgrad, slik det er beskrevet over. Dersom man skal opprette en kartleggingskomité eller bestille en faktaundersøkelse fra eksterne leverandører, skal dette gjøres i samråd med NTNUs HR- og HMS-sjef.

Faktaundersøkelse som metode er nærmere beskrevet nedenfor.

7.2. Foreløpig vurdering

I de fleste saker er det nødvendig å gjennomføre en foreløpig vurdering for å avklare om det foreligger en sak. En foreløpig vurdering benyttes når det foreligger mistanke om et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, uten at det foreligger en formell klage. En foreløpig vurdering kan utelukkes dersom det er åpenbart at en faktaundersøkelse er påkrevd.

Sakens omfang/alvorlighetsgrad avgjør hvor omfattende kartleggingen i en foreløpig vurdering skal være. Ved tvil kontaktes nærmeste HR- og HMS-administrasjon eller NTNUs HR- og HMS-sjef.

En foreløpig vurdering er leders grunnlag for å vurdere om det skal iverksettes en mer omfattende faktaundersøkelse eller ikke. En faktaundersøkelse kan spenne fra en grundig faktabasert saksutredning utarbeidet internt, til intern faktakartleggingsgruppe til eksterne granskere.

Når det ikke foreligger grunnlag for en faktaundersøkelse, men likevel avdekkes forhold som kan forbedres eller justeres, kan dette benyttes som grunnlag for videre arbeidsmiljøutvikling. Dersom den foreløpige vurderingen avdekker åpenbare brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser uten at det er nødvendig å kartlegge dette nærmere, skal leder konkludere og iverksette tiltak.

7.3. Mandat

Det må i alle tilfeller lages en plan for gjennomføringen av undersøkelser. Undersøkelser som utføres av andre enn arbeidsgiver selv, krever et mandat som beskriver hvem som gjennomfører undersøkelsen, hva som skal undersøkes, hvilke lovbestemmelser og retningslinjer som forholdet skal vurderes imot, samt hvilke avgrensinger som gjelder. Mandatet utarbeides av den som skal utføre undersøkelsen i samråd med bestiller, og må skriftlig aksepteres av den som bestiller undersøkelsen.

7.4. Innhenting av fakta

En faktaundersøkelse gjennomføres i praksis ved at det foretas kartleggingssamtaler med de involverte, gjennomgang av aktuelle dokumenter og eventuelt andre bevis som er med på å belyse

saken. Det må lages en plan hvor det fremgår hvem som skal intervjues og når, og hvem som skal motta hvilken informasjon på angitte tidspunkt.

Kartleggingssamtaler foregår som intervju, hvor det skrives fortløpende referat hvor den som blir intervjuet må signere. Den enkelte skal i rimelig tid innkalles til intervju med agenda og opplyses om at vedkommende kan bistås av en tillitsvalgt eller annen rådgiver under intervjuet. En ansatt ved NTNU kan ikke nekte å delta i en faktaundersøkelse da man har en medvirkningsplikt etter aml § 2-3 og lojalitetsplikt for øvrig etter arbeidsavtalen. En tillitsvalgt fra en fagforening har taushetsplikt og kan ikke uttale seg om egne medlemmer uten fullmakt, men har likefullt som andre ansatte en medvirknings- og lojalitetsplikt.

Skriftlig dokumentasjon kan f.eks. være e-post, brev, referater, SMS og sosiale medier. Sakens eier må sørge for at slik dokumentasjon lagres forsvarlig i et arkivsystem, og fører formell logg/tidslinje over aktuelle hendelser for øvrig.

Andre bevis kan være observasjoner, lydopptak, bilder, befaringer osv.

Den som gjennomfører faktaundersøkelsen må påse at kontradiksjonen blir tilstrekkelig ivaretatt, jf. pkt.7.5.

7.5. Konklusjon

Konklusjonen i en faktaundersøkelse skal baseres på en grundig vurdering av de faktiske forhold.

De faktiske forhold må i arbeidet med faktaundersøkelsens konklusjon, settes opp mot generelle hensyn for et trygt og godt arbeidsmiljø, redusert konfliktnivå og etablering av gode samarbeidsforhold.

I tillegg må de faktiske forhold vurderes i forhold til juridiske minstekrav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Dvs. i arbeidet med konklusjonen må også arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, primært aml § 4-1 og § 4-3. vurderes. I saker om seksuell trakassering, er hjemmelsgrunnlaget aml § 13-1, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Det må også vurderes mot evt. annet lovverk og bestemmelser, herunder Etiske retningslinjer for statstjenesten (KMD) og interne retningslinjer ved NTNU, f.eks. etiske retningslinjer.

7.6. Rapport

Rapporten skal dokumentere faktaundersøkelsesprosessen, gjennomgå fakta, vurdere og avslutte med en konklusjon. Partene i saken skal få tilbud om å lese rapporten og gis mulighet for å kommentere rapportens funn og vurderinger før arbeidsgiver tar en endelig beslutning og evt. videre oppfølging i saken. Partenes kommentarer til rapporten skal vedlegges saken og inngår i arbeidsgivers endelige beslutning. Undersøkelsen og rapporten er alltid arbeidsgivers eiendom.

