

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Vitenskapsmuseet

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:21

Svar-ID: 45278191

Lvert: 16.04.26 09:32

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

IAK

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

VM

Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Det er viktig for museet at direktøren har plass i dekanmøtet

Lokalt på nivå 3 fungerer arenaene for medvirkning godt. Både medarbeidersamtaler, personalmøter og faggruppemøter (nivå 4) trekkes frem som arenaer hvor medvirkningen føles reell. Her blir ansatte involvert tidlig. Gjennom deltagelse på instituttnivået, kan medvirkningen i enkeltsaker bli ivare tatt opp på nivå 2. Men dette er avhengig av type sak.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Avstanden til fakultetsledelse og NTNU-ledelse føles svært stor. Dagens styringsstruktur ved NTNU gjør at fakultetsledelsen har lojalitet oppover i NTNU-hierarkiet, og i mindre grad til ansattes meninger og behov. Det blir toppstyring og hierarkisk, og det legges derfor i liten grad opp til såkalte «bottom up» prosesser som kan gi langt bedre forankring i fagmiljø.

Avstanden oppleves som spesielt stor når saker er dominert av økonomi (den dårlige økonomien). Det oppleves som at små enheter har mindre påvirkning oppover i systemet på NTNU.

Ved store saker som berører arbeidsmiljø og -byrde oppleves avstanden ekstra stor. Utbyggingen av Gunnerushuset er et eksempel på hvor avstanden mellom ledernivå (nivå 2 og opp) og ansatte oppleves som stor, og medvirkning har fungert svært dårlig. Føringer for prosjektet er lagt på uklart nivå, mens medvirkning ned på ansattnivå har i stor grad foregått gjennom informasjonsmøter (allmøter). Her kommer informasjon fra Direktør, uten mulighet til å forberede seg på forhånd og uten referat i etterkant. Det som legges fram er lite konkret og det henvises heller til prosess og system. Terskelen er svært høy for å ytre sine meninger i slike fora. Det er også en lav tiltro til at det som blir sagt av de ansatte i dette forum blir tatt til etterretning av leder.

Direktøren viser seg svært sjelden på vår enhet (nivå 3), eller på lokale møter og det føles som liten interesse for hva vi driver med og våre arbeidsoppgaver. Dette skaper avstand mellom fagenhet (IAK) og direktør. Det oppleves også som at det er et stort gap mellom ansattes kunnskap om hvor skoen trykker, hvor det er faglige mangler, og hull, og strategiske prioriteringene som gjøres i museets ledelse. Et eksempel var utarbeidelse av strategisk personalplan for noen år siden, hvor det var enighet om prioriteringer på enheten (IAK), der direktørnivået endret prioriteringene vesentlig. En stilling som den gang var prioritert har nå falt helt ut i dagens planer. En annen stor sak som viser avstanden er dimensjonering av undervisningsprogram, hvor store avgjørelser som får innvirkning på ansattes arbeidshverdag gjøres på høyt nivå.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

NTNU er så stort – vår opplevelse er at vi ikke kan endre noe. Prosessen som disse spørsmålene gjelder, tar utgangspunkt i en rekke spørsmål som NTNU har forhåndsdefinert. Spørsmålene favner derfor ikke nødvendigvis hvordan ansatte opplever problemene med medvirkning og ytringsfrihet ved NTNU, og det blir derfor vanskelig å skulle «oppleve» at man blir hørt. Det må være reelle prosesser.

Allmøtene ved museet oppleves som en svært problematisk arena for medvirkning (se også under punkt b). De brukes mer til informasjon om beslutninger som er tatt. Det gis ikke tid til forberedelse, og det som legges fram er ferdig tygd eller bærer preg av å være informasjon om prosesser og organisering fremfor faktiske tiltak. Det er også et problem at mange ansatte ofte jobber andre steder (f.eks. felt) og allmøtene ikke er digitale. For mange ansatte er det ubehagelig og vanskelig å skulle kritisere eller gi innspill i prosessene foran både direktør og mange ansatte, dette gjelder særlig personale i utsatte og midlertidige stillinger hvor man er redd for at kritikk kan påvirke karrieremuligheter. Om det ikke kommer direkte kritikk på stedet om det som blir sagt oppfattes det av museumsledelsen som «den som tier, samtykker» og at de ansatte er enige det som skjer.

