

Notat til Styringsgruppa for gjenopprettingsprosjektet «Tilgang til Hovedfagsoppgave biblioteket»

Innledning

Ved tidligere Institutt for historiske studier (IHS) var det et hovedfagsbibliotek med en samling hovedoppgaver. Dette biblioteket ligger i dag på det ene av de to historieinstituttene, IHK. Medarbeidere ved det andre instituttet, IMS, ønsket fra oppstarten av gjenopprettingsarbeidet, tilgang til dette biblioteket, men ledergruppa for prosjektet bestemte at dette skulle utsettes. Det var to grunner til det: pandemien med tilhørende låste dører gjorde dette vanskelig, og dette var heller ikke et tiltak som ledelsen (de to instituttlederne og dekanen) ville prioritere ved oppstarten av gjenopprettingsarbeidet.

I høst er ønsket om tilgang til hovedfagsbiblioteket fremmet på nytt. Saken er diskutert i ledergruppa og presentert som sak i prosjektgruppa. Den er videre diskutert i møte med instituttleder, verneombud og tillitsvalgt på IHK sammen med konsulent. Verneombud på IHK har fått tilbakemelding om at fem av medarbeiderne på det instituttet ikke er klare for at medarbeidere fra IMS plutselig kan komme til IHK for å oppsøke hovedfagsbiblioteket.

Saken reiser dilemma som vi ønsker å diskutere og få råd om fra Styringsgruppa. På den ene siden er det medarbeidere fra IMS som ønsker å oppsøke hovedfagsbiblioteket på dagtid når de har behov for det. På den andre siden medarbeidere ved IHK som blir urolige ved å tenke på at kolleger som de etter delingen har sluppet å forholde seg til i det daglige, nå plutselig kan dukke opp i gangen på instituttet. Det vekker ubehag og fremkaller angst hos noen.

Ulike løsninger er blitt fremmet:

- A) IMS ansatte får tilgang til biblioteket uten tilpasninger
- B) Biblioteket flyttes til IMS, men ansatte ved begge instituttene har fri adgang til lokalene til begge institutter uten begrensninger

Utdypning av synspunkter, vurderinger og dilemma

Medarbeidere ved IHK uttrykker ifølge verneombudet at de ikke er klare for å møte kolleger som var motparter i konflikten i egne kontorområder enda. De påpeker at tiltakene ifm. COVID19 har ført til en forskyvning av det å normalisere omgangen mellom kolleger involverte i konflikten. De gir uttrykk for at de endelig opplever å ha klart gjenetablerte egen arbeidsevne, og at de er bekymret for at det å møte kolleger fra konflikten i eget kontorområde kan føre til nye sykemeldinger. Verneombudet ved IHK argumenterer for at det må tilrettelegges for at dette unngås, og at arbeidsgivers omsorgsplikt overfor sårbare enkeltmedarbeidere må vektlegges. Verneombudet antyder at sensitivitet ift. å

tilrettelegge det fysiske arbeidsmiljøet for medarbeidere sterkt påvirket av konflikten også er i tråd med styrevedtaket. Verneombudet ber om at denne saken ikke må gjøres prinsipiell, men at det søkes pragmatiske løsninger. Videre understreker verneombudet ved IHK at hun selv sagt ser at det generelt ikke kan legges restriksjoner på ansatte ved IMS knyttet til tilgang til kontorlokalene ved IHK.

Verneombudet ved IMS påpeker at begrensninger knyttet til adgang til dette biblioteket vil kunne bli oppfattet som et «besøksforbud» av ansatte ved IMS, at håndteringen av spørsmålet om tilgang til biblioteket bryter med prinsippet om fri ferdsel og at det ikke finnes noe formelt grunnlag for et slikt tiltak.

Prosjektgruppen anerkjenner at dette er en krevende problemstilling. Konsulent påpeker at det å vedta et tiltak som begrenser IMS ansatte tilgang til et areal i IHK-lokaliteter vil kunne oppfattes som et signal fra ansatte ved IMS om at de er «farlige»/at andre ansatte må beskyttes mot dem, og at et slikt tiltak vil kunne medføre store psykologisk påkjenninger for ansatte ved IMS.

Videre uttrykker tillitsvalgt fra forskerforbundet at prinsippet om fri ferdsel må vektlegges og at et tiltak om å flytte biblioteket, eller å begrense tilgangen til IHK lokalitetene også vil kunne bli en mediesak med potensielt meget negative fokus på både IHK/IMS.