8. JURIDISKE GRUNNPRINSIPPER

8.1. Personkonflikter vs. interessekonflikter

Faglige uenigheter er en drivkraft i en akademisk organisasjon som NTNU. Disse kan ta form som interessekonflikter eller sakskonflikter, og er påregnelig i arbeidsmiljøsammenheng. Det er altså ikke den faglige uenigheten medarbeidere skal beskyttes mot, men eventuelle personkonflikter som er belastende, og som bl.a. kan oppstå som følge av faglig diskurs. Ansatte skal formidle sin kunnskap og ytre sine synspunkter uten at dette skal krenke andre, eller medføre utilbørlig respons fra kollegaer.

8.2. Skillet mellom «påregnelig» og «uheldig»

Når adferd (handlinger, unnlatelser eller ytringer) og hendelser undersøkes, skilles det mellom «uheldig» og «påregnelig» belastning. Tilfeller som blir vurdert som uheldige er også å forstå som uforsvarlig, og er brudd på arbeidsmiljøloven som skal følges opp med tiltak. Tilfeller som er påregnelig kan for enkeltpersoner oppleves ubehagelig, men er ikke brudd på arbeidsmiljøloven. Påregnelige tilfeller er det som den enkelte må tåle i en arbeidshverdag.

Følgende er eksempler på uheldige hendelser, unnlatelser eller adferd:

- Uønsket seksuell oppmerksomhet (seksuell trakassering)
- Usaklig utestengning eller tilbakeholdelse av nødvendig informasjon
- Urettmessige beskyldninger om dårlig utførelse av arbeid, nedvurdering av faglig dyktighet, og usaklig fratakelse av oppgaver og ansvar
- Baksnakking og ryktespredning
- Utfrysing og ekskludering
- Sårende fleiping og erting
- Utilbørlig tiltale
- Utskjelling

8.3. Arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

De grunnleggende krav til det psykososiale arbeidsmiljøet som utløser handlingsplikt, fremgår av arbeidsmiljøloven som følger:

- § 4-1 (1): fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- § 4-1 (2): uheldig psykisk belastning
- § 4-3 (1): integritet og verdighet
- § 4-3 (3): trakassering
- § 13-1 (2), jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13: seksuell trakassering
- § 4-3 (3): utilbørlig opptreden

8.3.1. Fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Begrepet «*fullt forsvarlig*» er en rettslig standard som presiseres og utfylles gjennom de mer konkrete bestemmelsene i loven som omtalt under. Dette er et minstekrav til forsvarlighetsstandarden man kan forvente i et arbeidsmiljø, og innebærer nødvendigvis ikke at all risiko er eliminert. Selv om de enkelte miljøfaktorer hver for seg er forsvarlig, kan likevel den samlede belastningen være uakseptabel. De forskjellige faktorer må derfor vurderes samlet.

8.3.2. Trakassering, mobbing

Trakassering defineres som «*handlinger, unnlatelser eller ytringer som har til formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende*» (jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13). Slike handlinger er forbudt gjennom arbeidsmiljøloven (aml) § 4-3 og § 13-1, likestillings- og diskrimineringsloven og diskrimineringslovene. Trakassering er vanligvis gjentatte hendelse over tid, men kan også være en isolert hendelse hvis hendelsen er tilstrekkelig alvorlig. Trakassering omfatter også mobbing og seksuell trakassering (Se under).

8.3.3. Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 forbudt. Definisjon på seksuell trakassering fremgår i andre ledd siste punktum: *«Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.»* Her er det den krenkende parts subjektive opplevelse som legges til grunn, og hvor oppmerksomhetens formål/virkning er «plagsom».

8.3.4. Utilbørlig opptreden

Begrepet utilbørlig opptreden kan være upassende eller andre uheldige handlinger utover det som dekkes av begrepet trakassering. Utilbørlig opptreden kan f.eks. ramme et helt arbeidsmiljø (ikke nødvendigvis enkeltpersoner), eller være illojal adferd overfor arbeidsgiver. Konflikter i betydningen normal ytring av uenighet, er i seg selv ikke utilbørlig selv om det kan forekomme utilbørlig opptreden i slike situasjoner.

8.3.5. Uheldig psykisk belastning

Etter aml § 4-1 (2) stilles det krav om at arbeidstakere ikke skal utsettes for uheldige psykiske belastninger, ved arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse mv. Det er et vilkår at de psykiske belastningene er uheldige. Det betyr at ikke enhver psykisk belastning vil være brudd på arbeidsmiljøloven.

8.3.6. Integritet og verdighet

Etter aml § 4-3 (1) skal arbeidet legges til rette slik at integritet og verdighet kan ivaretas. Med integritet og verdighet menes respekt for den enkelte ansattes menneskeverd.