

24.10.19

Saksansvarlig: Ida Munkeby

Saksbehandlere: Arne Hestnes, Arve Skjærvø

## NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

**Om: Organisatoriske endringer ved Institutt for historiske studier ved Det humanistiske fakultet**

---

### Tilråding:

1. *Styret tar saken til etterretning og beslutter følgende:*
  - *Institutt for historiske studier nedlegges 31.10.2019*
2. *Alternativ I - styret vedtar at:*
  - *Fra 1.11.2019 opprettes «Nye Institutt for historiske studier» i samsvar med beskrivelsene i saksframlegget som et institutt ved Det humanistiske fakultet.*
  - *Stilling som instituttleder utlyses snarest og fortrinnsvis til 31.7.2025*
  - *Fra 1.11.2019 opprettes det et eget senter på nivå 3 ved Det humanistiske fakultet i samsvar med beskrivelsene i saksframlegget – forskningsgruppen Fate of Nations utgjør kjernen i senteret*
  - *Dekan ved Det humanistiske fakultet oppnevner leder for senteret. Leders funksjonstid er til 31.7.2021. For lederperioden 1.8.2021 til 31.7.2025 avgjør dekan ved Det humanistiske fakultet om ledelse ved senteret fortsatt utøves som funksjon, eller om det utlyses fireårig åremålsstilling som leder.*
  - *Styrets vedtak iverksettes med virkning fra dagens dato, og ellers så raskt som praktisk mulig.*
3. *Alternativ II – styret vedtar at:*
  - *Fra 1.11.2019 opprettes «Nye Institutt for historiske studier» i samsvar med beskrivelsene i saksframlegget som et institutt ved Det humanistiske fakultet.*
  - *Fra 1.11.2019 opprettes det ytterlig et institutt med utgangspunkt i tidligere IHS ved Det humanistiske fakultet. Forskningsgruppen Fate of Nations skal utgjøre kjerne i instituttet, det vises for øvrig til beskrivelsene i saksframlegget.*
  - *Stillingene som instituttledere utlyses snarest og fortrinnsvis til 31.7.2025*
  - *Styrets vedtak iverksettes med virkning fra dagens dato, og ellers så raskt som praktisk mulig.*
4. *Hvis alternativ I vedtas ber styret Det humanistiske fakultet i samråd med rektor ivareta prosessene med å fastsette:*
  - *Ordning for bidrag til undervisning og veiledning på studieprogrammer som går på tvers av senter og institutt.*

- *Ordning for fordeling av bevilgning mellom senter og institutt.*
  - *Bemanning av hhv. senter og institutt etter drøfting med de tillitsvalgte*
5. *Hvis alternativ II vedtas ber styret Det humanistiske fakultet i samråd med rektor ivareta prosessene med å fastsette:*
- *Ordning for bidrag til undervisning og veiledning på studieprogrammer som går på tvers av de to instituttene.*
  - *Ordning for fordeling av bevilgning mellom de instituttene.*
  - *Bemanning av de to instituttene etter drøfting med de tillitsvalgte*
6. *Styret ber Det humanistiske fakultet i rimelig tid før utgangen av lederperioden 1.8.2021 – 31.7.2025 evaluere ordningen med deling av Institutt for historiske studier. Sammenslåing skal vurderes. Et avgjørende kriterium er ivaretagelse av forsvarlig arbeidsmiljø.*
-

## 1. Bakgrunn for saken

Hensikten med denne saken er å fatte vedtak som kan bidra til å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte ved Institutt for historiske studier. Etter år med konflikter er det etter rektors oppfatning nødvendig å gjøre organisatoriske endringer for å løse opp en fastlåst situasjon og skape ro. NTNU kan ikke leve med en situasjon som innebærer helsefare for de involverte og mulige brudd på arbeidsmiljøloven. Selv om et flertall av ansatte på instituttet ikke er direkte involvert i konflikten påvirker uroen også deres arbeidshverdag.

For å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø må alle bidra. Forslagene i dette saksnotatet er utarbeidet med dette som utgangspunkt. For å gjøre vurderingene så objektive som mulig støtter rektors forslag seg på et sett av kriterier som blant annet skal sikre at inngrepene i instituttet ikke blir uforholdsmessig store. Likevel er det ikke mulig å finne en organisatorisk modell som alle vil bli fornøyd med så lenge det er to grupper av ansatte som har svært ulik vurdering av arbeidsmiljøkonflikten ved instituttet.

Konflikt og dårlig arbeidsmiljø er normalt ingen god begrunnelse for omorganisering. Det er ikke ideelt å dele et institutt som leverer faglig gode resultater. Når rektor likevel foreslår en slik løsning sier det noe om alvoret i situasjonen. Rektor mener likevel at forslaget som her legges fram kan hjelpe til å løse opp i konflikter og arbeidsmiljøproblemer slik at de ansatte etter hvert kan legge problemene bak seg og gradvis dreie fokus over på å gjenoppbygge normale relasjoner og et forsvarlig arbeidsmiljø for hele fagmiljøet.

Det er vanskelig å eksakt tidfeste når konfliktene ved Institutt for historiske studier startet. Kartleggingsrapporten (se utdrag nedenfor) indikerer at det over flere år har vært konfliktfylt ved instituttet. Enkelte som har uttalt seg viser til problemer med arbeidsmiljøet tilbake til da de var stipendiater, og «at det henger igjen en ukultur i veggene ved instituttet fra tiår tilbake».

I 2013 fikk instituttet, og NTNU for øvrig, ansatte instituttledere. Under den nye instituttlederen ble det ansatt en rekke godt kvalifiserte utenlandske og andre eksterne søkere, og interne søkere nådde ikke opp og «ble forbigått». Enkelte av de intervjuede mener dette «falt flere tungt for brystet», men dette er det uenighet rundt. Ledelse og faglig profil for Europastudier var det også uenighet rundt med sterke uformelle krefter som presset på for sine syn. Fra 2015 og fremover utviklet det seg en konfronterende linje.

Tidlig i 2016 ble det gitt en muntlig tilrettevisning til en professor. Dette medførte mye uro og bidro til å etablere fronter mellom de som støttet ledelsen og de som ikke gjorde det. I 2017 opplevde et verneombud utilbørlig press og valgte å trekke seg. Sommeren 2018 ble en ansatt omplassert til et annet institutt. Blant flere av de ansatte var det ulike synspunkter og uenighet rundt alle disse hendelsene.

Saken eskalerte ytterligere da instituttleder Tor Einar Fagerland den 18.oktober 2018 valgte å fratrukke sin stilling som instituttleder etter å ha blitt utsatt for «utilbørlig press».

Den 19. oktober 2018 mottok NTNUs HR- og HMS-sjef et varsel fra den avgåtte instituttlederen. En uke senere hadde HR- og HMS-sjefen og ytterligere en representant fra HR- og HMS-avdelingen, samt representanter fra ledelsen ved fakultetet, et møte med en gruppe ansatte ved instituttet. I dette møtet ble en alvorlig konfliktfylt situasjon ved instituttet

beskrevet. På bakgrunn av dette ble det i slutten av oktober 2018 besluttet at arbeidsmiljøet ved Institutt for historiske studier (IHS) skulle kartlegges ved en faktakartlegging.

Organisasjonsdirektøren oppnevnte deretter en faktakartleggingsgruppe med følgende mandat:

*«Gruppen skal kartlegge om det psykososiale arbeidsmiljøet ved instituttet er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav, jf. aml. § 4-1 og retningslinjene pkt. 8.3. Gruppen skal gjennom en kartlegging av arbeidsmiljøet danne seg et objektivt og faktabasert bilde av arbeidsmiljøet med særlig vekt på å identifisere og forklare uheldige arbeidsmiljøfaktorer. Kartleggingen kan omfatte organisering, ledelse, enkeltpersoner og enkelthendelser – eller andre faktorer gruppen mener er av vesentlig betydning. Gruppen skal intervju et representativt utvalg av ansatte. For øvrig vises det til metodebeskrivelsen i retningslinjene pkt. 7. (NTNUs konflikthåndteringsregelverk)*

*Fakultetet forplikter seg til å oversende foreliggende skriftlig materiale som kan ha relevans for kartleggingen.*

*Kartleggingen skal ivareta krav til god og forsvarlig saksbehandling. Ved kartleggingen skal hensynet til kontradiksjon ivaretas. ....*

*.....I kartleggingssamtaler med den enkelte skrives et referat med hovedpunkter fra samtalen som vedkommende signerer før samtalen avsluttes.*

*Kartleggingen skal sammenfattes i en rapport som skal inneholde analyser/konklusjoner knyttet til arbeidsmiljøet.*

*Før fakultetet konkluderer på bakgrunn av rapporten, skal berørte parter gis anledning til å uttale seg.*

*Etter at partene er gitt anledning til å uttale seg om rapporten, skal kartleggingsgruppen utarbeide en tilleggsrapport til arbeidsgiver med forslag til eventuell oppfølging og tiltak....*

*....Arbeidsgiver ønsker at arbeidet med rapporten prioriteres og ferdigstilles snarlig.»*

Kartleggingsgruppen besto av:

Leder: Professor Lars Jacob Stovner, Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap (NTNU)

Medlem: Adv. Harald Pedersen, Arbeidsrettsadvokatene

Medlem: Org. psyk. Ingrid Wibe, Senter for ledelse

Sekretær: Seniorrådgiver Didrik Tårnesvik, HR- og HMS-avdelingen (NTNU)

Rent metodisk foregår faktakartlegging ved gjennomlesning av relevante dokumenter, intervjuer og samtaler med berørte slik at de nøytrale faktagranskerne skal kunne danne seg et mest mulig objektivt og faktabasert bilde av en sak. Dette skal i neste runde danne et best mulig grunnlag for en objektiv og saklig beslutning i lederlinjen.

Kartleggingsgruppa påstartet sitt arbeid i møte den 18.12.18 og hadde sitt første intervju den 02.01.19, deretter ble det totalt gjennomført 47 samtaler med 42 personer, og det ble overlevert 2 700 sider med dokumenter. Kartleggingsgruppa leverte sin kartleggingsrapport (rapport 1) den 12.06.19. I tillegg til rapport 1 ble kartleggingsgruppa bedt om å utarbeide en tilleggsrapport med forslag om organisatoriske tiltak (rapport 2). Denne ble overlevert organisasjonsdirektøren den 18.06.2019.

Kartleggingsrapporten (rapport 1) omtalte flere enkeltstående situasjoner og konflikter mellom flere parter (parter defineres som enkeltpersoner som er direkte involvert i konflikten), samt kritikkverdige handlinger og hendelser. Partene og andre involverte fikk i slutten av juni 2019 oversendt de offentlige deler av rapporten og også de konfidensielle deler av rapporten hvor de selv var omtalt. Frist for kontradiksjon<sup>1</sup> for partene og ev. uttalelser og innspill fra øvrige ble satt til 15. september. I alt 14 personer har levert tilsvarende med synspunkter på funn i rapporten og ikke minst med kommentarer til egne intervjuer og uttalelser og tolkningen av dette.

Rektor har gått gjennom kartleggingsrapporten, kontradiksjonen og øvrige innspill. Det ble i dette arbeidet tydelig at det høye konfliktnivået og de omfattende arbeidsmiljømessige konsekvensene av dette ikke vil kunne løses uten at miljøet ved IHS splittes opp organisatorisk og fysisk.