Spørsmål som ønskes drøftet:

Hovedspørsmål:

- Hva er den riktige løsningen?
- Hvilke prinsipielle forhold må vi ta hensyn til i denne saken, og evt. hvordan vektet vi ulike prinsipielle forhold?

Delspørsmål:

- Hvor langt kan vi gå for å tilrettelegge for å unngå helsemessige utfordringer?
- Hva sier styrevedtaket om etablering av to nye institutt noe om den fysiske organiseringen av de ansatte?
- Hvordan skal vi vurdere fordelingen av belastningen på de ansatte på de to sidene i konflikten i relasjon til denne problemstillingen, og ulike løsninger?

Anbefaling fra styringsgruppa om åpning av Hovedfagsoppgavebiblioteket

Anbefaling

Styringsgruppa for gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS anbefaler å gjøre Hovedfagsoppgavebiblioteket som ligger ved IHK tilgjengelig for medarbeidere på IMS. For å få god tid til å planlegge og iverksette gode forebyggende tiltak, bør ikke biblioteket gjenåpnes før 01.02.2022.

Bakgrunn for saken

Saken gjelder spørsmål om det skal være åpen adgang for alle ansatte ved IHK og IMS til Hovedfagsoppgavebiblioteket. Bakgrunnen for saken er beskrevet i "Notat til styringsgruppe for Gjenopprettingsprosjektet: Tilgang til Hovedfagsoppgavebiblioteket», som ble oversendt styringsgruppa 7. oktober, samt justert notat av 24. oktober. Notatet oppsummerer ulike synspunkter og dilemmaer som saken reiser.

Hovedfagsoppgavebiblioteket er i dag plassert ved IHK og medarbeidere ved IMS har ikke hatt direkte tilgang til det siden det tidligere IHS ble delt. Dette har vært ett av flere tiltak i det pågående gjenopprettingsarbeidet. På grunn av pandemien har det i tillegg vært et smitteforebyggende tiltak å begrense adgangen for andre ansatte til biblioteket. Ansatte ved IMS ønsker nå at biblioteket åpnes for alle, slik at de som har behov for å benytte biblioteket har mulighet til det.

Saken er diskutert med instituttledere, verneombud og tillitsvalgt ved IHK, og prosjektgruppa for gjenopprettingsarbeidet. Prosjektgruppa har bedt om styringsgruppas vurdering og anbefaling i saken. Styringsgruppa for gjenopprettingsarbeidet behandlet saken i møte 3. november.

Styringsgruppas anbefaling og begrunnelse

Det er styringsgruppas anbefaling at biblioteket gjenåpnes. Anbefalingen er basert på en vurdering av styrevedtak av 31. oktober 2019, rektors vedtak av 16. desember 2019 og mandat for gjenopprettingsarbeidet av 3. august 2020. I tillegg er arbeidsmiljøloven særlig vurdert, herunder arbeidsgivers omsorgs- og tilretteleggingsplikt for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.

Hovedprioriteringen etter styrets og rektors vedtak har vært å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø ved IHK og IMS. I august 2020 ble det utarbeidet et mandat for gjenopprettingsarbeidet hvor det ble gitt konkrete målsettinger for arbeidet. En av disse målsettingene er å sikre arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig å kunne organisere historiefagene på en mest mulig hensiktsmessig måte for NTNU på lang sikt. I mandatet utdypes dette målet ytterligere: *«Det er også viktig å legge til rette for at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk fremover i tid utvikler seg på en måte som skaper betingelse for at historiefagene i 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter».*

For styringsgruppa har det vært viktig å gi en anbefaling som bidrar til å nå de langsiktige målene med gjenopprettingsarbeidet, samtidig som at arbeidsmiljøet ved de to instituttene er fullt forsvarlig. Basert på notat om saken fra dekan ved HF, informasjon fra prosjektgruppa og supplerende dialoger med dekan, prosjektleder, tillitsvalgte og verneombud, er det styringsgruppa

sitt inntrykk at det er arbeidet godt med å reetablere tillit og samhandling mellom ansatte, og at arbeidet har gitt gode resultater i flere sammenhenger.

Styringsgruppa mener det er viktig at gjenopprettingsarbeidet har progresjon. I dette ligger at nye tiltak som kan bidra til en positiv utvikling må prøves ut. Å gjenåpne biblioteket vil være et mindre tiltak i retning av mer samhandling mellom ansatte ved IHK og IMS.

