

Dato

Referanse

03.08.2020

Mandat

gjenoppretting Institutt for historiske og klassiske fag (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS), NTNU

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

Anne Kristine Børresen

Tlf:

Mandat for arbeidet

Etter et omfattende arbeidsmiljøarbeid, faktaundersøkelse og en lang prosess som involverte ledelsen på nivå 1 og styret ved NTNU ble det 31.10.2019 besluttet at Institutt for historiske studier skulle deles i to: Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS). Tiltaket sikret noen viktige betingelser for å skape et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte. Konfliktene og de krevende prosessene med å håndtere dem har vært en stor belastning for både ansatte og ledelsen, og de har med stor sannsynlighet skapt sårbarhet og risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kan aktiveres. Delingen av instituttet skaper også noen nye krevende organisatoriske rammebetingelser for driften av kjernevirksomheten ved instituttene. 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 betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Dette dokumentet beskriver målsettinger og de overordnede tiltak NTNU iverksetter for å sikre at ansatte ved IHK og IMS har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte og ledere, og samtidig klarer å levere det som er forventet innen utdanning og forskning.

Målsetting

Målet for dette arbeidet er å sikre;

- medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.

Grunnleggende prinsipper for arbeidet

De opprinnelige konfliktene ved IHS ble håndtert gjennom en omfattende prosess som blant annet omfattet formell saksbehandling av klager og varsel, involvering av ansatte og oppfølging fra ledelsen, fagforeninger og vernetjenesten. Konklusjonen av prosessen inkluderte en deling i to institutt. Det legges til grunn for gjenoppretingsarbeidet at konfliktene formelt er håndtert.

Som nevnt innledningsvis har konfliktene vært en stor belastning for ansatte og ledere som med stor sannsynlighet har skapt sårbarhet og risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kan aktiveres. Delingen av instituttet skaper også noen nye, potensielt krevende organisatoriske rammebetingelser for enkelte sider av særlig undervisnings-virksomheten.

Konflikter og samarbeidsproblemer oppstår videre i stor grad når de normale måtene å organisere og lede arbeidet på ikke fungerer, i kombinasjon med ledere og ansatte som for sent benytter ekstra tid og adekvate arbeidsmetoder for å finne løsninger. Bare sjeldent har konflikter alene sin rot eller årsak i rene personlige

motsetninger. Over tid vil slitasjen som oppstår når partene ikke finner løsninger føre til at de opplever hverandre som årsakene til, eller som problemet i seg selv. Konflikter forebygges og håndteres, og arbeidsmiljø gjenoprettes derfor best gjennom grundig organisering og kompetent ledelse av arbeidet i organisasjonen.

Det skal i første omgang ikke gjennomføres samtalebasert og relasjonsfokustert konfliktløsning eller arbeidsmiljøseminarer for grupper av ansatte. Tiltakene NTNU iverksetter ved IMS og IHK er i hovedsak rettet mot å sikre grundig arbeid med organisering og ledelse, og godt og nært samarbeid mellom ledere og ansatte. Grundig daglig ledelse inkluderer at arbeidsmiljøproblemer og konflikter som eventuelt oppstår, både nye og gamle, raskt fanges opp og håndteres formelt korrekt i tråd med AML, HMS-forskriften og politikkdokumentene som er utformet ved NTNU. Arbeidsmiljøutvikling, arbeidsmiljø- og konflikthåndteringstiltak vil bli vurdert fortløpende på samme måte som ved andre institutter på NTNU. Ansatte som eventuelt har behov for å bearbeide erfaringer og effekter av tidligere konflikter vil få tilbud om faglig relevant bistand.

Overordnede tiltak

For å støtte ledelsen ved fakultetet og instituttene vil det bli tilført en ekstern konsulent-ressurs med spesialistkompetanse på ledelse, organisasjon og arbeidsmiljø. I tillegg vil det opprettes en prosjektgruppe som skal medvirke ved å gi råd i gjenopprettingsarbeidet og jobbe for å gjenoppbygge tilliten, sikre samarbeidet mellom ledelsen og ansatte lokalt og god samordning mellom IHK og IMS. Prosjektgruppen skal rapportere til Styringsgruppen. Styringsgruppen skal sikre god forankring av arbeidet i ledelsen, hos hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet ved NTNU.

