

Referat:

Allmøte ved Fakultet for teknologi, kunst og design

Tid: Mandag 16. februar 2015, kl. 10.30-11.30

Sted: Lille auditorium N010_023, Pilestredet 32 (Andrea Arntzens hus), Oslo

Møteledelse: Fungerende fakultetsdirektør Kari Kjenndalen, dekan Petter Øyan og HR-direktør ved høgskolen Geir Haugstveit.

Referent: kommunikasjonsrådgiver Jørgen Lie Furuholt

1 Bakgrunn for møtet

Invitasjon til allmøte mandag 16. februar ble sendt med kort varsel, på fredag 13. februar d.å.. Møtet kommer som reaksjon på artikkelen [«TKD: Sakene som bekymret ansatte og førte til krisen»](#), publisert i nettavisen Khrono samme ettermiddag. Artikkelen ble for øvrig fulgt opp med kommentaren [«Åpenhet er ingen krise»](#) av ansvarlig redaktør Tove Lie, publisert påfølgende søndag. Fakultetsledelsen så behov for å «å informere om det som gjøres med arbeidsmiljøet akkurat nå, og om hva som skal skje videre», og åpnet for spørsmål og mulighet til å gi «innspill og kommentarer til arbeidet med kultur og ledelse på fakultetet».

Kari Kjenndalen presiserte at møtet var internt, for ansatte ved Fakultet for teknologi, kunst og design på Høgskolen i Oslo Akershus, og at ledelsen valgte å lukke dette møtet for å sikre trygghet for alle som måtte ha behov for å stille spørsmål, kommentere eller komme med innspill. Det ble samtidig understreket at møtet ville bli referert – blant annet for alle som ikke hadde anledning til å møte på kort varsel, også pga. vinterferie i Oslo og Akershus, og at referatet vil være offentlig.

Allmøtet er et forsøk på å gi alle ansatte samme informasjon. Det ble talt opp 53 deltakere på møtet, i tillegg til møteledelsen.

2 Arbeidsmiljøutfordringene på fakultetet

I kjølvannet av bekymringsmeldingen og påfølgende rapport fra Psykologibistand har høgskolens bedriftshelsetjeneste, Stamina, blitt engasjert for å finne ut av og følge opp hva som skal gjøres. På bakgrunn av gruppe- og individuelle samtaler/intervjuer gjort blant ansatte, vil Stamina i løpet av inneværende uke levere et sett med anbefalinger. Disse anbefalingene vil omhandle

- retning,
- lederskap,
- kulturbygging,
- struktur,
- kommunikasjon, og
- systemer, rutiner og prosesser.

Tilbakemeldingene dekan og fakultetsdirektør har fått på arbeidet til Stamina så langt, går på at dette oppleves som positivt. Det videre arbeidet med arbeidsmiljøutfordringene vil basere seg på Staminas anbefalinger, og det er en forutsetning for suksess at formidling av og arbeidet med forankringen av disse, tar form som en åpen prosess.

Ledelsen er opptatt av å opprettholde aktivitetsplikten slike saker medfører, og fakultetsdirektør opplever stor vilje fra de ansatte til å bidra.

Med hendelsene som har vært, er det naturlig at ansatte kan føle seg både usikker og stresset. Både medarbeidere og mellomledere har stått i en krevende situasjon. Dekan påpeker at det er viktig at fremtidige problemer kommer opp, slik at ledelsen kan ta tak i dem raskt. Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) og Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøtet (IDF) ble tidlig engasjert og støtter aktivt oppom prosessene som gjennomføres. Dette har medført at de riktige kommunikasjonskanalene er åpne. De ansatte har dermed kanaler via fagforeninger og verneombud for å bringe saker inn til ledelsen, uten å bli eksponert, hvis det er behov for det.

Spørsmål fra salen: Hvilket grunnlag har ledelsen for å si noe om intervjuene Stamina har gjennomført?

Fakultetsdirektør og dekan har fått signaler fra de ansatte i administrasjonen om at dette oppleves positivt.

Mens Staminas arbeid har pågått, har man ved fakultetsadministrasjonen parallelt gjort noen mindre grep som allerede er iverksatt. Man håper dette også kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og bedre den generelle informasjonsflyt:

Nyhetsbrev

Fakultetets interne nyhetsbrev har gjenoppstått for å sikre et minimum av lik informasjon til alle. [Første utsendelse](#) var onsdag 4. februar.