Generelt sett har prosessen rundt ombyggingsprosjektet vært og er en dårlig prosess. Involveringen av de ansatte fremstår som en skinnprosess. Som f.eks. stengingen av middelalderutstillingen i Suhmhuset som har overrasket mange. At dette skal ha vært tema på allmøter og personalmøter tidligere er det få som har fått med seg omfanget av, da ting har vært så tidlig i prosess at man ikke har forstått omfang, tidshorisont og konsekvenser. Deler av diskusjonen rundt det som skjer på museet, som ombygging og stenging av utstilling, er blitt tatt i media. Dialogen innad er så dårlig at ansatte går til media for å bli hørt. Det burde også være unødvendig å ha abonnement på Adressa for å få vite hva som skjer på egen arbeidsplass.

Ombyggingsprosessen har hatt et ensidig fokus på tekniske og praktiske løsninger, mens konsekvenser for arbeidsmiljøet ikke er utredet. Det på tross av at viktigheten av dette er blitt påpekt en rekke ganger av ansatte. Å endre forutsetningene for det gode arbeidsmiljø vi har i dag innebærer en stor risiko – så vel trivselsmessig som økonomisk. Vi opplever at fokus utelukkende har vært, og er, på utstillingsvirksomheten ved museet, mens ansatte som blir direkte og permanent berørt av ombyggingen ikke er blitt hørt hva angår ønsker og behov.

Enkelte ansatte vet ikke hvordan man når styret og får fremmet en sak der. Fremfor at referater og informasjon sendes aktivt ut til ansatte, må man selv oppsøke informasjon via Innsida.

Det er vanskelig å gi tilbakemelding på saker som man ikke vet er en sak. Et eksempel på det er navneendring til VIMU. Det var representanter inne i noen rådgivende grupper, men det var få som visste hva som foregikk før alt var bestemt. Saken ble gjennomført selv om flere var negative til endringen og bruk av disse midlene i den rådgivende gruppen.

Det er også vanskelig å ha oversikt over hvor ulike beslutninger tas. Det er uklart hvordan styringen på museet reelt fungerer. Ledergruppa på VM har ingen rolle eller beslutningsmandat i det formelle styringssystemet, men det oppleves som at saker behandles og drøftes her, slik at de er «ferdig tygde» når de kommer i styre og formelle fora.

Vi har gode representanter inn i ulike arenaer (eks LOSAM og Museumsstyret), men vi er usikre på hva slags gjennomslagskraft de har. Sakspapirer kommer sent, og sakene er ofte store og komplekse, og er ofte ferdig bearbejdet på en måte som gjør de vanskelig å trenge inn i.

LOSAM/fagforeningene kan med stor kraft få til endringer gjennom sitt fokus på riktig prosess – disse bør brukes mer. Det er nok også en terskel at en sak må ha en viss tyngde/størrelse for at LOSAM kobles på. Systemet for medbestemmelse i organer med valgte representanter er tilfredsstillende, men er personavhengig. Bruker leder representantene på den måten det er tiltenkt? Blant annet ser vi at det sjelden er drøftingssaker i medbestemmelsesorganene. Det er også vanskelig å forstå hvordan enkelte saker påvirker oss på gulvet. Dette fordrer at sakene er utformet slik at man greier å bryte dem ned.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

ARK-undersøkelsen bør ha fokus på nivå 2 og 1, ikke bare på nivå 3.