Det er et prinsipp ved NTNU at bygg, bibliotek mv. skal være åpen for alle ansatte. Dersom ansatte skal nektes tilgang til biblioteket må det foreligge et saklig grunnlag for dette. Under koronapandemien var det et behov for å begrense adgangen til biblioteket ut fra smittevern hensyn. Etter gjenåpningen av samfunnet er ikke lenger dette behovet like sterkt til stede. Når ansatte trenger tilgang til biblioteket for å få utført sitt arbeid må dette vektas tungt. Et ytterligere moment er at en fortsatt stenging kan gi uheldige signal for ansatte ved IMS, og en opplevelse av at de er ilagt et «besøksforbud».

Disse momentene må veies opp mot risikoen en gjenåpning vil ha for arbeidsmiljøet for ansatte ved IHK. Noen medarbeidere har reagert på forslaget og uttrykt bekymring for at tiltaket iverksettes for tidlig i gjenopprettingsarbeidet. Disse bekymringene tar styringsgruppa på stort alvor.

Alle ansatte skal ha et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø ved NTNU. Arbeidsgiver har en plikt til å systematisk kartlegge og følge opp arbeidsmiljøet. Arbeidets organisering og tilrettelegging skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. Arbeidsgiver skal blant annet forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og at summen av ulike belastninger ikke blir for stor.

Slik saken er fremlagt for styringsgruppa, vil en gjenåpning av Hovedfagsoppgavebiblioteket kunne gi ulike utslag for de ansatte. For enkelte ved IHK vil en gjenåpning av biblioteket ha liten eller ingen innvirkning på deres arbeidsmiljø, mens for andre vil det kunne gi uheldige helsemessige konsekvenser. Samtidig vil en opprettholdelse av tiltaket kunne gi helse- og miljømessige konsekvenser for ansatte ved IMS.

Det er viktig at tiltak som iverksettes er egnet til å oppfylle sitt formål, og at de på best mulig måte ivaretar og avveier de ulike hensynene som det er vist til over. En generell adgangsbegrensning vil etter styringsgruppa sin vurdering sette for store begrensninger for ansatte som ikke har behov for tiltaket, og at det bør iverksettes mer målrettede tiltak for de som er imot eller bekymret for konsekvensene av en gjenåpning. Styringsgruppa vurderer det derfor slik at tiltaket ikke lenger er saklig begrunnet.

Ledelsen og prosjektgruppa for gjenopprettingsarbeidet må følge med på om åpningen av biblioteket får uheldige konsekvenser for noen ansatte. For å redusere eller unngå arbeidsmiljømessige og helsemessige konsekvenser av at biblioteket blir åpent for alle, anbefaler styringsgruppa at det iverksettes individuelle tiltak for ansatte som har behov for det. Styringsgruppa anbefaler videre at gjenåpningen av biblioteket settes til en på forhånd fastsatt dato godt frem i tid, slik at det allerede nå kan forberedes og iverksettes individuelle forebyggende tiltak. Styringsgruppa anbefaler at denne datoen settes til 01.02.2022.

Under disse forutsetningene mener styringsgruppa at tiltaket med å gjenåpne Hovedfagsoppgavebiblioteket kan iverksettes.

Forebyggende tiltak

I gjenoppretingsarbeidet er det etablert gode rutiner og praksiser for å fange opp utfordringer og problemer som kan oppstå, og det er et kontinuerlig fokus på gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø.

Ledelsen (instituttledere, dekan) vil alle sine ansatte vel og er opptatt av å finne løsninger for den enkelte ansatte slik at alle opplever å ha en god og trygg arbeidssituasjon.

I arbeidet med å oppnå et godt psykososialt arbeidsmiljø, har både ledelsen, tillitsvalgte, verneombud og Bedriftshelsetjenesten en viktig rolle. Det er ledelsens ansvar å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø blant sine ansatte, men samtidig har også hver enkelt ansatt et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. Det er en forventning hos ledelsen (dekan og instituttledere) og fra styringsgruppa om at alle ansatte bidrar på en positiv måte for å oppnå et forsvarlig og sunt arbeidsmiljø. Ansatte ved IMS og IHK oppfordres til å ha dialog/samtale med instituttleder om tilrettelegging av sin arbeidssituasjon dersom det er et behov for det. I tillegg til å få støtte og tilrettelegging fra leder, har lokale tillitsvalgte og verneombud på IMS og IHK en viktig rolle i gjenoppretingsarbeidet, og alle ansatte kan ta kontakt ved behov. I tillegg kan man be om en fortrolig samtale med Bedriftshelsetjenesten (BHT) ved NTNU. BHTs rolle er å skape og ivareta sunne og trygge arbeidsforhold på arbeidsplassen, og er tilgjengelig for alle ansatte på NTNU.