Denne vurderingen sammenfaller med faktakartleggingsgruppens anbefalinger i rapport 2:

*«Kartleggingsgruppas anbefalte hovedtiltak ... er at det foretas en endring i organisering og struktur.*

*Et viktig prinsipp for omorganisering er at man først og fremst må ta i betraktning hva som kan bedre arbeidsmiljøet og gjøre at de mellommenneskelige relasjonene blir håndterlige. Omorganisering gjøres for å bedre arbeidsmiljøet, men det vil nok likevel av mange oppleves som en sanksjon, derfor kan det ha betydning for hvordan den enkelt ansatt klarer å gå videre. De ansattes følelse av å bli straffet eller belønnet bør derfor i noen grad vektlegges. I tillegg er det slik at ingen organisatorisk endring vil føre til at alle i konflikt blir atskilt. Uansett løsning bør derfor arbeidsgiver vurdere om ytterligere endringer, på person-nivå, skal gjøres.»*

En omorganisering vil ikke avhjelpe konflikter og samarbeidsproblemer alene. Slike det fremgår senere i dette saksframlegget skisserer rektor derfor rektor mulige tiltak i en mer omfattende og langsiktig gjenopprettingsprosess. Eventuelle reaksjoner rettet mot enkeltpersoner er egne personalsaker som ikke vil bli omtalt her.

## **2. Innholdet i faktakartleggingsrapporten og den etterfølgende kontradiksjonen**

### **2.1. Overordnet perspektiv**

Etter arbeidsmiljøloven §§ 2-1, 3-1 og 4-1 har arbeidsgiver ved rektor det overordnede ansvaret for at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt en plikt til å gjenopprette dette dersom en eller flere ansatte har en uforsvarlig arbeidshverdag. I konfliktsaker skal arbeidsgiver ta beslutninger på et objektivt og faktabasert grunnlag. NTNU overlot derfor til et uavhengig organ (faktakartleggingsgruppen) å kartlegge de faktiske forhold i konflikten ved IHS.

I denne saken har det også vært reist flere habilitetsinnsigelser rettet mot ulike personer og beslutningsorganer. Det var derfor nødvendig å legge instituttet direkte under rektor- og

---

<sup>1</sup> Dette må ikke forveksles med medvirkningsrunden rundt organisatoriske endringer. Kontradiksjon er den enkeltes innspill på innholdet i faktakartleggingsrapporten som går på dem selv.

styrenivå jf. S-sak 34/19 i styrets møte den 19.09.19. hvor styret besluttet å midlertidig legge Institutt for historiske studier (IHS) direkte under rektor.

I juni i år ble som nevnt kartleggingsrapporten overlevert fra den uavhengige kartleggingsgruppen til NTNU ved organisasjonsdirektør Ida Munkeby. Rapport 1 er på nærmere 500 sider og er delt i to deler. Del A som omhandler rammer, regelverk og et overordnet perspektiv, og del B som er den reelle faktagjennomgangen med tilhørende vurderinger. Del A er i sin helhet offentliggjort.

Kartleggingsrapporten danner et godt bilde av en kompleks sak, og viser hvordan situasjonen ved instituttet har utviklet seg i perioden 2013 og frem til våren 2019. Det er funn som viser alt fra bakenforliggende årsaker - til utilbørlige enkelthendelser utført av enkeltpersoner. Rapporten gir en beskrivelse av de overordnede konfliktlinjene, og fastslår at det ved instituttet er to grupper som står mot hverandre. Saksforberedende<sup>2</sup> dekan har på bakgrunn av rapporten overlevert et notat til rektor med flere råd, herunder om organisatoriske endringer.

## **2.2. Kartleggingsgruppas hovedkonklusjoner**

Under gjengis hovedpunkter fra faktakartleggingsrapportens sammendrag. Sammendraget er tidligere gjennomgått overfor styret av kartleggingsgruppas leder, professor Lars Jacob Stovner:

### ***Bakenforliggende årsaker***

- Det har over tid vært en kultur ved instituttet som har vært preget av uformelle maktstrukturer, alliansebygging, røff omgangstone, og tendens til baksnakking.
- Flere opplevde en mer autoritær ledelse og større grad av styring ovenfra.
- Flere mener det har vært en dårlig fungerende medvirkningsarena med dårlig ytringskultur – særlig etter 2013.
- Innskjerpede administrative rutiner ved tilsetninger medførte at noen opplevde mindre mulighet for viktige fagmiljøer å påvirke hvem som tilsettes – mens andre opplevde mer stringente og transparente ansettelsesprosesser.
- Enkelte opplevde manglende strategisk diskusjon og transparens i utnevnelser til ulike komiteer.
- De fleste av de som har vært betydelig involvert i konflikten har hatt tilknytning til Europastudier (ES) – det har lenge vært stor uenighet og strid rundt institutt plassering og faglig profil (dette inkluderer også personer som i dag ikke er en del av ES).
- Det har vært habilitetsutfordringer på grunn av manglende tillit til lederes upartiskhet i avgjørelser – enkelte oppfattet uheldige maktkonstellasjoner rundt ledere på flere nivåer, noe som særlig gjaldt saker knyttet til Europastudier.

Overstående punkter førte til en eskalering av konflikten med utvikling av to grupper med sterkt motsatt syn:

- Gruppe 1 var sterkt kritisk til ledelsen og påpekte manglende habilitet, transparens og medvirkning. Gruppen mente at det å kjempe sterkt for sine synspunkter på disse

---

<sup>2</sup> Av forsiktighetshensyn vedrørende habilitet og høyest mulig tillit til saksbehandlingen besluttet rektor etter bl.a. anmodning fra dekanen ved HF 4. april 2019 at dekanen ikke skulle oppsummere og foreslå tiltak på bakgrunn av faktakartleggingen. Daværende dekan ved IE-fakultetet ble vurdert som uavhengig og habil og fikk derfor dette oppdraget.

punktene hørte til den akademiske ytringsfrihet de har som universitetsansatte, og at man ikke kunne godta korreks fra ledelsen på disse prinsipielle spørsmålene.

- Gruppe 2 oppfattet at hovedproblemet var at medlemmer av gruppe 1 fremmet sine synspunkter gjennom en problematisk atferd på en slik måte at arbeidsmiljøet ved instituttet ble forverret.
- Gruppe 1 opplevde på sin side at ledelsen støttet gruppe 2, mens gruppe 2 opplevde at ledelsen søkte å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Fra 2015 må mye av det som har skjedd i konflikten forstås ut fra at det ble etablert en konfliktatferd på begge sider, og det oppstod kraftig ordbruk i diskusjoner mellom involverte aktører.
- Konsolidering av de to gruppene sammen med konfliktatferden har gitt konflikten sin egen dynamikk som har drevet den videre, delvis frigjort fra de opprinnelige stridstemaene.
- Flere av de involverte har vært så mistenksomme og følsomme for kritikk fra motparten at forsøk på å få til forsoning gjennom møter mellom partene ofte har ført til ytterligere eskalering.
- Etableringen av en arbeidsmiljøgruppe<sup>3</sup> kunne vært et godt tiltak, men med de steile frontene og det dårlige arbeidsmiljøet som fantes da, førte dette arbeidet til at de stridende grupperingene ble enda mer synlige - tiltaket manglet bl.a. en tydelig rolleavklaring mot ledelsen.
- September/oktober 2018 eskalerte konfliktnivået ved instituttet gjennom flere uakseptable handlinger.

Følgende sitater hitsettes fra sammendraget i faktakartleggingsrapporten:

#### **Ledelsens og nivå Is håndtering**

*«Flere av de ulike enkeltsakene og konfliktene som har oppstått har blitt forsøkt håndtert av ledelsen og administrasjonen på nivåene over instituttet. Når instituttledelsen er part i konfliktene, er det uryddig håndtering fra ledelsesnivåene å sette i gang dialogprosesser og tiltak som instituttledelsen selv skal gjennomføre. Dette setter instituttlederen i en vanskelig posisjon hvor lederrollen blir svekket. I tillegg har mange av tiltakene vist seg å være for svake, og det har vært manglende overordnet blick og lite koordinering av alle involverte hjelpere. Flere av tiltakene har nok også kommet for sent, etter at barrierene i konflikten har blitt uoverstigelige. Derved har tiltakene eskalert konflikten framfor å lukke de enkelte sakene.»*

#### **Uttrykk for uforsvarlig arbeidsmiljø**

*«Ved instituttet har det de siste 2-3 år vært mange som har vært sykmeldt i perioder på grunn av konflikten. Dette gjelder personer fra begge grupper. Blant de helseproblemer som rapporteres er søvnløshet, hjertebank, hodepine, høyt blodtrykk, angst og depresjon. Flere av de involverte sier de føler sterk frykt hvis de møter personer fra den andre gruppa i korridoren, og de kan heller ikke oppholde seg i samme rom som dem og iallfall ikke arbeide sammen med dem.»*

#### **Kartleggingsgruppas konklusjon**

*«Kartleggingsgruppa finner at konflikten kan forstås ut fra saklige, prinsipielle og faglige motsetninger, fra historiske, kulturelle og organisatoriske forhold, fra lederes og ansattes kritikkverdige handlinger innenfor en konfliktynamikk og under medias*

---

<sup>3</sup> Ble besluttet opprettet 6. april 2017

*søkelys, og som et resultat at overordnede nivåers mangelfulle håndtering. Konflikten har affisert mange, og den er på høyeste konfliktnivå. Mange ved instituttet har gjennom flere år ikke hatt et forsvarlig arbeidsmiljø. Situasjonen synes i dag helt fastlåst.»*

Rapportens kapittel 8 beskriver de to grupperingene som preger konflikten ved instituttet. For ordens skyld nevnes at kjernen i gruppe 1 i hovedsak er ansatte tilknyttet forskergruppa Fate of Nations, og enkelte andre som står disse nær, mens gruppe 2 har betydelig større spredning i fagmiljøet. Noen er tilknyttet Europastudier, andre er innenfor klassiske fag og instituttets øvrige fagområder. Fellesnevneren for denne gruppen er deres støtte til tidligere instituttleder. De øvrige ansatte (den største gruppen) omtales i denne saken som gruppe 3. Gruppen omfatter de som står utenfor konflikten.