Innleie av konsulent

NTNU knytter en ekstern konsulent med spesialkompetanse på organisasjon, ledelse, arbeidsmiljø og konflikthåndtering til fakultetet og instituttene. Konsulenten arbeider på oppdrag fra rektor, men rapporterer i det daglige til dekan ved fakultet. Oppdraget er å

- bidra til at ledelsen organiserer, leder og koordinerer arbeidet ved de to instituttene på en måte som understøtter målene i mandatet. Konsulenten skal i hovedsak være en ressurs for ledelsen i den daglige driften
- tilrettelegge for en tett dialog mellom ledelsen, fagforeninger og vernetjenesten. En sentral oppgave i dette blir å tilrettelegge arbeidet i Prosjektgruppen og Styringsgruppen

Konsulenten skal delta på formelle ledermøter mellom instituttlederne og mellom instituttlederne og dekan ved Det humanistiske fakultet. Utover løpende veiledning vil konsulenten også kunne bistå med mer konkret tilrettelegging og gjennomføring av konflikthåndteringstiltak, arbeidsmiljøutviklingstiltak, prosesser knyttet til mål- og strategiarbeid og andre arbeidsprosesser knyttet til utvikling.

Konsulenten skal være tilknyttet fakultetet frem til 30. juni 2022. Behovet for konsulentstøtte etter denne dato vil vurderes.

Prosjektgruppe

Det etableres en prosjektgruppe sammensatt av VO fra både IHK og IM, TV fra Forskerforbundet og NTL på fakultetet og instituttledere, i tillegg til dekan, HR-leder på fakultetet, seksjonssjef HMS på NTNU og konsulent. Forskerforbundet og NTL oppnevner medlemmer i prosjektgruppen. Gruppen rapporterer til ei styringsgruppe, og informerer LOSAM om arbeidet. Prosjektgruppen har som oppgave å tilrettelegge gjenoppretingsarbeidet i tråd med de overordnede målsettingene ved å;

- være en arena for bygging av tillit og trygghet mellom ledelsen og ansatte og mellom ansatte ved IHK og IMS gjennom medvirkning, tett og god dialog
- sikre effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til undervisning og forskning
- koordinere at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet, målsettinger, fremdriftsplaner, relevante lover og politikker
- diskutere hvordan drifts- og utviklingsoppgaver kan løses og gjennomføres for å sikre et godt og effektivt samarbeid internt på og mellom instituttene
- utarbeide en overordnet strategi og en analyse av forutsetninger for hvordan målsettingene i mandatet skal nås. Prosjektgruppen skal hvert halvår evaluere arbeidet så langt, eventuelt revidere strategien og legge planer for kommende halvår.

Prosjektgruppen ledes av dekan, i tett samarbeid med konsulent. Møtefrekvens og arbeidsform skal avklares gjennom diskusjon. Møteplanen for gruppene skal til enhver tid tilpasses behovet ved instituttene, men vil være særlig intensiv i starten for å etablere planer og gode forutsetninger for samarbeid og tillit. Alle medlemmer av prosjektgruppen forplikter seg til å sikre at alle problemstillinger og all informasjon som er viktig for å sikre arbeidsmiljøet og/ eller som er av avgjørende betydning for målene i mandatet tas med inn i gruppen for diskusjon.

Prosjektgruppen har i dette arbeidet en rådgivende funksjon mens beslutningsmyndigheten på vanlig måte ligger hos linjeledelsen. Prosjektgruppen kan ved uenighet be om at gjeldende sak behandles i SESAM.

Prosjektgruppen rapporterer til, forankrer og sikrer aksept for strategier, planer og tiltak i styringsgruppen og informerer LOSAM fortløpende om arbeidet.

Styringsgruppe

Det opprettes en styringsgruppe for gjenoppretingsarbeidet. Hovedsammenslutningene oppnevner medlemmer i gruppa og hovedverneombud deltar på lik linje med hovedtillitsvalgte i gruppen.

Som styringsgruppe er oppgaven å:

- kvalitetssikre at ansatte får muligheten til å medvirke aktivt
- bidra til at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet, målsettinger, fremdriftsplaner, relevante lover og politikker
- sikre en god forankring av de beslutninger og den måten ledelsen og prosjektgruppen må jobbe på for sikre arbeidet med å nå målene i mandatet

Styringsgruppen ledes av organisasjonsdirektør og gruppen skal godkjenne alle planer som utarbeides av Prosjektgruppen. Styringsgruppen skal behandle denne saken på kvartalsvise møter. Utover dette innkalles

det til ekstraordinære møter ved behov. Både dekan, instituttledere, tillitsvalgte, vernetjenesten og konsulent kan be om at slike møter avholdes.

Gruppen har en rådgivende funksjon mens beslutningsmyndigheten på vanlig måte ligger hos linjeledelsen.