Beslutningstakerne må legge opp til mer reell medvirkning. I de store sakene må det jobbes fra bunnen og opp. Eksempelvis – stenging av Middelalderutstillingen. Denne saken burde vært knyttet til fagmiljøet – hva er kostnaden/risikoen ved å stenge utstillingen? Museet/fakultet bør legge opp til tidlige diskusjonsmøter, sånn at innspill fra ansatte kommer med fra starten av prosessen. Man kan her være tidlig ute, med vide rammer, sånn at fagkunnskapen som sitter i staben kan komme til nytte. Dette bør ikke være gjennomarbejdet prosesser, men idémyldring i tidlig fase. Medvirkning i store saker må organiseres på instituttnivå, men med klar bestilling med tidslinje fra dekan/direktør. I neste runde må organ for medbestemmelse fungere bedre. Det må bli flere diskusjonssaker og ikke bare orienteringssaker. Det er viktig at de oppover i systemet hører på tillitsvalgte og verneombud. De ulike organene bør evalueres jevnlig.

Saker hvor medvirkningen er viktig bør tilrettelegges med gode og klare prosesser. Ansatte opplever det som vanskelig å vite om det er mulig å mene noe. Er det mulig at tillitsvalgte kan «oversette» eller oppsummere saker, slik at man forstår hvordan sakene påvirker de ansatte/studenter. Da er det kanskje enklere å engasjere seg i en travel arbeidshverdag.

Om allmøtene skal fortsette må det legges til rette for diskusjon og reelle innspill, og også for digital deltagelse. Dette kan gjøres gjennom klar agenda, med bakgrunnsinformasjon og mulighet for å sende innspill i etterkant. Referat, med innspill bør utarbeides etter allmøtene.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

En ansettelsesprosess er jo ikke åpen, så for å få en mer åpen og demokratisk «utvelgelsesprosess» må man gå for valgt rektor med en åpen valgkamp, hvor man må argumentere offentlig for hvorfor man vil bli rektor. Rektorkandidat/team må presenteres i åpne kanaler (Innsida, Universitetsavisa etc).

Bindingen oppover i systemet (mot departement) er større med ansatt rektor, og mindre med valgt rektor. Kanskje det er positivt for utvikling av universitetet? Markedstanken er meningsløs i universitetssammenheng!

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningenerelt?

Medvirkningsarenaene må i større grad åpnes som forum for diskusjoner. Saker må forberedes og de ansatte må få tilsendt informasjon på forhånd for å kunne sette seg inn i en sak før diskusjon. Diskusjonsfora må inkludere alle enheter på VM, da holdningene på enhetene i mange tilfeller er ganske ulike.

- Bruke forskerkompetanse og fagkompetansen ved NTNU til å utrede og beslutte, fremfor eksterne konsulenter og toppstyring fra NTNU.
- Tjenestelinja er litt for lang, denne må kortes ned.
- Paneldiskusjoner kan brukes til de vanskelige sakene.
- Innhente innspill fra de som blir berørt tidlig i prosessene
- Tilstrekkelig med informasjon i forkant av viktige møter, saker blir sendt ut i god nok tid til at det er mulig å sette seg inn i de ofte lange saksdokumentene.
- Og så må ansatte godta at en beslutning tas – etter at det er åpnet for reell medvirkning.
- Medbestemmelse kan fungere godt gjennom blant annet LOSAM. Her har fagforeningene en nøkkelrolle. Dette krever kunnskap om fagforeningssystemet blant ansatte og at det finnes lokale aktive fora for fagforeningene på museet hvor medlemmene kan diskutere sakene og hva som skal være foreningens holdning. Men man må også bruke de tillitsvalgte og representanter i organer mer aktivt.
- Redusere medvirkning og øk medbestemmelse! Dette kan gjøre at man får mindre prosesser som oppleves som skinnprosesser i en stram arbeidshverdag.

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:55

Svar-ID: 44139884

Lvert: 16.03.26 12:50

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Institutt for naturhistorie

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

VM

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Valgte organer på lokalt nivå ser ut til å fungere bra (museumsstyre og utvidet ledergruppe)

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Avstanden mellom ansatte og ledelsen ved NTNU (nivå1) oppleves stor.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det er vanskelig å bli hørt på nivå 1.

Reell påvirkning på nivå 2 oppleves som lav da sakene presenteres på en slik måte at de oppfattes som avgjort før man starter diskusjonen. I tillegg er en god del saker kun orienteringssaker.

