


RAPPORT 2

FORSLAG TIL TILTAK VED INSTITUTT FOR HISTORISKE STUDIER, NTNU

Avgitt den 18. juni 2019

De enkeltsetninger som er tatt ut er unntatt offentlighet, jf. offl § 14, organinternt dokument. Merinnsyn er vurdert.

Rapport overlevert den 18.06.19 i henhold til mandat datert 22.11.18 (revidert og overlevert Kartleggingsgruppa 18.12.18)


Lars Jacob Stovner
(leder)


Ingrid Wibe


Harald Pedersen


Didrik Tårnesvik
(sekretær)

Sammendrag – fra rapport 1

Som bakgrunn for den aktuelle konflikten beskriver flere ansatte en kultur over lang tid preget av uformelle maktstrukturer, alliansebygging, røff omgangstone, og tendens til baksnakking, og det har forekommet tilfeller av kjønnsbasert trakassering.

I 2013 fikk instituttet for første gang tilsatt leder, mens det tidligere var leder valgt av de tilsatte. Selv om synet på ansatt ledelse neppe utgjør noen hovedlinje i konflikten, opplevde flere ved instituttet at dette gav en mer autoritær ledelse og større grad av styring ovenfra. I den første tiden etter 2013 var det stort fokus på dårlig økonomi og behov for harde prioriteringer, der de tilsatte i liten grad fikk utøve medvirkning og medbestemmelse. Arenaen for medvirkning var instituttets personalmøte for alle, men flere følte at dette fungerte dårlig da kun et lite mindretall av de tilsatte tok ordet, og det var dårlig ytringskultur med harde ord mot motstandere. Flere mente også at det ble for liten anledning til diskusjon fordi møtene ble fylt med informasjon fra fakultet og NTNU. Det kan ha vært en svakhet at det ikke var etablert en ledergruppe rundt instituttleder med representanter for de ulike faggruppene. Mangelen på fungerende medvirkningsarenaer kan ha ført til mindre grad av åpne diskusjoner i fagmiljøene om hvilke fag man skal satse på og hvordan fagene skal innrettes. Dette, sammen med innskjerpede administrative rutiner ved tilsetninger, gjorde at viktige fagmiljøer kan ha opplevd at de fikk mindre mulighet til å påvirke hvem som tilsettes i stillinger, noe som er viktig for å kunne påvirke utviklingen eget fag og instituttet som helhet. Andre mente at ansettelsesprosessene ble mer stringente og transparente enn de hadde vært tidligere.

De fleste av de som har vært betydelig involvert i konflikten, og sterkt preget av den, har hatt tilknytning til Europastudier. Dette studieprogrammet, som ble etablert og utviklet av viktige personer på begge sider av konflikten, var tidligere lagt til et annet institutt. Det har lenge vært stor uenighet og strid rundt institutt plassering og faglig profil. Fra 2014 ble det reist spørsmål om inhabilitet i enkeltsaker tilknyttet studieprogrammet, og etter at programmet ble lagt til IHS i 2015 ble konflikten hovedsakelig intern på IHS. Selv om habilitetsproblemer i snever forstand ble avklart juridisk på høyere nivåer ved NTNU, ble habilitet i form av tillit til lederes upartiskhet i avgjørelser etter manges mening ikke tilstrekkelig vurdert, og en del oppfattet at det oppstod en uheldig maktkonstellasjon rundt ledere på flere nivåer, noe som særlig gjaldt saker knyttet til Europastudier. Dette, sammen med manglende strategisk diskusjon og transparens i utnevnelser til ulike komiteer, førte til en eskalering av konflikten, med utvikling av to grupper med sterkt motsatt syn. Dette kom bl.a. til uttrykk i kampvoteringer ved valg av verneombud og vara verneombud, og disse fikk etterhvert problemer med å opprettholde nøytralitet i konfliktene.

Av de to motstridende gruppene var gruppe 1 sterkt kritisk til ledelsen og påpekte manglende habilitet, transparens og medvirkning. De mente at det å kjempe sterkt for sine synspunkter på disse 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, som var mindre klart definert, oppfattet at hovedproblemet var at medlemmer av gruppe 1 fremmet sine synspunkter gjennom en problematisk atferd som ikke hører inn under den akademiske ytringsfrihet. Når gruppe 1 ikke fikk gjennomslag for

sine synspunkter og interesser, opplevde gruppe 2 at gruppe 1 opptrådte 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. Kvinner som hadde tilknytning til ES og som kom i konfliktlinjen kunne føle seg spesielt utsatt, basert på kjønn. Likevel er antakelig ikke kjønnsdimensjonen noe vesentlig trekk i den aktuelle konflikten.