Dedikert ressurs i fagavdelingene for HMS ved NTNU

Seksjonssjef HMS skal fungere som fast kontaktpunkt mellom HR og HMS sentralt, konsulent og prosjektgruppen ved NTNU. Dette skal sikre rask tilgang til ressurser ved behov.

Avsluttende kommentar

NTNU er innstilt på at arbeidet vil stille store krav til forpliktelse og grundig, systemisk og kompetent innsats fra både ledelsen, ansatte, fagforeninger, vernetjenesten samt faglige støttefunksjoner ved instituttene, fakultetet og NTNU over lang tid. Arbeidsgiver forplikter seg til sitt ansvar for dette mandatet, og forventer at alle funksjoner og roller nevnt ovenfor gjør det samme.

Trondheim, 3. august 2020



Anne Borg
Rektor



Anne Kristine Børresen
Dekan, Det humanistiske fakultet

Mandat

NTNU ved rektor er oppdragsgiver for arbeidet med å evaluere gjenopprettingsarbeidet ved Institutt for historiske og klassiske studier og Institutt for moderne historie ved Det humanistiske fakultet. Evalueringsarbeidet skal gjøres med utgangspunktet i styrets vedtak om deling av Institutt for historiske studier datert 31.10.2019, og mandatet for gjenopprettingsarbeidet vedtatt av rektor 3.august 2020.

1 Bakgrunn

Etter et omfattende arbeidsmiljøarbeid, faktaundersøkelse og en lang prosess som involverte ledelsen på nivå 1 og styret ved NTNU ble det 31.10.2019 besluttet at Institutt for historiske studier skulle deles i to: Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS). Tiltaket sikret noen viktige betingelser for å skape et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte. Konfliktene og de krevende prosessene med å håndtere dem var en stor belastning for både ansatte og ledelsen, og det var i etterkant av delingen i to institutter stor risiko for at nye, og gamle konflikter raskt kunne aktiveres på nytt. Delingen av instituttet skapte også nye krevende organisatoriske rammebetingelser for driften av kjernevirksomheten ved instituttene.

For å sikre et velfungerende drift av de to studieprogrammene de to instituttene deler og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ble det våren 2020 iverksatt et gjenopprettingsarbeid. I mandatet datert 3. august 2020 var målet for dette arbeidet var å sikre;

- *«medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS*
- *effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning*
- *arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at*

de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.

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 betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter»

Styrevedtaket om deling av Institutt for historiske studier datert 31.10.2019 kan leses i vedlegg 1. Mandatet for gjenopprettingsarbeidet kan leses i vedlegg 2.

2 Mål for evalueringsarbeidet

(Her må vi sjekke om det ligger forutsetninger i styrevedtaket som vi må tydeliggjøre i mandatet for evalueringsarbeidet på samme måte som vi har gjort for «mandatet for gjenopprettingsarbeidet»)

Evalueringsarbeidet skal, som resten av gjenopprettingsarbeidet, først og fremst bidra til å sikre et godt arbeidsmiljø for alle i fagmiljøet for historie og at NTNUs faglige potensial innen historie kan oppnås. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som fokuserer på læring lokalt, men også for NTNU som virksomhet.

Mer konkret skal arbeidet samle inn grundig informasjon om det arbeidet som er gjort, de virkemidlene og metoder som er benyttet, vurdere hvilken effekt arbeidet har hatt i forhold til målsetningen for gjenopprettingsarbeidet og se hvordan arbeidet har forholdt seg til føringene som ble lagt i styrevedtaket og mandatet for gjenopprettingsarbeidet (vedlegge 1), herunder at arbeidet fra og med 31.10.2019 til d.d. har bidratt til;

- at ansatte ved de to instituttene har hatt mulighet for medvirkning og har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk har utviklet seg på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter

Videre skal arbeidet spesielt vurdere de arbeidsmiljømessige forutsetningene for organiseringen av historiemiljøene på NTNU fremover i tid, ref. målet i mandatet om «*at historiefagene etter 2025 skal kunne organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter*».

(i tråd med innspill fra Jan Frode Hatlen må det vurderes om vi med formuleringen ovenfor åpner for at arbeidsmiljømessige hensyn skal få bestemme hvordan historiemiljøet skal organiseres fremover i tid)

3 Ekstern bistand

For så sikre både tilliten til arbeidet og sterk fagkompetanse på fagområdet ønsker NTNU at dette arbeidet skal gjennomføres av et eksternt/uavhengig fagmiljø. Leverandøren som velges skal fortrinnsvis kunne dokumentere både relevant forsknings- og praktisk kompetanse på fagfeltet konflikthåndtering og gjenopprettingsarbeid. Leverandør skal velges gjennom en anbudskonkurranse.