### **Kartleggingsgruppas beskrivelse av gruppe 1 og gruppe 2:**

*«Det inntrykket som Kartleggingsgruppa sitter igjen med når man opplever gruppe 1 sine sammenfallende uttalelser og mønster i det som fortelles, er at man har snakket mye sammen på bakrommet før kartleggingssamtalene og har en viss enighet om hva som skal formidles. Kartleggingsgruppa kan ikke si noe om dette er en bevisst strategi, eller om det skjer ubevisst, men det legges til grunn som et resultat etter samtaler dem imellom. De påstandene som rettes mot gruppe 1 som en sammensveiset gruppe, anser Kartleggingsgruppa å være riktige. Den bekreftelsen gis bl.a. gjennom samtalene med de som knyttes til gruppe 1. Når man spør de som knyttes til gruppe 1 om de holder sammen, gis det svar som både bekrefter dette, men også svar som forsøker å bagatellisere dette. Samtidig foreligger det dokumentasjon som peker på at denne grupperingen holder tett sammen, for eksempel brevene som de har signert under. Samholdet i gruppa er også støttende slik at trykket ved å stå i konflikten ikke oppleves like belastende. Det er flere i denne grupperingen som over tid har hatt en konflikttadferd som har vært høyt oppe i konfliktrappa.»*

*Når Kartleggingsgruppa ser på gruppe to finner man ikke et like klart mønster, man fremstår ikke like koordinerte. Den enkelte opplever en større belastning, man er mindre støttende til hverandre, og man opplever å dras inn i noe man ikke ønsker å være en del av. Det er særlig fra sommeren 2018 at de fleste knyttet til gruppe 2 har begynt å bevege seg oppover i konfliktrappa, selv om det også var utfordrende for to – tre personer tilbake til 2016.*

*Kartleggingsgruppa ser tydelig at det nå er to grupperinger som står imot hverandre, men gruppene har ulike oppfatninger av hva som er årsak til – og skyld i – konflikten. Flere fra gruppe 1 er likevel med på å bevege konflikten fremover gjennom sin adferd. Når en eller flere opplever å bli utsatt for dette, kan en samlende gruppe som motstander være et ekstra belastende element for den som blir rammet. Kartleggingsgruppa kan ikke se at de som er knyttet til gruppe 2 er tilsvarende organisert, og de fremstår i mindre grad samlet.»*



### **2.3. Tilbakemeldinger (kontradiksjon) på kartleggingsrapporten fra parter og andre i saken**

Tilsammen 14 medarbeidere har gitt tilbakemelding på det som står omtalt om dem selv i kartleggingsrapporten. Enkelte har påpekt faktiske feil, noen har forklart sin versjon av påstander de ikke har hatt anledning til å svare ut tidligere, og noen har kommentert prosess, saksbehandling og rapport, enten i negativ retning, eller i positiv retning. Flere av de som knyttes til gruppe 1 er kritiske og har påpekt svakheter med undersøkelsen samt påpekt at kartleggingsgruppa har vært forutinntatt. Ansatte knyttet til gruppe 2 har ikke rettet kritikk mot undersøkelsen, da de mener den viser et riktig bilde av de faktiske forhold. Rektor har også fått tilbakemelding om at de som tilhører gruppe 1 mener at konfliktene i hovedtrekk er løst ved instituttleders avgang, mens gruppe 2 fortsatt opplever vanskelige samarbeidsforhold, og frykt, og er i en krevende situasjon ved arbeidsstedet.

Rektor kan ikke se at momenter som er spilt inn i saken gjennom kontradiksjonsrunden endrer hovedtrekkene i kartleggingsgruppas vurderinger og konklusjoner. Tilbakemeldingene har likevel vært nyttige for å korrigere feil og bygge ut eller korrigere enkelte påstander. Kritikk av prosess og metodikk må forventes. De enkelte berørte har sin oppfatning av situasjonen og konflikten noe de enkelte vurderingene gjenspeiler. Tilbakemeldingene rektor har mottatt i kontradiksjonsrunden, bekrefter det høye spenningsnivået mellom grupperingene.

Rektor legger til grunn for sine vurderinger at konfliktlinjene er fastlåste og at konflikten har eskalert til svært høyt nivå og at det er nødvendig med organisatoriske tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Kartleggingsgruppa påpeker i rapport 2, at gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø må prioriteres foran andre hensyn, herunder faglige. Rektor deler denne vurderingen, men er fullt klar over at flere av de som omfattes av en omorganisering ofte vil oppleve dette som urettferdig eller at det er feil tiltak. Dette må imidlertid vektlegges i mindre grad enn hensynet til arbeidsmiljøet.

### **3. Prinsipper for rektors vurdering av omorganisering av instituttet**

Grunnlaget for rektors tilrådning bygger på faktakartleggingsrapporten, kontradiksjon, medvirknings- og medbestemmelsesprosesser og råd fra saksforberedende dekan. Samtidig legges noen sentrale prinsipper til grunn for utviklingen av en bærekraftig konflikthåndtering, herunder organisatorisk modell.

Disse er:

1. Gjenoppretting av forsvarlig arbeidsmiljø
2. Organisatorisk løsning innenfor rammen av Det humanistiske fakultet
3. Minst mulig inngripende løsning helhetlig sett
4. Faglig miljø/faglig-administrative hensyn
5. Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene
6. Personalmessig styring

#### **3.1. Generelle vurderinger vedrørende prinsippene**

Bortsett fra prinsipp 1, som har høyest prioritet, er ikke prinsippene prioriterte i forhold til hverandre.

Generelt gjelder videre at saken ikke er en organisasjonsendringssak som sådan. Det er heller ikke primært en sak om historiefaget. Organisasjonsendringer følger imidlertid som en

konsekvens av konflikten og som et tiltak for å håndtere konflikten. De organisasjonsmessige tiltakene bør likevel være så små og få som mulig, ha en klar innretning mot konflikthåndtering og gi grunnlag for at fagmiljøet innen historiske fag over tid igjen kan samles i ett institutt.

Faglige og faglig-administrative konsekvenser vil følge som en konsekvens av omorganiseringer og splitting av fagmiljøet. Rektor vurderer disse omkostningene som håndterlige og mener at de faglige konsekvensene av ikke å foreslå organisatoriske tiltak på sikt ville blitt større enn ved å gjennomføre organisatoriske tiltak.

## **3.2. Nærmere om prinsippene**

### **3.2.1. Forsvarlig arbeidsmiljø**

Dette er hovedkriteriet for vurdering av tiltak for å håndtere konflikten ved IHS. Faktakartleggingsrapporten konkluderer med konflikt på høyeste nivå og knytter dette til de to gruppene 1 og 2. Faktakartleggingsrapporten og tilbakemeldinger fra mange medarbeidere ved IHS dokumenterer sykemeldinger og svært uheldige samarbeids- og arbeidsforhold. Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.

### **3.2.2. Organisatorisk løsning innenfor Fakultet for humanistiske fag**

Beslektede fag bør som prinsipp organiseres under samme fakultet og dublering av fagmiljøer bør unngås. En ev. utflytting av deler av instituttet til annet fakultet vil også være kompliserende med tanke på undervisning.

Administrativt er flytting til annet fakultet også mer komplisert enn en løsning innenfor HF både når det gjelder finansiering/økonomimodell og konsekvenser forøvrig for mottakende miljø. Det er også grunn til å anta at faglige prioriteringer blir mer krevende på tvers av fakultet. Både faglige og administrative hensyn tilsier at en løsning som involverer andre fakulteter bør unngås. Rektor anbefaler derfor en modell innenfor rammen av HF.

### **3.2.3. Minst mulig inngripende løsning helhetlig sett**

I faktakartleggingsrapporten skilles det mellom gruppe 1 og gruppe 2, samt øvrige – gruppe 3. Øvrige ansatte utgjør majoriteten av medarbeiderne ved instituttet. De er ikke part i konflikten og bør ikke underkastes omfattende organisatoriske endringer. Snarere bør det legges til rette for stabile arbeidsforhold innenfor eksisterende organisatoriske ramme. Rektor ønsker på bakgrunn av dette å finne løsninger som berører færrest mulig blant øvrige.

I en reorganisering av instituttet må det imidlertid legges vekt på kartleggingsrapportens klare påpekning av «frontene» i konflikten. En reorganisering som ikke hensyntar dette vil for mange kunne føre til sviktende motivasjon for gjenoppretting, sviktende tillit til NTNUs ledelse og betydelig motstand.

Det kan nevnes at mange av de som har gitt innspill i medvirkningsrunden peker på at løsningen med ett institutt og ett senter (se forslag nedenfor) er den beste, nettopp fordi den påvirker færrest mulig og dermed skaper minst negativ påvirkning på både fag og for de ansatte samlet sett. Mer generelt kan trolig disse tilbakemeldingene tolkes som tilslutning til deling i alminnelighet.

### **3.2.4. Faglig miljø/faglig-administrative hensyn**

Å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø er det høyest prioriterte prinsippet når rektor foreslår organisatoriske endringer ved IHS. Dette kan i enkelte situasjoner stå i motsetning til et annet viktig mål for et universitetsinstitutt, nemlig faglig styrke og sammenheng og et fagmiljø og administrasjon over en kritisk minimumsbemanning. Hva dette kan bety i praksis vil nok variere noe fra fagmiljø til fagmiljø og også kunne oppfattes ulikt fra person til person. Det er likevel klart at nære fagfeller i det daglige arbeidsfellesskapet har stor betydning. Rektor vektlegger derfor organisatoriske løsninger som har tilstrekkelig bærekraft til at faglige miljø ivaretas og kan utvikles, og at fag-administrative oppgaver kan utføres så enkelt som mulig.

### **3.2.5. Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene**

Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene er et svært sentralt hensyn. Studentene skal kunne forvente relevante studieprogrammer på høyt faglig nivå. Rektor kjenner foreløpig ikke til indikasjoner på at konflikten ved IHS i særlig grad har rammet studietilbudet. Hvis konflikten eskalerer videre er det imidlertid stor sannsynlighet for økende sykefravær og bortfall av forelesninger/utstrakt vikarbruk.

Organisatorisk modell for konfliktløsning bør være slik at den i minst mulig grad utløser problemer med gjennomføring av undervisning, veiledning og videreutvikling av emneporteføljen til de studieprogrammene som berøres. Generelt vil et godt arbeidsmiljø for de ansatte bidra til/være et godt utgangspunkt for gode samarbeidsforhold og følgelig også godt samarbeid om utdanningstilbudene. Alle tiltak som senker konfliktnivået vil følgelig bidra til å sikre forpliktelsene overfor studentene. Disse forpliktelsene ivaretas også gjennom måten studieprogrammer organiseres, ledes og forvaltes på. Om organiseringen av studieprogrammene er knyttet til en faggruppe, til instituttet eller ligger på fakultetet vil kunne ha betydning for saklig og faglig samarbeid og utvikling av studietilbudet.

### **3.2.6. Personalmessig styring**

Ved omorganisering som berører ansatte vil et hovedprinsipp være at medarbeiderne fordeles i henhold til faglig tilhørighet og arbeidsoppgaver. For mange vil dette gi seg selv, for andre kan det være aktuelt med valgfrihet, mens for noen vil det være arbeidsgiver som avgjør innplassering. Det siste vil gjelde i tilfeller der faglig tilhørighet ikke samsvarer med den ansattes rolle eller av hensyn til forhold som knytter seg til konflikten og målet om å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. Da vil hensynet til arbeidsmiljøet være avgjørende for innplassering. Tilsvarende styring kan være aktuelt også med tanke på å opprettholde faglig miljø mv. Rektor vurderer det slik at det er aktuelt å bruke alle disse fordelingsprinsippene ved innplassering av de ansatte.

## **4. Drøfting av ulike organisatoriske alternativer**

Rektor har mottatt flere forslag til organisatoriske tiltak som del av løsningen av konfliktene ved Institutt for historiske studier. Faktakartleggingsgruppens rapport 2 har flere forslag, mange ansatte ved IHS har kommet med synspunkter både gjennom kontradiksjonsrunden og medvirkningsrunden og saksbehandlende dekan har i sitt notat pekt på ulike organisatoriske alternativer.

Mange av forslagene ligner hverandre og kan kategoriseres som varianter av samme grunnleggende prinsipielle forslag.

Forslagene kan grovt kategoriseres slik:

1. Flytting av studieprogrammet Europastudier, herunder tilknyttede fagpersoner eller Flytting av Fate of Nations
2. Nedlegging og avvikling av IHS og fordeling av studieprogrammene til andre institutter
3. Ulike kombinasjoner av pkt.1 og 2 ovenfor. Deling av instituttet i ulike varianter, herunder flytting av fag/forskningsgrupper (Fate og Nations, Europastudier, Klassiske fag) men også avvikling av instituttet som institutt, splitting og reetablering som to enheter (sentre eller institutt).