Konsolidering av de to gruppene sammen men konfliktatferden har gitt konflikten sin egen dynamikk som har drevet den videre, delvis frigjort fra de opprinnelige stridstemaene. Dårlig samhandling og kommunikasjon har flere ganger ført til feil og misforståelser i saker der involverte fra de to sidene skulle samarbeide om forskningsprosjekter eller veilednings-/undervisningsoppgaver. Det har versert rykter, det har vært konfronterende påstander, og ansatte har følt seg overvåket og baksnakket. Slik er det også i dag. Enkelte aktører har gjennom sitt engasjement hatt en kraftig ordbruk og en destruktiv konfliktadferd som noen ganger kan ha blitt misforstått. Denne adferden har ofte vært utenfor det som er akseptabelt, og i enkelte tilfeller langt utenfor, noe som også er en vesentlig driver av konflikten.

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. Det samme gjorde etableringen av en arbeidsmiljøgruppe med representanter fra begge sider. Dette 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, noe som ikke bidro til å styrke ledelsessystemet ved instituttet, og det skapte derved mer uklarerhet.

Fra september til oktober 2018 ble det blant annet skrevet og hengt opp en rekke post-it lapper med ulik påskrift, og noen plakater fikk innrissing av støtende tekst. Etter omstendighetene vil denne type opptreden kunne oppleves som utilbørlig og trakasserende for enkelte arbeidstakere ved instituttet. Det er uklart hvem som har utført alle disse handlingene.

I oktober 2018 eskalerte konfliktnivået ved instituttet ved at sensitiv og privat informasjon ble lekket. Innholdet og tonen i e-posten var kritikkverdig, men det var i langt større grad kritikkverdig at informasjonen kom på avveie og deretter ble distribuert til flere ansatte og til media.

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 blikk 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.

Media, spesielt Universitetsavisa og Khrono, har gjennom sin dekning blitt en aktør i konflikten. Flere artikler har bygd opp under enkeltaktørers perspektiv og holdninger, noe som kan ha forsterket polariseringen. Det som skrives, og påminnelser fra omgivelsene som har lest artiklene, har i stor grad økt belastningen på en del av aktørene.

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.

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 konfliktdynamikk og under medias 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.

1. Forslag til tiltak

På bakgrunn av rapport 1, arbeidet med denne, og konklusjonene i den (se sammendrag over), finner Kartleggingsgruppa at konflikten har blitt så fastlåst og eskalert så høyt at det må foretas en endring i organisering og struktur for at man skal ha mulighet til å kunne håndtere konflikten til et forsvarlig nivå. Andre tiltak, med dialog, mekling, utviklingsarbeid etc. har vært forsøkt, uten hell, og til dels ført til at konflikten har eskalert.

Av andre anbefalte tiltak foreslår Kartleggingsgruppa å gjennomgå hvordan NTNU koordinerer og organiserer seg på ulike nivå både før konflikter eskaleres og også når konfliktene blir store som vi har sett ved IHS. Vi tror også at det både på gruppe-, institutt- og enkeltpersonnivå må igangsettes utviklingsprosesser for å bedre arbeidsmiljø og samhandling.

1.1. Avgrensning

Kartleggingsgruppen vil ikke i rapport 2 rette fokus mot enkeltpersoner, men se på strukturelle organisasjonsmessige forhold. Kartleggingsgruppa mener derfor at denne delen av rapporten ikke skal brukes i eventuelle prosesser som NTNU igangsetter ovenfor enkeltpersoner som en del av oppfølgingen av hovedrapporten. Kartleggingsgruppa presiserer at den i dette arbeidet hovedsakelig har sett på det arbeidsmiljømessige. Siden kartleggingsgruppas medlemmer har svært begrenset innsikt i fagene på IHS og på andre institutter med relaterte fag, er vurderingene i langt mindre grad basert på faglige overveielser.

1.2. De ansattes synspunkter

Kartleggingsgruppa spurte de aller fleste som ble intervjuet et åpent spørsmål om hvordan de så for seg veien videre for instituttet. Av de 27 som svarte på spørsmålet var det 10 som hørte til gruppe 1 (eller i randsonen av denne), 11 som hørte til gruppe 2 (eller i randsonen av denne) og 6 som var i gruppen nøytral, i administrasjonen eller midlertidig tilsatt (her gruppe 3). 19 av de 27 mente det burde foretas en omorganisering, og dette var nokså jevnt fordelt mellom gruppene (7/10 i gruppe 1, 7/11 i gruppe 2, og 5/6 i gruppe 3). Når det gjelder hvilket miljø som bør flyttes er det imidlertid skille mellom gruppene. At Europastudier (ES) kunne flyttes mente 5/10 i gruppe 1, 1/11 i gruppe 2 og ingen i gruppe 3. At Fate of Nations (FoN)-gruppa kunne flyttes mente ingen i gruppe 1, 2/11 i gruppe 2 og ingen i gruppe 3. At begge kunne flyttes mente ingen i gruppe 1, 2/11 i gruppe 2 og 1/6 i gruppe 3.