Leverandøren skal velges etter følgende kriteier:

- 1. Forskningskompetanse - 25 %**
NTNU ønsker at leverandøren skal ha personell med formell akademisk forskningskompetanse fra fagområdet konflikter, varsling og gjenopprettning
- 2. Erfaring med gjennomføring og evaluering av gjenopprettingsarbeid - 25 %**
Det er av stor betydning at leverandøren har solid erfaring med gjenopprettingsarbeid og helst også evaluering av denne type arbeid
- 3. Kvaliteten på løsningsforslag i relasjon til målsettingene og kravene i mandatet - 25%**
- 4. Pris - 25 %**

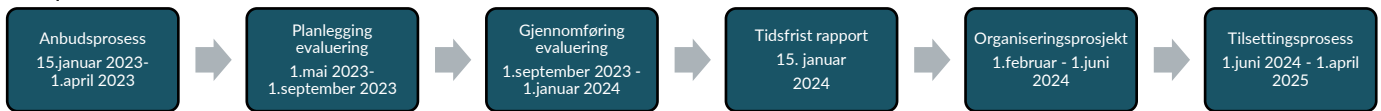
4 Fremgangsmåte

Anbudskonkurransen skal lyses ut senest 15.januar 2023, og valg av tilbyder skal være gjort innen 1.april 2023. Detaljplanleggingen av evalueringsarbeidet, inkludert medvirkning og forankring lokalt og sentralt skal gjennomføres i perioden 1. mai til 1. september 2023. Selve evalueringsarbeidet skal gjennomføres i perioden 1.sept 2023 til 1.januar 2024. Rapporten skal fremlegges for oppdragsgiver senest 15.januar 2024.

Arbeidet skal gjennomføres slik at det gir nødvending informasjon inn i prosessen frem mot 2025 og ny periode for ansettelse av dekan og instituttledere. Valg av organisering av historiemiljøene ved NTNU må være på plass før stillingene som dekan og instituttledere ved Det humanistiske fakultet kan lyses ut og

tilsettes. En prosess med å vurdere og velge organisering må ha tilstrekkelig tid, og bør legges i perioden 1.februar til 1. juni 2024. Da kan utlysningen og rekruttering av dekan og instituttledere gjennomføres i perioden 1. juni 2024 – 1.april 2025.

Tidsplan



5 Hvordan organisere anskaffelsen

(Jeg tenker at NTNU er godt organisert og har klare prosedyrer for hvordan innkjøp skal foregå. Skriver derfor bare inn et forslag til vurderingsgruppe). Styringsgruppen defineres som bestiller av oppdraget. Til arbeidet med vurderingen av tilbud og tilbydere forslår vi at det opprettes en referansegruppe for innkjøpet bestående av en vitenskapelig ansatt fra IMS/IHK med høy tillit ved begge instituttene, en vitenskapelig ansatt ved NTNU med relevante fagkompetanse innen området konflikthåndtering og gjenopprettingsarbeid og den fagansvarlige for konflikthåndtering og gjenopprettingsarbeid ved NTNU. Tilbudet vurderes å være under grensen for offentlig anskaffelser som krever åpen konkurranse (1 mill). Det betyr at NTNU kan velge tre eller flere tilbydere som blir bedt om delta i tilbudsforespørselen.

6 Organisering av arbeidet

Eier av evalueringsarbeidet er Direktør for organisasjon og infrastruktur. Den praktiske oppfølging av arbeidet delegeres til styringsgruppen ved dens leder. For å bidra til å kvalitetssikre leverandørens arbeid skal det nedsettes en faglig referansegruppe med deltakere fra NTNU og evt. andre relevante institusjoner.

Evalueringsarbeidet skal forankres tydelig i både den lokale institutt- og fakultetsledelsen (ledermøte, og utvidet ledermøte) og prosjektgruppen for gjenopprettingsarbeidet. Dette skal gjøres gjennom innspill på både planen for arbeidet og metodikken som skal benyttes i arbeidet. Evalueringsarbeidet skal også være et fast tema på agendaen i møtene i disse foraene mens evalueringsarbeidet pågår, med mulighet for å gi innspill som kan sikre trygghet og kvalitet i arbeidet.

Referansegruppen benyttet i anbudsprosessen skal ha samme funksjon også underveis i evalueringsarbeidet.

Leverandøren skal utarbeide og formidle månedlige statusrapporter fra arbeidet til styringsgruppen.