Forskerne synes det er vanskelig å få innflytelse i forhold til administrative støttefunksjoner på museumsnivå. De ønsker enklere prosesser, noe som er vanskelig å få til.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Send ut informasjon om agenda for møter på nivå 2 i god tid slik at man har mulighet til å diskutere/gi tilbakemelding til sin representant i forkant av møter.

Gi informasjon om demokratisk struktur og medvirkningsmuligheter ved onboarding. Viktig at ansatte vet hvor og hvordan de skal/kan involvere seg.

Museumstyret må involveres tidligere i prosessen for å få mer reell innflytelse. Det vil gjøre det mer attraktivt å ta verv og skape større engasjement blant ansatte.

Jevnlig tilbakemelding fra nivå 1/rektor på viktige saker, f.eks. månedlig nyhetsbrev til alle ansatte

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Man får en mer åpen prosess ved å gjennomføre valg av rektor, ikke ansettelse av rektor.
Alle får vite hva kandidatene står for og kan stemme på den de synes er mest egnet.
Ved ansettelse, begrense muligheten til å unndras offentlighet.
Gi begrunnelse bak valg av ansatt rektor.

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Se svar på a.

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:14

Svar-ID: 45251782

Lvert: 15.04.26 08:26

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Nasjonallaboratoriene for datering

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

VM

Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Gruppemøtet/medvirkning på enhetsnivå fungerer bra. Valg av museumsstyre og lokale representanter fungerer fint, selv om det er litt uklart hva deres reelle innflytelse er. Representantene i museumsstyret sender ut agenda og ber om innspill før styremøtene. Dette fungerer bra, især fordi man kjenner representanten personlig fra arbeidshverdagen og derfor har lav terskel for å kontakte dem.

Den siste ARK undersøkelsen og oppfølging ble fremhevet som godt eksempel hvor medvirkning/medbestemmelse fungerte i praksis.

Museets allmøte fungerer bra for å bli informert om aktuelle emner og gir mulighet til å stille spørsmål/gi tilbakemelding.

Museumsdirektørens fredagsbrev oppleves som nyttig, selv om den er mere til informasjon enn til medvirkning. Det er bra at den fokuserer på ett tema per brev.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det oppleves en stor avstand til NTNU styret, fordi vi ikke kjenner representantene personlig og ikke vet, hvordan de blir valgt/utpekt. Det er også vanskelig å finne relevant informasjon, og å filtrere i den store informasjonsmengden som er tilgjengelig på innsida etc.

Det er uklart hvilke beslutninger som treffes av rektor/fellesadministrasjonen, og hvilke som treffes av NTNU-styret.

Det oppleves en stor avstand fra ansatte til NTNU-ledelsen når det gjelder strategien. Den oppleves som ukonkret og lite brukbart – hvordan skal vi f.eks. teste, om strategien er oppfylt? Strategiene på museums- og enhetsnivå oppleves som mere brukbart fordi de er mere konkret og inneholder målbare parametere og hjelp til å ta vanskelige valg.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det er vanskelig at ARK er kun på lokalt nivå. Det omhandler den nærmeste ledelse, men mangler avsnitt for ledelse på nivå 2 og 1. Selv om museets allmøter er en god medvirkningsarena, omhandler de mest beslutninger som allerede er tatt. Noen ganger oppstår relevante spørsmål først etter allmøtet, når man hadde tid til å reflektere, og ikke i det minuttet det blir åpnet for spørsmål. Allmøter på NTNU nivå ville vært vanskelig å få til like bra som på museumsnivå, fordi det ville vært for mange spørsmål fra deltakere og for mange forskjellige temaer.

Det er vanskelig å holde seg oppdatert på alt som skjer på NTNU, fordi organisasjonen er så stor.

Det er spesielt vanskelig å få innflytelse på beslutninger som treffes i fellesadministrasjonen eller eiendomsavdelingen, selv om de har umiddelbar og meget stor effekt på arbeidshverdagen. Konkrete eksempler: overgangen til Skype for business/Teams for noen år siden; installasjon av bevegelsessensorer i stedet for lysbrytere (hvor vi ikke ble informert før de var installert, selv måtte planlegge og overta kostnader for re-installasjon av lysbrytere hvor de trengtes mest, og nå har områder hvor lyset er på når det ikke er nødvendig).