Nedenfor følger en drøfting av de alternative kategoriene.

I tillegg til disse har rektor vurdert andre løsninger beskrevet i del 5 og 6 nedenfor.

#### **4.1. Flytting av studieprogrammet Europastudier og flytting av Fate of Nations behandles under ett**

Det er fremmet/vurdert fire ulike forslag i denne kategorien:

- Flytte studieprogrammet i Europastudier og deler av gruppe 2 til enten Institutt for sosiologi og statsvitenskap (Fakultet for Samfunns- og utdanningsvitenskap SU) eller til Institutt for språk og litteratur (HF)
- Flytte studieprogrammet i Europastudier og deler av gruppe 1 (FoN) til Fakultet for økonomi (ØK)
- Flytte Fate of Nations til Fakultet for økonomi
- Flytte både studieprogrammet i Europastudier og FoN ut av Institutt for historiske studier

##### **4.1.1. Vedrørende studieprogrammet Europastudier**

Fordelen med flytting av Studieprogrammet Europastudier er at man flytter få personer. Ved å flytte Europastudier flytter man flere av de som ifølge faktakartleggingen har hatt det vanskeligste arbeidsmiljøet, og hvor mange er knyttet til gruppe 2. Man kan til en viss grad også argumentere med at man opprettholder et samlet fagmiljø i gruppen. Gruppe 2 er imidlertid ikke en homogen gruppe som bare er knyttet til Europastudier, flertallet i gruppe 2 har sin tilhørighet spredt på flere studieprogrammer.

En flytting av Europastudier vil derfor ikke løse arbeidsmiljøproblemene, og konfliktlinjene ved IHS vil bestå. Dette vil etter rektors vurdering heller trolig skjerpe situasjonen.

Flytting av Europastudier til Fakultet for økonomi (ØK) sammen med ansatte tilknyttet FoN vil heller ikke løse opp konfliktlinjene ved IHS siden gruppe 1 i stor grad kan knyttes til FoN. Denne løsningen innebærer i praksis bare å flytte konflikten til ØK.

Flytting av Fate of Nations til Fakultet for økonomi kan framstå som et alternativ som tilfredsstillende mange av vurderingsprinsippene ovenfor. Flyttingen vil ivareta hensynet til arbeidsmiljø, faglig miljø og sentrale temaer i FoNs forskningsprosjekter er knyttet til økonomisk historie. Nedsidene er at dette er en løsning utenfor det Humanistiske fakultet, noe som betyr deling av historiefaget på to fakultet og dertil potensiell faglig dublering. Løsningen vil kreve overgangsordninger og fordrer tett tverrfakultært samarbeid om BSc og MSc i historie (i fortsetningen omtalt som historieprogrammene) og Lektorprogrammet i historie. Dette er mulig å få til, men ansees som mer krevende enn studieprogramforvaltning innenfor ett og samme fakultet.

Det er videre fremmet mer uspesifikke forslag om å flytte både Europastudier og Fate of Nations, uten å angi på hvilken måte eller hvor hen. Dette kommenteres ikke videre her.

#### **4.1.2. Vedrørende Fate of Nations**

Rektor drøfter dette mer inngående nedenfor. FoN er relativt homogen når det gjelder fast vitenskapelige ansatte, og slik sett kan opprettholdes som en sterk faglig enhet. Når det gjelder konfliktlinjene kan mye av gruppe 1 assosieres med Fate of Nations, selv om andre utenfor FoN også kan assosieres med denne gruppen. Midlertidige ansatte som stipendiater og post. doktorer som har tilknytning til forskningsgruppen, men som står utenfor konflikten, vil kunne oppleve flytting som et inngripende tiltak.

#### **4.1.3. Generelt**

Flere av forslagene i kategori 1 innebærer flytting ut av Det humanistiske fakultet. Rektor vurderer det som uheldig av faglige grunner og fordi det vil videre kreve omfattende og tungvinte administrative ordninger. Prinsipielt er dette også lite ønskelig med tanke på faren for dublering av fagmiljøer.

På kort sikt vil disse tiltakene også reise problemstillinger omkring booppgjør mellom ØK, som er vurdert i denne sammenheng, og HF og videre spørsmål omkring hvorvidt ph.d.-stipendiater og masterstudenter skal flyttes. Profilen på Europastudier må også vurderes omlagt i retning økonomisk historie hvis dette skal være en varig ordning og i realiteten innebære oppbygging av et miljø i økonomisk historie ved Fakultet for økonomi. Dette igjen vil utløse behov for tilførsel av nye faglige ressurser til IHS for å dekke undervisningsbehovene i moderne historie.

### **4.2. Nedlegging og avvikling av IHS og fordeling av studieprogrammene til andre institutter eller nye enheter**

Også innen kategori 2 er det foreslått eller sondert rundt tre ulike forslag. Forslagene drøftes her hver for seg.

#### **4.2.1. Historieprogrammene, Arkeologi og Kulturminneforvaltning fusjoneres inn i Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR)**

Utfordringen med dette alternativet er at forslaget ikke sier noe om resten av IHS. Rektor mener denne løsningen innebærer en betydelig større fragmentering av historiefagmiljøet enn andre løsninger. Alternativet anses derfor som uaktuelt. Løsningen adresserer heller ikke konfliktlinjene ved instituttet og vil følgelig i liten grad bidra til å gjenopprette forsvarlig arbeidsmiljø.

#### **4.2.2. Dagens IHS splittes i to og fusjoneres med Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR) og Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)**

Rektor har fått sterke og velbegrunnede innsigelser fra IFR mot å fusjonere inn disiplinfaget historie. Rektor peker på at IFR står foran krevende gjennomføring av en NTNU-vedtatt satsing og utvidelse av ex.phil - og må bruke sine ressurser på dette. KULT har gitt konstruktive, men avventende tilbakemeldinger med tanke på å inkorporere de mer profesjonsorienterte studiene (Lektorprogrammet i historie) samt en del historikere som et tredje senter ved instituttet.

Rektor ser at deling av IHS og inkorporering i andre institutter kan, hvis delingen blir gjort i mest mulig sammenfall med konfliktlinjene, bidra til forbedret arbeidsmiljø. Konfliktlinjene følger imidlertid ikke profesjons- eller de disiplinorientert studiene. En innpassing i IFR

og/eller KULT vurderes derfor som krevende både faglig, og som tiltak for konfliktløsning og arbeidsmiljøutvikling.

I tillegg vil en slik løsning kunne «usynliggjøre» historiefaget. De ansatte som overføres vil dermed også bli mindre synlige som historikere. Rektor vil her understreke at det vurderes som viktig at NTNU opprettholder historie som en godt synlig del av NTNUs disiplin faglige portefølje.

#### **4.2.3. Dagens IHS splittes i to midlertidige sentre ved HF**

Denne løsningen reiser mange av de samme problemstillingene som de to foregående alternativene, som spørsmålet om langs hvilke linjer oppsplittingen skal gå og om det er mulig å finne en løsning som ivaretar både fag og arbeidsmiljø samtidig. Rektors forslag nedenfor viser at dette er mulig forutsatt en relativt «asymmetrisk» splitting.

Løsningen med å gjøre hele instituttet til to sentre er omfattende og sterkt inngripende og rammer ikke minst de mange ansatte ved IHS som ikke er part i eller direkte berørt av konflikten på en urimelig måte. Rektor vurderer det følgelig som overdrevent og uheldig å legge ned IHS og erstatte hele instituttet med to sentre.

#### **4.3. Andre alternativer**

Rektor har også mottatt et forslag om å flytte Klassiske fag ut av IHS der ansatte selv kan velge hvor de vil organiseres. Det er pekt på Institutt for språk og litteratur (ISL) eller Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR). Forslaget er ikke vurdert nærmere av to grunner. For det første er det få som har fremmet dette forslaget, og det har ikke vært nevnt etter at faktarapporten ble lagt fram. For det andre svarer alternativet i svært liten grad opp behovet om å bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø.

Det er foreslått ulike kombinasjoner av forslagene ovenfor; deling av instituttet i ulike varianter, herunder flytting av fag/forskningsgrupper. Rektor viser til vurderingen ovenfor og går her ikke nærmere inn på varianter og valører av ulike forslag framsatt.

#### **4.4. Oppsummert**

Rektor viser til prinsippene innledningsvis i dette kapittelet og vurderingene omkring ulike alternativer over. Samlet dekker dette sentrale og relevante problemstillinger i avveiningene rundt framtidig organisasjonsmodell for IHS. Av hensyn til arbeidsmiljøet, og med erkjennelsen av at konflikten ikke kan løses uten at involverte organisatorisk og fysisk skilles, mener rektor instituttet må splittes. Dette må gjøres innenfor rammen av Det humanistiske fakultet, slik at arbeidsmiljøet kan forbedres, at endringen er minst mulig omfattende og inngripende og slik at fag og studietilbud kan ivaretas på best mulig måte.

Rektor valgte på dette grunnlag å sende ut på medvirkningsrunde et forslag om en løsning med ett institutt og ett senter.

### **5. Medvirkningsrunde**

Følgende forslag ble sendt på medvirkning til alle ansatte ved IHS 25. september (se fullstendig forslag i vedlagte Powerpoint-presentasjon):

### **«Institutt for historiske studier (IHS) – nivå 3 HF**

*Formelt nedlegges nåværende IHS for å gjenopprettes som en ny enhet direkte under HF. Størstedelen av IHS videreføres i det nye instituttet og med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie i tillegg til egne studieprogram (arkeologi, europastudier, kulturminneforvaltning, klassiske fag).*

*Åremålsstilling som instituttleder utlyses snarest, fortrinnsvis fram til 31.7.2025 (avhenger av godkjenning fra Kunnskapsdepartementet)*

### **Etablering av senter på nivå 3 HF**

*Styret oppretter fra 1.11.2019 et senter organisert direkte under HF.*

*Senteret etableres med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie.*

*Senteret bemannes med vitenskapelig tilsatte tilknyttet forskningsgruppen Fate of Nations, med andre medarbeidere ved IHS som har faglig samarbeid/tilknytning til forskningsaktiviteten i denne forskningsgruppen, samt medarbeidere som av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan være organisert ved IHS, jf. prinsipp 6 over.*

*Stipendiater/postdoktorer følger sine fagområder/faggrupper angående organisatorisk tilhørighet. Det iverksettes tiltak for å opprettholde faglig og sosialt miljø for stipendiater/postdoktorer på tvers av senter og institutt. Som et virkemiddel i dette kan stipendiatene selv velge om de vil lokaliseres i senteret eller lokaliseres ved IHS ut stipendperioden. Veiledning og formelle møter lokaliseres i samsvar med organisatorisk tilhørighet.*

*Studieprogramledelsen legges til nivå 2 (HF). Både medarbeidere ved senteret og ved instituttet vil undervise og veilede på studieprogrammene historie og lektorprogrammet. Det utarbeides forpliktende avtaler mellom instituttet og senteret om undervisning og veiledning på programmene – rektor eller den denne bemyndiger har endelig beslutningsmyndighet.*

*Rektor utpeker leder i funksjonen som senterleder som midlertidig ordning ut inneværende lederperiode – 31.7.2021.*

*Senterleder lyses ut som åremålsstilling for lederperioden 2021- 2025*

*Senterleder møter i HF's ledergruppe.*

*Senteret skal ha utvidet ledergruppe, jf. styringsreglementet pkt. 4.1.3»*

### **5.1. Kort drøfting i forhold til rektors prinsipper for vurdering av saken**

FoN består av fem ansatte i faste vitenskapelige stillinger samt 14 i midlertidige stillinger. De midlertidige fordeler seg med åtte ph.d.-stipendiater, tre postdoktorer, én forsker, én professor II og én i innstegsstilling (Onsager). Til dette kommer ansatte som er mer løst tilknyttet forskningsgruppen. Forskningsgruppen har ekstern finansiering gjennom NFR Toppforskning og NFR prosjektbevilgning. I tillegg kommer bidrag fra NTNUs toppforskningsprogram og strategiske midler fra HF.