2. Hovedtiltak – endring i organisering og struktur

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, og derfor kan det ha betydning for hvordan hver enkelt ansatt klarer å gå videre. De ansattes følelse av å bli straffet eller belønnet bør derfor også 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.

2.1. Ulike alternativer

Kartleggingsgruppa har på bakgrunn av de funn som er gjort i kartleggingen valgt å fremlegge følgende alternative organisatoriske løsninger:

1. Flytte Europastudier (ES)

Det er mange i gruppe 1 som ser som en mulig løsning. Det forutsetter at man bare flytter de i ES som hører til gruppe 2, noe som virker mulig ut fra faglige og undervisningsmessige hensyn. Det vil i liten grad føre til at man splitter opp faghistoriemiljøet. En ulempe er at dette vil kunne oppleves som en straff for dette ES-miljøet, og at de alene vil oppfattes som skyldig i hele konflikten. Dessuten vil det fortsatt innad i historiemiljøet være personer med sterke motsetninger.

2. Flytte Fate of Nations-gruppa (FoN)

Det er noe gruppe 1 ikke ser som en god løsning, bl.a. fordi det svekker miljøet innen disiplin-faget historie, men det nevnes som en god løsning av enkelte i gruppe 2. Det vil løse problemet med at de mest omstridte personer i gruppe 1 blir skilt fra ES og fra andre i historikermiljøet som de har vært i konflikt med. (Kfr. punkt 1 over).

Denne løsningen kan også føre til at FoN, og alle i gruppe 1, vil føle at de blir gitt mest skyld.

3. Flytte både ES og FoN.

Det er nevnt av et par i gruppe 2. Fordelen med dette er at ingen av de to gruppene står igjen som klare vinnere eller tapere. Dessuten løser dette alternativet de fleste av de interpersonelle problemene som gjenstår dersom man velger alternativ 1 eller 2,

Ulempen er, som med alternativ 2, at man bryter opp historiemiljøet. Et annet problem er at det blir et relativt lite institutt igjen.

4. Full oppsplitting og nedleggelse av instituttet

Denne løsningen er bare foreslått av 1 eller kanskje 2 (begge i gruppe 2). Hvordan man kan gjøre dette på en fornuftig måte er uklart. Kanskje kan man tenke seg en todeling, men man må uansett ta høyde for at historiker-miljøet er delt langs konfliktlinjen, i tillegg til at det er synergier i undervisning mellom en del faggrupper som kan bli skadelidende.

3. Andre tiltak

Av andre anbefalte tiltak foreslår Kartleggingsgruppa at NTNU gjennomgår hvordan alle nivåer i virksomheten bør arbeide med arbeidsmiljøutfordringer, konflikter og konflikteskalering. Her bør det ses på hvordan man er organisert for å sikre koordinering på tvers og involvering på riktig nivå, slik at det blir nok kraft i tiltakene tilpasset type konflikt og nivået på konflikten. Man må være organisert slik at nok ressurser, med riktig kompetanse, danner et team som evner å se hvilken fremgangsmåte som skal benyttes avhengig av hvor konflikten står, slik at tiltakene som iverksettes er knyttet til målbilde og ikke resulterer i videre eskalering.

I etterkant eller som en del av en omorganisering hvor involverte parter over lang tid har stått i denne type alvorlig 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. Prosessene 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 tilbakemelding fra fagmiljøene, før man presenterer og diskuterer saker i personalmøtene.

4. Vurdering

Kartleggingsgruppa presiserer avslutningsvis at dette kun er våre alternative anbefalinger. NTNU må som oppdragsgiver og arbeidsgiver velge den løsning som NTNU selv mener ivaretar både hensyn til arbeidsmiljø og NTNUs legitime interesser på best mulig måte.

Vi mener det uansett er viktig at avgjørelsen tas på et uhildet grunnlag. Derfor bør ingen av de som på noen måte har vært involvert i konflikten på institutt- eller fakultetsnivå sitte i et organ som behandler dette spørsmålet.