Når det er byggeprosjekt er det vanskelig å få en dialog før prosjektet. Man får f.eks. informasjon om, hvilke veier som blir sperret. Men det mangler informasjon om alternativer – f.eks. alternative veier for leverandører, eller trygge og tilgjengelige gangveier når stier blir sperret (f.eks. fra Gløshaugen til Hesthagen). Det er også vanskelig å finne opplysninger om, hvor avfallshåndtering av de forskjellige kategoriene skal foregå, især når det er mange endringer og byggeprosjekt.

Det kan være vanskelig å finne informasjon som blir formidlet løpende gjennom innsida-oppslag, men hvor det mangler en oppsummerings-nettsiden hvor al informasjon om dette emnet er samlet.

Når det gjelder rammeavtaler, er det en stor variasjon i prosessen når nye leverandører skal velges. Noen ganger fungerer det bra (f.eks. pizza eller gass/flytende nitrogen), andre ganger velges det leverandører uten at fagmiljøene kan komme med innspill. Det er f.eks. vanskelig at vi er bunnet til leverandører som kun kan levere varer i store mengder/tall.

Innførelsen av bookitlab ble fremhevet som konkret eksempel, hvor medvirkningen ikke fungerte optimalt, selv om det var noen vitenskapelige ansatte med i komiteen. Resultatet er, at det mangler relevante kategorier i bookitlab som gjør det vanskelig å registrere utstyret vårt.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

a. Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler. Et lettforståelig nyhetsbrev med en oversikt over den kommende tids beslutninger, hvem som treffer beslutningen og hvordan medvirkning kan fungere, ville vært nyttig.

Dagens løsning for nettskjema bør benyttes for å innhente de ansattes meninger – f.eks. stemme ja/nei forut viktige beslutninger (denne avstemning kan informere ledelsen/styret, men trenger ikke å være bindende) eller komme med andre innspill.

Generelt informere før beslutninger tas, ikke etter.

ARK skal inneholde kategorier for ledelse på de andre nivåer, for fellesadministrasjon, eiendomsavdelingen og andre relevante aktører.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Hvis ansatte og studenter skal velge en rektor, ville man vært bedre informert om kandidatenes (og til slutt den nye rektors) holdninger, visjon og prioriteter. Rektor vil så fra starten hatt bedre kontakt med de ansatte.

Man kunne hatt en hybrid prosess – f.eks. kan styret gjennomgå søknader, frasortere de uegnede kandidater, og la de ansatte/studenter stemme på et lite utvalg av egnede kandidater. På denne måten kan man sikre seg, at også folk utenfor NTNU vil stille på valg som rektor.

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkning generelt?

Informasjon skal være mere strukturert så relevante opplysninger kommuniseres direkte til de berørte parter eller indirekte gjennom fakultets- og instituttnivå. Det ønskes en mulighet for fysiske møter av berørte ansatte/studenter med rektor/styret forut viktige beslutninger.

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:45

Svar-ID: 45166826

Lvert: 10.04.26 12:24

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Utstillings- og publikumsseksjonen

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

VM

Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Nivå 4: medvirkning og innspill på organisatorisk og psykososiale forhold blir bedre og bedre

Nivå 2: Fredagsbrev fra museumsdirektør med informasjon

Nivå 2: Allmøter ved VM: informasjon med muligheter for spørsmål, reaksjon og tilbakemelding

Alle nivå: Innsida – en god arena og kilde for informasjon, men forutsetter aktivt bruk på personnivå

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det oppleves som at det er stor avstand mellom VM og NTNU i mange saker. Vitenskapsmuseet passer ikke helt inn i NTNUs struktur. Eksempel stillingskoder.

Stor avstand mellom ansatte "på gulvet" og rektor.

Råd og utvalg (nivå 2 og 4): Representanter til div. råd og utvalg: De samme få ansattrepresentantene resirkulerer, noe som begrenser mulighet for påvirkning.