## **5.2. Gjenoppretting av forsvarlig arbeidsmiljø**

Forslaget innebærer at fysisk og organisatoriske skille følger konfliktlinjene i så stor grad som mulig. Det er vanskelig å finne andre modeller som er vesentlig bedre. Utskilling av Europastudier treffer gruppe 2 dårlig, mens utskilling av Fate of Nations treffer gruppe 1 relativt bra når det gjelder fast vitenskapelige ansatte.

## **5.3. Organisatorisk løsning innenfor rammen av Det humanistiske fakultet**

Løsningen ivaretar dette kriteriet.

## **5.4. Minst mulig inngripende løsning helhetlig sett**

Dette er et krevende punkt. De som foreslås flyttet ut av instituttet vil nok kunne hevde at løsningen oppleves sterkt inngripende og vil kunne argumentere for at det vil være mulig å finne løsninger hvor færre personer ville blitt berørt. Rektor har i forhold til begrepet «inngripende» lagt en helhetlig vurdering til grunn, både kvalitativt med tanke på den enkelte medarbeiders oppfatning av løsningen, kvantitativt vedrørende antall berørte og at de som ikke er direkte involvert i konflikten ikke skal rammes unødvendig. Samlet sett framstår derfor dette alternativet som minst inngripende.

## **5.5. Faglig miljø/faglig-administrative hensyn**

Løsningen er innenfor HF, noe som forenkler den faglig-administrative forvaltningen. IHS som institutt og godt synlig fagmiljø vil ivaretas, samtidig utgjør de ansatte innenfor Fate of Nations et sterkt fagmiljø. I tillegg vil senteret forankres på samme nivå som instituttet og vil i stor utstrekning ha samme fullmakter, handlingsrom og synlighet i hierarkiet som et institutt. De vitenskapelige ansatte i hhv. senteret og instituttet skal bidra med emner/undervisning og veiledning både i Historieprogrammene og Lektorprogrammet i historie. Dette innebærer at det vil være både formelle og uformelle kanaler for faglig samarbeid mellom senter og institutt.

## **5.6. Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene**

Best mulige løsninger både når det gjelder arbeidsmiljø og fagmiljø vil være et sentralt bidrag for å opprettholde og videreutvikle et godt tilbud til studentene. Splitting i senter og institutt forutsettes ikke å endre de ansattes oppgaver og arbeidsplikt. Lønnspolitikken bestemmelse om at årsverket skal fordeles likt mellom undervisning og forskning, etter at tid til administrasjon (vanligvis 6 – 10% av årsverket) er trukket i fra, gjelder som før. Ved å etablere samarbeidsavtaler om bidrag til undervisning og veiledning vil arbeidsdeling knyttet til studietilbudet ivaretas. Det at studieprogramledelsen for hhv. Historieprogrammene og Lektorprogrammet i historie legges til fakultetet bidrar også til stabilitet i studietilbudet.

## **5.7. Personalmessig styring**

Rektors forslag vil i stor grad innebære at de ansatte følger sine fagområder og gjennom det får sin organisatoriske tilhørighet fastsatt.

Her er det imidlertid noen få unntak. Enkelte ansatte kan ikke, pga. av sin rolle i konflikten, følge sin logiske innplassering ut fra faglig tilhørighet. Disse må dirigeres til hhv. senter eller institutt. Alternativt må det finnes løsninger for enkeltindivider utenfor instituttet eller HF. Dette er en del av en formell prosess hvor arbeidsgiver fastsetter den enkeltes innplassering. Prosessen håndteres i et samspill mellom de aktuelle ansatte, fagforeninger/ev. andre representanter for den ansatte og arbeidsgiver.



### **5.8. Innspill fra medvirkningsrunden**

Som tidligere nevnt ble rektors forslag sendt til alle ansatte ved IHS 25. september - med invitasjon til å spille inn synspunkter og kommentarer til løsningen. Medvirkningsfristen ble satt til 7. oktober. Mange av de ansatte valgte å benytte seg av muligheten til å komme med innspill. Det har kommet inn 39 ulike svar. Flere av svarene er signert av, eller formidlet på vegne av flere ansatte. Til sammen har 62 ansatte (undervisnings- og forskerstillinger, stipendiater og II-erstillinger), emeriti, administrasjon og studenter kommet med sine innspill.

Bidragene peker i flere retninger. Det som imidlertid fremstår som gjennomgående er at de som utgjør, eller assosierer seg med gruppe 1, er kritiske til forslaget om å skille ut Fate of Nations (FoN) som eget senter. Det pekes på at det vil være stigmatiserende fordi senterdannelsen blir sett på som fordeling av skyld. Dette skaper bekymring for FoN's renommé. Mange som er tilknyttet FoN, men som ikke har vært en del av konflikten, opplever dette som belastende. Flere av disse er midlertidige ansatte i utdanningsstillinger. Videre pekes det på at det vil være skadelig for undervisningen. Det trekkes videre frem at FoN er en ganske stor forskningsgruppe, slik at løsningen vil påvirke mange ansatte.

De som utgjør gruppe 2, eller som ikke har vært en del av konflikten, støtter i stor grad forslaget. De fleste trekker frem at den foreslåtte løsningen vil bidra til å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de som ikke opplever å ha det i dag. Videre er det flere som peker på at deres arbeidssituasjon ikke blir påvirket av den foreslåtte løsningen, og at den således ikke er inngripende.

### **6. Rektors foreslåtte løsninger – to alternativer**

Det vises til forslag til vedtak og til pkt. 5 ovenfor vedrørende rektors tilrådning. Som det framgår av forslaget til vedtak legger rektor frem to alternative løsninger. Begge alternativene forutsetter at dagens IHS legges ned i sin nåværende form.

Det ene alternativet er i tråd med forslaget sendt på medvirkningsrunde blant ansatte; opprettelse av et institutt og et senter (Alternativ I i tilrådningen). Det andre alternativet er at det opprettes to nye institutt (Alternativ II).

I utgangspunktet ble ikke det siste forslaget vurdert i særlig grad. Hovedårsakene til dette var at det – gitt de arbeidsmiljømessige utfordringene og skillelinjene i konflikten – ville dreide seg om ett forholdsvis stort og ett svært lite institutt og på denne måten ikke fremsto som ønskelig løsning. I tillegg har man hatt fokus på løsninger av mer midlertidig karakter, med det for øye å gjenforene miljøene. Dette hensynet har stått sterkt i begrunnelsen for å opprette FoN som senter og ikke institutt. Institutter er normalt stabile og varige konstruksjoner, mens sentre normalt er mer kortvarige etableringer. Det er imidlertid ikke noe formelt til hinder for at styret kan opprette et institutt for så å legge det ned igjen etter noen år, dersom dette vurderes som formålstjenlig. Å etablere institutt fremstår som noe mer permanent, ikke minst fordi dette grepet krever at man ansetter instituttleder osv. Derfor ble ikke alternativ II sendt ut på medvirkningsrunde.

Alternativ II framstår etter rektors vurdering som en likeverdig løsning, sammenliknet med Alternativ I, i forhold til å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. Det er ikke noe prinsipielt som hindrer at man får to institutt med veldig ulike størrelse. Rektor har derfor valgt å ta med begge alternativene i de videre vurderingene.

Å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø er det høyest prioriterte kriteriet når rektor foreslår organisatoriske endringer ved Institutt for historiske studier (IHS). Det ligger i bunnen for alle vurderinger som er gjort i saken.

Det er viktig for rektor å understreke at man må søke å ta hensyn til alle ansatte ved instituttet. Når rektor her foreslår tiltak, er det av hensyn til hele arbeidsstyrken, samt å danne et best mulig grunnlag for arbeidet med gjenoppretting av arbeidsmiljøet. Valg av organisatorisk tiltak må peke fremover.

Rektor viser til både medieoppslag og til noen av innspillene i medvirkningsrunden, der det blir trukket frem at arbeidsgiver gjennom løsningen sendt ut i medvirkningsrunden fordeler skyld. Rektor påpeker at det *ikke* foreligger noe straffeelement i en omorganisering. Rektor har ikke utpekt noen som mer «skyldig» enn andre, selv om kartleggingsrapporten ansvarliggjør den ene grupperingen i større grad enn den andre. Å foreta en skyldfordeling blant de ansatte ved instituttet kompliseres ytterligere ved at rapporten viser at ledelsen ved NTNU på flere nivåer ikke har gjort tilstrekkelig for å unngå eller dempe konflikten.

Når det gjelder kontor/arbeidsplass, tilgang til driftsmidler, mulighet til å søke forskningsmidler internt og eksternt, deltakelse i nasjonale og internasjonale fora og nettverk, og undervisnings- og veiledningsoppgaver mv. forutsetter rektor at omorganiseringene gjennomføres slik at dette ivaretas uavhengig av hvilket alternativ styret vedtar.

IHS er på tross av arbeidsmiljøproblemene velfungerende faglig sett med gode resultater når det gjelder studiepoeng, avlagte grader, publisering og BOA-inntekter. Instituttet er både økonomisk og faglig bærekraftig. Innenfor sine områder er IHS i nasjonal sammenheng et av de større instituttene. Instituttet er også godt synlig internasjonalt. For NTNU er det viktig å bevare et slikt breddemiljø med flere studieprogrammer som samarbeider.

Rektors vurdering er at både alternativ I og alternativ II i tilrådningsen innebærer at man kombinerer minst mulig organisatorisk endring med en organisering som legger grunnlaget for å gjenskape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de tilsatte.

### **6.1. Alternativ I i tilrådningsen**

I alternativ I vil nye IHS ha ansvar for studieprogrammene for Arkeologi, Europastudier, Kulturminneforvaltning og Klassiske fag. Studieprogramlederne rapporterer til instituttleder ved nye IHS. Når det gjelder Historieprogrammene (bachelor og master) og Lektorprogrammet i historie flyttes ansvaret for studieprogrammene til HF fakultet. Studieprogramlederne rapporterer til fakultetsledelse ved dekan. Rektor mener at det må iverksettes særlige tiltak for å sikre samarbeid mellom nye IHS og senteret når det gjelder undervisning og veiledning.

De ansatte ved senteret vil ha undervisning og veiledning på Historieprogrammene og Lektorprogrammet i historie, og vil veilede ph.d.-stipendiater innenfor historie. Samarbeidet om Historieprogrammene og Lektorprogrammet i historie blir derfor svært viktig. Dette krever at det etableres avklarte samarbeidsrelasjoner og rutiner mellom senteret og IHS.

Historieprogrammene og Lektorprogrammet i historie vil ha stort behov for faglig kompetanse og undervisningsressurser både fra IHS og senteret. Ansatte i begge enheter vil faglig berettiget mene at deres faglige identitet er sterkt knyttet til historie som fag/disiplin. Etter rektors skjønn ivaretas dette gjennom den foreslåtte modellen.

Rektor forutsetter derfor at fakultetet, med støtte fra nivå 1, utformer tydelige og forpliktende samarbeidsavtaler/retningslinjer som sikrer dette. Om nødvendig må det også gis organisatorisk/prosessenmessig støtte til å følge opp at samarbeidet fungerer i praksis og over tid.

Studieprogramledelsen for Historieprogrammene anbefales lagt til fakultetsnivå (nivå 2). Det gir tydelig autoritet til programledelsen på tvers av de omorganiserte enhetene. Studieprogramleder rapporterer direkte til dekanen, jfr. NTNU kvalitetssystem.

Rektor foreslår denne ledelsesmodellen også for Lektorprogrammet i historie, siden dette er så tett emnemessig integrert med Historieprogrammene, og omfatter undervisning som vil leveres av både IHS og senteret.

Den foreslåtte løsningen bryter ikke opp eksisterende faglig samarbeid/konstellasjoner verken ved IHS eller senteret. Samtidig opprettholdes den kronologiske bredden langt på vei innenfor historiefaget ved IHS. Denne bredden og kompetansen er, ved full bemanning i programmene, tilstrekkelig til å opprettholde og utvikle de tverrfaglige programmene. IHS beholder viktige tverrfaglige miljøer med stort utviklingspotensial. Rektor viser i den forbindelse til at NTNU nylig har satt i gang et prosjekt som skal utrede fremtidens HUMSAM-studier. Utredningen skal ta for seg hele løpet fra årsstudier, bachelor, master og til ph.d. IHS vil med løsningen der profesjonsorienterte studieprogram med historievinkling beholdes, kunne tjene som en pilot og inspirasjon for utprøving og utvikling av nye programmer med nye faglige sammensetninger innenfor humaniora.

## **6.2. Alternativ II i tilrådningsen**

Alternativ II er strukturelt sett likt alternativ I. Et institutt i stedet for et senter vil være en «enklere» konstruksjon ved at institutter er en ordinær del av NTNUs struktur og at regelverk og forvaltning generelt er godt tilpasset instituttnivået. Det må likevel iverksettes særlige tiltak for å sikre samarbeid og avklaringer mellom de to instituttene med tanke på undervisning/emner og økonomi.

For de ansatte, som alternativt plasseres i et senter, vil trolig instituttetablering bli sett på som positivt og sannsynlig også bidra til å dempe opplevelsen av fordeling av skyld. På den andre siden vil en instituttdannelse kunne oppfattes som en varig ordning med to institutter med fokus innenfor historiske studier. Det nye instituttet bli også bli relativt lite.

## **6.3. Studenter**

Det er avgjørende viktig at konflikten ved IHS og den foreslåtte organisatoriske endringen ikke går ut over studentene (tom. Ph.d.). Dette påpeker også mange av de ansatte i innspillene i medvirkningsrunden, uavhengig av om de er for eller mot løsningen som ble sendt ut i medvirkningsrunden. Rektor legger vekt på at studieprogrammene vil bestå uavhengig av valg av alternativ I eller II. Studentene skal få undervisning, veiledning og oppfølging av samme kvalitet og omfang som før.

Det er også viktig å sørge for at rekrutteringen til studieprogrammene ikke går ned som følge av konflikten og omorganiseringen. Rektor konstaterer at det hittil ikke ser ut til at konflikten har virket negativt inn på gjennomføring og rekruttering. Det er likevel grunn til bekymring. Instituttet får stadig negativ omtale i media, dette kan påvirke framtidig studenttilstrømning. Rektor mener dette forholdet understreker at det haster med å iverksette organisatoriske tiltak som gir ro og stabilitet. (Se for øvrig vedleggene «studenttall» og «møtt-tall»).

#### **6.4. Emneansvar**

Senter eller institutt har ulike konsekvenser når det gjelder forvaltning og eierskap til studieprogram og emner. I NTNUs studiekvalitetssystem er ikke senter et begrep. Et senter kan dermed ikke ha ansvar for emner, herunder ph.d.-emner og kvalitetssikring av studier. Fakultetene eier studieprogrammene og instituttet eier emnene. Kvalitetssikring av emner foregår ved instituttet som har ansvaret for emnene. Skulle hele IHS videreføres i en senterløsning måtte styret gjøre eget vedtak om at sentrene kan ha ansvar for emner og kvalitetssikring. I praksis får da senteret det samme ansvar som et institutt har innen utdanningsområdet.

I et alternativ med ett senter og ett institutt kan dette løses ved å legge ansvaret for emnene til nye IHS. Ansatte i senteret gir sin undervisning inn i emnene. Nye IHS har ansvar for kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av emnene, jf. NTNUs kvalitetssystem. Men personalansvar for de som gir undervisning i emnene ligger hos senterleder. Dette vil fordre et tett samarbeid mellom nye IHS og senteret i felles utvikling av emnene. Hvis dette ikke lar seg gjøre, vil det kreves et vedtak om å gi senteret ansvar for emner, på samme måte som om man etablerer to sentre. Dvs. senteret får de samme fullmaktene innen utdanningsområdet som et institutt.

#### **6.5. Stipendiater og postdoktorer**

Dagens IHS har 27 stipendiater og fem postdoktorer. Det vil være logisk at de følger sine fagområder/faggrupper ved omorganiseringen. Stipendiatene ved IHS er opptatt av å beholde det gode faglige og sosiale miljøet de har bygget opp, og det er viktig at det legges til rette for dette. Omorganiseringen vil imidlertid ikke medføre endring i tilknytning til ph.d.-program, da HFs ph.d.-program er organisert på tvers av instituttstrukturen. Stipendiatene ved IHS er i all hovedsak tatt opp på ph.d.-programmet i historie- og kulturfag (arkeologi, historie, kulturminneforvaltning, europakunnskap). Noen få stipendiater tilknyttet Klassiske fag ved IHS er tatt opp på ph.d.-programmet i estetiske fag, men heller ikke for disse vil omorganiseringen bety noen endring i programtilknytning. I medvirkningsrunden har det kommet en fellesuttalelse fra de stipendiatene som er tilknyttet veiledere ved Fate og Nations om at de finner det naturlig og ønsker å følge sine veiledere. Rektor legger til grunn at dette er uproblematisk.

#### **6.6. Administrasjon**

IHS har i dag sju administrative stillinger, hvorav én kontorsjef. Rektors forslag om å opprettholde IHS som institutt, samtidig som man skiller ut et senter/alternativt oppretter et nytt institutt, har konsekvenser for administrasjonen. Dette peker også administrasjonen ved dagens IHS på i sitt innspill i medvirkningsrunden. Rektor forutsetter at fakultetet foretar de nødvendige justeringer rundt administrativ støtte, og at hensynet til forsvarlig drift og arbeidsmiljø også ivaretas for denne gruppen ansatte uavhengig av hvilken løsning styret vedtar. Det er naturlig at fakultetet i en overgangsperiode foretar midlertidige justeringer for å sikre forsvarlig drift.

#### **6.7. Varighet på løsningen**

Rektor vurderer det slik at både alternativ I og alternativ II er løsninger som må gis en viss varighet. Så langt faktakartleggingen, kontradiksjonene og andre kilder til kunnskap om situasjonen viser, er konflikten så alvorlig og dyp at oppsplittingen av instituttet må vare relativt lenge for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Inneværende lederperiode går ut 31.7.21. Rektors vurdering er at dette vil gi et for kort tidsperspektiv, og foreslår at

omorganiseringen i første omgang varer ut neste lederperiode, altså ut juli 2025. Målet er at miljøene på lengre sikt kan samles igjen i samme institutt.

Mot slutten av perioden må derfor omorganiseringen evalueres for å vurdere om samling er forsvarlig, om ordningen med institutt og senter bør fortsette eller om man må vurdere andre varige løsninger. Gitt målet om samling av miljøene på lengre sikt, er det viktig å presisere at det foreslåtte sentret ikke skal bygge seg opp til et konkurrerende institutt med IHS.

### **6.8. Ledelse og medvirkning**

Et svært viktig punkt som må følges opp handler om styring, ledelse, og medvirkning. Kartleggingsgruppa gir her følgende råd (Rapport 2, s.8):

*«I etterkant eller som en del av en omorganisering hvor involverte parter over lang tid har stått i denne type alvorlige konflikt, anbefaler Kartleggingsgruppa å gjennomføre en organisasjonsutviklingsprosess på alle de «nye» teamene, etter flytting av grupper og ansatte, for å sikre en strategisk forankring og en kultur for samhandling. Dette inkluderer også lederutvikling. Prosessen med organisasjonsutvikling bør ta tak i alle de bakenforliggende faktorene («bakteppene») som er omtalt i rapport 1. For eksempel mener vi det sterkt bør vurderes å etablere en ledergruppe med representanter for ulike fagmiljøer, et uformelt nivå 4, som en medvirknings- og medbestemmelsesarena, der man kan diskutere viktige spørsmål, og få tilbakemeldinger fra fagmiljøene, før man presenterer og diskuterer saker i personalmøtene.»*

Rektor forutsetter at dette følges opp på fakultetsnivå, uavhengig av valgte løsninger. Det må legges vekt på internkommunikasjon. Kanaler for informasjonsdeling må utvikles og brukes.

Medarbeiderne må ha like gode ordninger for medvirkning, uavhengig av løsninger.

Dersom alternativ I vedtas, vil rektor understreke viktigheten av at senteret får en tydelig ledelse med et tydelig beskrevet mandat. Senterleder inngår i fakultetets ledergruppe på linje med IHS sin instituttleder og HF's øvrige instituttledere. Senterleder opprettes imidlertid som funksjon fram til 31.7.2021, deretter vurderes utlysning av åremålsstilling som senterleder for perioden 1.8.2021 til 31.7.2025. Dersom alternativ II vedtas utlyses instituttlederstillingene for begge instituttene snarest, og lederne inngår som normalt i fakultetets ledergruppe.

### **6.9. Økonomi, ressurser og areal**

Arbeidskonflikten ved IHS har påført NTNU, HF og IHS ekstra økonomiske utgifter. Dette er utfordrende å håndtere i en situasjon der mye tyder på veksten i bevilgningene til universitetene vil avta. Det såkalte ABE-kuttet skal også håndteres.

Rektor anbefaler imidlertid at nivå 1 i dialog med fakultetsledelsen ved HF må vurdere å kompensere fakultetet for eventuelle merutgifter som omorganiseringen vil medføre. Dette må inngå i arbeidet med budsjettfordelingen for 2020.

Dersom alternativ I blir vedtatt, vil det være aktuelt å legge det administrative ansvaret for budsjett og virksomhetsstyring for senteret direkte under HF's økonomiseksjon. Senteret må sikres budsjett og økonomi på linje med instituttene ved HF. Det må inngås avtaler/etableres retningslinjer mellom instituttet og senteret om fordeling av resultatmidler, først og fremst

studiepoeng og avlagte grader på historieprogrammene og lektorprogrammet i historie. Fordeling av publikasjonspoeng og resultatmidler for avlagte ph.d. er derimot uproblematisk siden gjeldende ordninger tar høyde for slike situasjoner. Likeledes er alle kontrakter for eksternfinansierte prosjekter inngått på fakultetsnivå. Overføring BOA-prosjekter til et senter under HF krever bare en teknisk justering. Dersom alternativ II blir vedtatt vil det administrative ansvaret for budsjett og virksomhetsstyring ligge på instituttene. Dette ligger imidlertid innenfor fakultetets fullmakter å tilpasse på en hensiktsmessig og effektiv måte.