Nivå 1 og 2: Ved store og viktige beslutningsprosesser/prosjekter settes det av mye tid til planlegging, men for liten tid til medvirkning og påvirkning fra ansatte. Toget har ofte gått, spesielt ved endrings- og byggeprosesser.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ved oppstart av prosjekter/prosesser har VO blitt involvert for sent i prosessen som angår arbeidsmiljø, f.eks. prosjekter som NTNU Eiendom leder.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Alle nivå: Ledere for store og viktige beslutningsprosesser/prosjekter må involvere ansatte på et tidlig nok tidspunkt slik at forslag/innspill fra ansatte faktisk kan påvirke.

Legge bedre til rette for at ansatte får tid til medvirkning til tross for travel arbeidshverdag. Et lederansvar.

LOSAM er en plattform for medvirkning, men det er en svakhet at ikke alle fagforeninger er representert. Lokalt hovedverneombud: reell innflytelse også i LOSAM.

er representert. Lokalt hovedverneombud: reell innflytelse også i LOSAM

Faste allmøter. Unngå avlysninger av allmøter uten begrunnelse.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Legge til rette for at ansatte kan bruke tid på infomøter fra rektor eller ansettelse/valg av rektor

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Alle nivåer: Bedre informasjon bør ut til ansatte på et tidlig stadium. Kan medføre større engasjement rundt ulike prosesser/prosjekter.

Alle nivåer: Ved store og viktige beslutningsprosesser/prosjekter må ledelse sørge for nok ressurser til å håndtere innkomne forslag og engasjement slik at det faktisk er mulig å medvirke

Ledere og prosjektledelse: Inviterer de riktige personene til prosessene (fagkompetanse, VO, tillitsvalgte etc.)

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:04

Svar-ID: 45265230

Lvert: 15.04.26 14:33

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Administrasjonen

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

VM

Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

Utvalg/organisasjon

Valgte organ på fakultet og institutt (styre/råd/utvidet ledergruppe)

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

- Administrasjonsmøter - Likevel ikke veldig godt fungerende per i dag.
- Seminar - settes av tid til å jobbe med og tilrettelegges for arbeid innen medvirkning.
- Det formelle er på ofte på plass - men man sitter igjen med en følelse av at kart og terreng ikke stemmer. Info lite tilgjengelig, fravær av diskusjon.
- Medarbeidersamtaler, avhenger av partene
- Individuelt er det mulig å ha dialog med Tillitsvalgt og Verneombud
- Øvrige fora der medvirkning kan skje er Museumsstyre, LOSAM, Gruppemøter og Allmøter.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Mye går i lederlinje - informasjon når ikke alltid ut til de ansatte det gjelder. Om det arbeides med medvirkning, kan det føles som om det ikke blir tatt med tilbake.
- Info kommer/ligger ofte på innsida - vanskelig å orientere seg og vite når det er viktig å koble seg på, og informasjon når ikke fram, vanskelig å finne.
- Informasjonsflyt svak, Medvirkning scorer lavt på AMU undersøkelsen.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Det er hierarki - lange prosesser, vanskelig å nå opp i til nivå høyere opp, spesielt nivå 1.
- Eksempler med liten innflytelse ble det nevnt; Campus-parkering, Hjemmekontor ordning.
- Adm.møter mangler agenda.
- LOSAM, liten info. for ikke-fagorganiserte.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Ledelse som tar stilling til medvirkning og tar del i dette selv. Klarer å se hva som er viktig å medvirke på for fremtidig arbeidshverdag hos medarbeidere.
- Ledere er mer på og legger til rette for kort orientering av informasjon, og viser videre til hvor utvidet informasjon ligger.
- Ansatte og studenter må selv engasjerer seg mer.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

- o Dele god og tydelig informasjon.

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningenerelt?

- o Sette av tid til konkret jobb innen medvirkning.
- o Leder peker ut retning for hva som er viktig å medvirke på ifm. medarbeideres arbeidshverdag.
- o Bedre informasjonsflyt, særlig om det som får innvirkning på hverdag og arbeid.
- o Presentasjonen av informasjon kan løftes fra det å legge ut vedtak og annet på Innsida.