#### **6.10. Rektors forslag til vedtak**

Rektors forslag til vedtak er i samsvar med drøftingene i dette notatet. Når det gjelder punktet hvor instituttet formelt nedlegges skyldes det hensynet til personalkabalen. Ved nedlegging av instituttet fristilles de ansatte og kriteriene i pkt. 3.6 ovenfor – Personalmessig styring – kan benyttes. Alternativ til dette formalgrepet er bruk av arbeidsgivers generelle styringsrett. Denne vil sannsynligvis kunne ivareta den personalmessige styringen i de aller fleste tilfeller, men styringsretten har enkelte begrensninger, den inviterer ikke til involvering av fagforeningene på samme måte som en fristilling og vil trolig kunne skape flere utfordringer i innplasseringsarbeidet.

Når det gjelder valg av alternativ vil alternativ I framstå med et kortere tidsperspektiv og har preg av større midlertidighet med tanke på framtidig sammenslåing, mens alternativ II vil gjøre gjennomføring av utdanning enklere, men har mer preg av permanent løsning.

Rektor vektlegger hensynet til gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø som det tyngste kriteriet og til grunn for sin tilrådning. Etter rektors vurdering tilfredsstillende både alternativ I og alternativ II dette hensynet.

#### **7. Omorganisering - medbestemmelse og medvirkning**

Ved alle spørsmål om endringer ved en virksomhet stilles det krav om både medbestemmelse og medvirkning. Dette er nedfelt i NTNUs tilpasningsavtale.

Medbestemmelse ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene. Medvirkning ivaretas direkte av enhetenes ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.

På sentralt nivå (hele NTNU) og fakultetsnivå ivaretas medbestemmelse gjennom de formelle medbestemmelsesorganene med tillitsvalgte (IDF<sup>4</sup>- SESAM og IDF-LOSAM). Disse medbestemmelsesorganene behandler også enkelte saker fra institutt og avdelingsnivå når sakene kreves behandlet formelt med hovedtillitsvalgte i de etablerte organene. I saker som angår arbeidsmiljøet deltar verneombudslinjen i medbestemmelsesordningen.

I henhold til NTNUs tilpasningsavtale, er saken om organisasjonsendringene behandlet i Sentralt samarbeidsorgan (IDF-SESAM) før styrets endelige behandling. IDF-SESAM ble gitt en orientering om saken i møte 16.10, og partene forhandler saken om organisasjonsendringer i møte 25.10. Protokoll fra dette møtet foreligger ikke i skrivende stund, men vil bli ettersendt saken.

---

<sup>4</sup> IDF står for Informasjon, drøfting og forhandling

Rektor har gjennom hele prosessen vært opptatt av å sikre at ingen organer eller enkeltpersoner som har deltatt i behandlingen av saken har vært inhabile. Dette er hovedbegrunnelsen for at rektor i styremøtet 19.september ba styret legge instituttet direkte under rektor, jf. S-sak 34/19.

Tidslinjen for medvirkning, medbestemmelse og vurderinger har i grove trekk sett slik ut:

Tidspunkt	Handling
Uke 36 og 37	Gjennomgang av tilsvaer (kontradiksjoner innsendt innen fristen som var 1.9)
Uke 37 og 38	Vurdering av midlertidig organisasjonsendring rundt IHS knyttet til prosessen
Uke 37 og 38	Bearbeiding av prinsipper for og forslag til organisatoriske endringer
13.09	Orienteringssak i SESAM (Sentralt samarbeidsutvalg) om styresak 19.09
19.09	Styret behandlet sak om å løfte IHS ut av HF
Uke 39	Informasjon til ansatte og invitasjon til medvirkning om rektors forslag til organisatoriske endringer
07.10	Frist for skriftlige innspill fra ansatte (medvirkning)
16.10	Informasjon om saken i SESAM.
Uke 42	Behandling av forslag til styresak i rektoratet
25.10	Forhandling av organisasjonsendringene i SESAM, og drøfting av sakens øvrige aspekter.
31.10	NTNUs styre behandler saken

## 8. Gjenoppretting av forsvarlig arbeidsmiljø

Flere ansatte ved IHS, og særlig i gruppe 2, har i perioder under konflikten hatt - og har dårlig helse. De helsemessige utfordringene er både av fysisk og psykisk karakter, og flere gir også uttrykk for at konflikten har hemmet deres faglige arbeider.

Arbeidsgiver har gjennom hele prosessen, ut fra et HMS-perspektiv fortløpende vurdert behovet for individuelle samtaler og annen støtte overfor enkeltpersoner. Det har videre hele tiden vært et tilbud om benyttelse av NTNUs bedriftshelsetjeneste og eventuell ekstern psykologbistand gjennom NTNUs rammeavtale.

### 8.1. Status

Konflikten ved IHS har vokst over flere år og kjennetegnes i dag av manglende kommunikasjon, konfrontasjoner og fiendebilder. Konflikten har kommet så langt at gjenoppretting i et felles arbeidsmiljø vurderes som urealistisk på kort sikt. I tillegg kommer at flere ansatte har vært, og er sykemeldte med helsemessige problemer som har klar sammenheng med konflikten.

Dette har betydning for gjenopprettingsprosessen. Det viktigste i det videre arbeidet er å snarest mulig sikre et arbeidsmiljø der ansatte ikke blir syke på grunn av forhold på jobben. Høyt konfliktnivå og gjentakende konfrontasjoner mellom personer og grupper, som i dag har jevnlig omgang med hverandre, vurderes som den største risikofaktoren for negative utslag på ansattes helse og velferd på jobb.

## 8.2. Tiltak på kort sikt

På kort sikt mener rektor at det viktigste tiltaket er å skille partene organisatorisk og fysisk. Det er imidlertid ikke slik at en omorganisering i seg selv umiddelbart vil løse alle arbeidsmiljø-utfordringene. Det må settes i verk en rekke tiltak, og vi går her kort gjennom det som vi i dag anser som de vesentligste:

Det må fortsatt legges godt til rette for *helsehjelp* både internt gjennom NTNUs bedriftshelsetjeneste og eksternt, f.eks. ved bruk av NTNUs bedriftsavtale vedrørende hjelp hos psykolog. Rektor forutsetter at HF aktivt bruker denne muligheten og har en liberal praksis vedrørende godkjenning og betaling av konsultasjoner.

Hvis styret vedtar rektors tilrådning, uavhengig av alternativene, vil daglig kontakt mellom personer i konflikt reduseres betraktelig. Det er likevel nødvendig med noe kontakt. Det bør derfor hurtig utarbeides *kjøreregler for omgang og kommunikasjon* slik at alminnelig omgangsform ivaretas. Rektor minner om at «respektfull» er en sentral verdi ved NTNU. I tilknytning til dette forventer rektor at lederlinjen tydelig kommuniserer sine forventninger om oppførsel og samarbeid, og også reagerer raskt ved eventuelle overtramp. På dette området vil det være nødvendig å vise omtanke når det gjelder etablering av samarbeidsrelasjoner – og også aktivt vurdere fritak for samarbeidsrelasjoner

På kort sikt må det også vurderes *ev. kompensierende tiltak/særlig tilrettelegging* for å eksempelvis ta igjen evt. tapt merittering, for opphenting/ajourføring av faglige prosjekter som har blitt skadelidende. Generelt handler det her om tilrettelegging slik at enkeltpersoner raskest mulig kommer tilbake til normal arbeidsrytme og arbeidshverdag. Tiltak må vurderes individuelt og tilpasses den enkeltes situasjon.

For stipendiatenes og postdoktorenes del er det viktig at de ikke «presses» til å velge lojalitet og fakultetet må delta i ev. dialog om tilknytning til organisatorisk enhet. Videre må det legges til rette for at det gode faglige og sosiale miljøet blant stipendiatene ved IHS kan opprettholdes.

NTNU har i utgangspunktet gode ordninger for forskningstermin, frikjøp fra undervisning i kortere perioder og finansiell støtte til prosjekter. Det må likevel vurderes om enkeltpersoner skal gis støtte utover dette med tanke på faglig gjenoppretting.

«Ordinære» kostnader knyttet til frikjøp, forskningstermin og forlengelser mv. forutsettes dekket av fakultetet. Rektor ber imidlertid fakultetet lage et estimat over ev. ekstraordinære kostnader. Dette vil bli vurdert i tilknytning til kommende års budsjettfordeling, det vises her til pkt. 6.9 ovenfor.

I tillegg til disse konkrete tiltakene mener rektor det snarest må etableres et mer systematisk og overordnet *program for utvikling av arbeidsmiljøet* ved de organisatoriske enhetene. I et slikt program vil rektor legge til rette for omfattende bidrag til fakultet og institutt/senter fra NTNUs sentrale HR- og HMS-avdeling - og i en oppstartfase bør det vurderes om HR- og HMS-avdelingen skal tillegges en vesentlig del av ansvaret for utvikling og igangsetting av programmet. Et slikt program forutsettes å ha klare mål, konkrete tiltak og en klar forpliktelse overfor partene til å bidra. NTNUs arbeidsmiljøutvalg (AMU) bør holdes oppdatert om utviklingen i programmet og arbeidsmiljøet generelt og jevnlig gi råd om videre arbeid og aktuelle tiltak.



### **8.3. Tiltak på lengre sikt**

Selv om det settes inn kortsiktige gjenopprettende tiltak er det ingen tvil om at gjenoppretting handler om kulturendringsprosesser som tar lang tid og som det må jobbes planmessig og strukturert med – og med bred involvering i arbeidsmiljøet.

Rektor går ikke her inn på det langsiktige gjenopprettingsarbeidet utover å forutsette at slikt arbeid igangsettes. Rektor legger til grunn at arbeidet forankres hhv. ved institutt og senter i samarbeid med fakultetet og NTNU sentralt, og at det utarbeides forpliktende planer for gjenoppretting. Planene må tydelig plassere ansvar, medvirkning, sentrale virkemidler og mål. Rektor mener at på kort og mellomlang sikt er det uhensiktsmessig at de organisatoriske enhetene (alternativ I eller II) skal samarbeide om felles gjenoppretting og kulturbygging utover å utvikle grunnleggende regler for samhandling og omgang i det daglige. På lengre sikt bør en felles tilnærming vurderes.

## **9. Vedlegg**

- Powerpoint – medvirkningsnotat
- Tabeller – studentopptak mv.



## **Forslag til organisasjonsendringer Institutt for historiske studier.**

### **Medvirkningsnotat**

#### **Hovedtrekk – ny organisasjonsmodell**



- Rektor foreslår i det alt vesentlige å videreføre IHS, men foreslår å skille ut faggruppen Fate of Nations m.fl. i et eget senter.
- Rektor bygger forslaget på et sett prinsipper hvorav hensynet til forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte er det klart viktigste
- Rektor legger vurderinger og konklusjoner i faktakartleggingsrapporten, samt øvrige innspill og dokumenter (bakgrunnsdokumenter) til grunn for sin tilrådning overfor NTNUs styre

## Bakgrunnsdokumenter



- Faktakartleggingsrapport - juni 2019 Del I og II
- Kontradiksjonsuttalelser vedrørende faktakartleggingsrapportens del I
- Innspill til del II fra ansatte ved IHS
- Anbefalinger og vurderinger fra saksforberedende dekan Geir E.D.Øien
- Innspill og synspunkter i forbindelse med sonderingsmøter med enkelte grupper ved IHS 29.8.19

3

## Tidsplan



- Uke 39 – forslag til organisasjonsendringer sendes de ansatte ved IHS for medvirkning
- Uke 41 – 7.10. frist for innspill/medvirkning
- Uke 41 – endelig utforming av styresak etter medvirkningsrunde
- Uke 42 – styresak til behandling i rektoratsmøte og drøfting i Sesam 16.10
- Uke 43 – utsending til styret
- Uke 44 – 31.10 Styrebehandling

4

## Prinsipper



- Rektor foreslår at følgende prinsipper, hvorav prinsipp 1 er det førende, legges til grunn for fremtidig organisering av IHS:
  1. Hovedprinsippet: forsvarlig arbeidsmiljø
    - Faktakartleggingsrapporten konkluderer med konflikt på høyeste nivå. For å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø er det nødvendig å skille ansatte fra hverandre organisatorisk og fysisk
  2. Organisatorisk løsning innenfor rammen av Det humanistiske fakultet
    - Beslektede fag bør som prinsipp organiseres under samme fakultet. En ev. utflytting av deler av instituttet til annet fakultet vil også være kompliserende med tanke på undervisning og administrative forhold som finansiering mv.

5

## Prinsipper forts.



3. Minst mulig inngripende løsning helhetlig sett
  - Færrest mulige ansatte bør omfattes av organisatoriske endringer
  - Majoriteten av de ansatte ved IHS er ikke direkte involvert i konflikten – organisatoriske løsninger som oppfattes som urettmessige og uforståelige for disse bør unngås
4. Faglig miljø/faglig–administrative hensyn
  - Faglig samarbeid og miljø opprettholdes ved at majoriteten av de ansatte videreføres i et samlet institutt. Ansatte som organiseres i et eget senter har en kjerne av FoN-tilknyttede. Forvaltningen av historieprogrammet og lektorutdanningen legges til fakultetet for å ivareta studieprogrammene på tvers av institutt og senter.

6

## Prinsipper forts.



5. Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene
  - Studieprogramforvaltning (historieprogrammet og lektorprogrammet) organisert direkte under fakultetet ivaretar et helhetlig studietilbud
  - Et godt læringsmiljø understøttes av øvrige prinsipper
6. Personalmessig styring
  - I stor utstrekning vil organisasjonstilhørighet i senter eller institutt følge av faglig tilhørighet. Organisasjonstilhørighet for den enkelte fastsettes endelig av rektor.
  - Administrasjonen fristilles og innplasseres deretter ihht. til bemanningsplaner for hhv. institutt og senter – det forutsettes ingen overtallighet

7

## Organisatorisk modell - forslag



### **Institutt for historiske studier (IHS) – nivå 3 HF**

Størstedelen av IHS videreføres som nytt institutt (se side 12) med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie i tillegg til egne studieprogram (arkeologi, europastudier, kulturminneforvaltning, klassiske fag).

### **Etablering av senter på nivå 3 HF**

Senteret etableres (se side 13) med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie.

Senteret bemannes av vitenskapelig tilsatte tilknyttet forskningsgruppen Fate of Nations, med andre medarbeidere ved IHS som har faglig samarbeid/tilknytning til forskningsaktiviteten i denne forskningsgruppen, samt medarbeidere som av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan være organisert ved IHS, jf. prinsipp 6 over.

Rektor fastsetter bemanning etter drøfting med de berørte fagorganisasjonene/Sesam – det forutsettes ingen overtallighet.

8

## Organisatorisk modell – stipendiater og postdoktorer - forslag.



- Stipendiater/postdoktorer følger sine fagområder/faggrupper angående organisatorisk tilhørighet
- Det iverksettes tiltak for å opprettholde faglig og sosialt miljø for stipendiater/postdoktorer på tvers av senter og institutt
  - Som et virkemiddel i dette kan stipendiatene selv velge om de vil lokaliseres i senteret eller lokaliseres ved IHS ut stipendperioden
  - Veiledning og formelle møter lokaliseres i samsvar med organisatorisk tilhørighet

9

## Organisatorisk modell – felles studieprogrammer – forslag.



### Studieprogrammene i historie og lektorprogrammet i historie

- Studieprogramledelsen og sekretariat legges til nivå 2 (HF)
- Både medarbeidere ved senteret og ved instituttet vil undervise og veilede på studieprogrammene historie og lektorprogrammet
- Det utarbeides forpliktende avtaler mellom instituttet og senteret om undervisning og veiledning på programmene – rektor har endelig beslutningsmyndighet

10

## Organisatorisk modell – varighet – forslag.



- Ordningen iverksettes fra og med styrevedtak 31.10.2019 og gjelder til og med 31.07.2025 (inneværende og neste lederperiode)
- Mot slutten av perioden evalueres ordningen. Rektor er ansvarlig for evalueringen og det skal særlig legges vekt på å vurdere sammenslåing av institutt og senter, ev. videreføring av institutt og senter, ev. andre løsninger. Et sentralt kriterium i evalueringen er ivaretagelse av arbeidsmiljøet for de ansatte.

11

## Ledelse, styring og administrasjon - forslag



- Ledelse og organisering instituttet
  - Formelt nedlegges nåværende IHS for å gjenopprettes som en ny enhet direkte under HF (forslag til styrevedtak 31.10.2019)
  - Åremålsstilling som instituttleder utlyses snarest, fortrinnsvis fram til 31.7.2025 (avhenger av godkjenning fra Kunnskapsdepartementet)
  - Ny instituttleder vurderer selv behovet for sammensetning og reetablering av egen ledergruppe
  - Instituttet gjennomfører prosess med sikte på etablering av instituttstyre, instituttråd eller utvidet ledergruppe, jf. NTNUs styringsreglement pkt. 4.1
  - Regelmessige personalmøter holdes ihht. styringsreglementet pkt. 4.1.5 og NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten pkt. 9.3

12

## Ledelse, styring og administrasjon - forslag



- Ledelse og organisering senteret
  - Styret oppretter fra 1.11.2019 et senter organisert direkte under HF
  - Styret vedtar organisering og ledelse av senteret:
    - Senteret organiseres på nivå 3
    - Rektor utpeker leder i funksjonen som senterleder som midlertidig ordning ut inneværende periode – 31.7.2021
    - Senterleder lyses ut som åremålsstilling for lederperioden 2021-2025
    - Senterleder møter i HFs ledergruppe
    - Senteret skal ha utvidet ledergruppe, jf. styringsreglementet pkt. 4.1.3
    - Medvirking gjennomføres ihht. styringsreglementet pkt. 4.1.5 (personalmøter og forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling)

13

## Ledelse, styring og administrasjon - forslag



### Administrasjon

- Rektor fastsetter bemanningsplaner
- Instituttet bemannes med fire administrative stillinger samt kontorsjef
- Senteret bemannes med to administrative stillinger inklusiv kontorsjef/koordinator

14



## Økonomi og areal



### Areal

- IHS beholder sine lokaler på Dragvoll i Bygg 6
- Senteret plasseres på Dragvoll i Bygg 1, nivå 5

### Økonomi

- Det utarbeides avtaler om fordeling av bevilgning mellom senteret og instituttet – rektor har beslutningsmyndighet
- BOA-prosjekter knyttet kun til senteret overføres til senteret – det utarbeides avtaler vedrørende overlappende prosjekter – rektor har beslutningsmyndighet
- Den administrative oppfølgingen av økonomistyringen på senteret legges til fakultetsadministrasjonen

15

## Innspill



- Innspill sendes til: [arve.skjarvo@ntnu.no](mailto:arve.skjarvo@ntnu.no)
- Frist: Mandag 7.10.2019 kl. 12.00

16

### Studenttall IHS våren 2019

Studieprogram	Fag	Antall studenter
Bachelor	Arkeologi	90
Master	Arkeologi	25
Bachelor	Historie	220
Master	Historie	65
Årsstudium	Historie	50
Bachelor	Kulturminneforvaltning	55
Master	Kulturminneforvaltning	25
Årsstudium	Latin	5
Lektor	Historie	120
Bachelor	Europastudier - statsvitenskap	39
Bachelor	Europastudier - språk	84
Master	Europastudier	35
<b>SUM</b>		<b>813</b>

Tallene er hentet fra DBH, med unntak fra bachelorprogrammet i europastudier.

Tallene for studieretningene på europastudier måtte hentes fra FS, da DBH ikke har tatt på studieretningsnivå. Det er en differanse på 3 studenter mellom tallene fra DBH og FS, noe som kan skyldes at FS er en dynamisk database i motsetning til DBH.

Første opptak til studieretningen statsvitenskap var studieåret 2018/2019. Det var ikke opptak til studieretningene tysk, fransk og spansk dette studieåret.

### Opptakstall høsten 2019

Studieprogram	Fag	Ja-svar
Bachelor	Arkeologi	36
Master	Arkeologi	13
Bachelor	Historie	118
Master	Historie	26
Årsstudium	Historie	104
Bachelor	Kulturminneforvaltning	26
Master	Kulturminneforvaltning	8
Årsstudium	Latin	14
Lektor	Historie	22
Bachelor	Europastudier - statsvitenskap	26
Bachelor	Europastudier - språk	52
Master	Europastudier	10
<b>SUM</b>		<b>455</b>

## MØTT-TALL IHS 2017-2019

Nivå	Studieprogram	2017	2018	2019*
Bachelor	Antikkens kultur og klassiske fag	12	4	10
Bachelor	Arkeologi	40	36	42
Bachelor	Europastudier, engelsk**	48	27	26
Bachelor	Europastudier, fransk**	0	5	4
Bachelor	Europastudier, spansk**	0	4	10
Bachelor	Europastudier, tysk**	0	5	6
Bachelor	Europastudier, statsvitenskap**	0	30	34
Bachelor	Historie	85	99	94
Bachelor	Kulturminneforvaltning	12	28	24
Lektor	Lektorutdanning i historie	29	26	26
Master	Arkeologi	6	11	13
Master	Europastudier***	16	12	15
Master	Historie	27	29	29
Master	Klassiske fag	1	1	0
Master	Kulturminneforvaltning	14	12	8
Årsstudium	Historie	69	73	83
Årsstudium	Latin	5	11	11
<b>SUM</b>		<b>364</b>	<b>413</b>	<b>435</b>

\*Møtt-tallene for 2019 er ikke endelige da de er basert på at studentene har betalt semesteravgift og bekreftet utdanningsplanen sin.

Frist for betaling av semesteravgift var 15.09., men studentene får purring på betaling med ny frist. I tillegg kan registrering av betalt semesteravgift ta to-tre dager, slik at betalinger som ble gjort fram til 15.09. ikke nødvendigvis har blitt registrert pr.d.d.

Tallene for IHS ble oppdatert av opptakskontoret 16.09.19

\*\*Studieåret 2017/18 ble det kun tatt opp studenter til bachelor i europastudier med fremmedspråk, studieretning engelsk.

\*\*\*Master i europastudier ble internasjonal master fra 2018/19