Referater

Det har blitt tatt utførlige referater fra de to informasjonsmøtene som har blitt holdt for fakultetsadministrasjonen fredagene 9. januar og 30. januar d.å.

Informasjonsdeling

Ved siden av at overnevnte referater har blitt sendt på e-post til samtlige administrasjonsansatte, har man også lagt vekt på å opplyse så ofte som mulig om hvor og hvordan denne type informasjon er tilgjengeliggjort for alle ansatte på fakultetet (fellesområde, K:\). I tillegg har man også som intensjon å vise til aktuelle referater i overnevnte nyhetsbrev, som vil sendes ut en gang i måneden.

Medbestemmelseskanaler

Det har hele veien blitt lagt vekt på å bruke de offisielle medbestemmelseskanalene som møtene i Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) og Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøtet (IDF) utgjør. I tillegg er fakultetsverneombudet involvert i de ukentlige statusmøtene dekan og fakultetsdirektør har med representantene fra bedriftshelsetjenesten Stamina.

Velferdutvalg

Ledelsen tror det er et behov for å gjøre mer på tvers innad på Fakultet for teknologi, kunst og design. Opprettelsen av et velferdsutvalg for hele fakultetet er et ledd i å se på hvordan en kan iverksette tiltak på tvers av instituttene og mellom fag og administrasjon. Institutter og administrasjonen har spilt inn kandidater til utvalget.

3 Daglig drift

Parallelt med arbeidsmiljøarbeidet er fakultetsdirektør opptatt av at administrasjonen også sikrer driften av fakultetet og leverer de tjenester som er forventet til studentene. Dette har vært og er i øyeblikket krevende da kompetanse og kapasitet må erstattes.

En del stabsoppgaver er ført ut i linjen, så som oppfølgingen av møtene med tjenestemannsorganisasjonene og håndtering av strategimidler. To nyansatte er på vei inn i Seksjon for studieadministrasjon og internasjonalisering, det er ansatt en vikar for FoU-rådgiver, og det er lyst ut en ny stilling knyttet til FoU-arbeidet, og et vikariat for rådgiver i stab. Ledelsen arbeider med å få på plass en prodekan for FoU.

4 Bakgrunn for arbeidsmiljøarbeidet

Høgskolens HR-direktør Geir Haugstveit beklager at deler av denne saken har kommet ut, og mener at den beste måte å takle arbeidsmiljøutfordringer på er å behandle dem internt. I og med at nettavisen Khrono har offentliggjort innholdet i bekymringsmeldingen, åpner man i dette møtet for å svare på spørsmål de ansatte måtte ha om denne meldingen og rapporten fra Psykologibistand, innenfor det som ikke er omfattet av konfidensialitet. Det ble presisert at det som kommer frem i Khronos artikkel, bare er en del av det totale bildet.

Litt om prosessen 2014

Mottok bekymringsmelding fra tilsatte og Akademikerne ved Fakultet for teknologi, kunst og design 22. mai 2014

- Kontakt med dekan og fakultetsdirektør
- Engasjert Psykologibistand for å gjøre en kartlegging av arbeidsmiljøet
- Har sendt ut informasjon til medarbeidere ved fellesadministrasjonen
- Alle 45 ledere og ansatte tilbudt å intervjues. De fleste har deltatt
- Hadde møte med ledelsen ved Fakultet for teknologi, kunst og design 26. august 2014, ledelsen for fakultetsadministrasjonen 27. august og verneombud og tillitsvalgte 27. august
- Intervjuer gjennomført
- Konklusjon forelå 2. november 2014
- Mottaker høgskoledirektør Wedø/HR-direktør Haugstveit
- Arbeidsgivers vurdering av innhold og tiltak
- Følges nå opp av fakultetsledelsen

Notat arbeidsmiljø 20. mai 2014

Beskriver mangel på enhetlig organisering og felles kultur i administrasjonen ved Fakultet for teknologi, kunst og design

- Mangel på relevant informasjon som angår vårt arbeid
- Kommunikasjonen kan oppleves å være utydelig, tvetydig eller mangelfull
- Tilfeller av at ledelsen (av fakultetsadministrasjonen) har en lite profesjonell håndtering av uenigheter mellom ansatte og fakultetsledelse
- Det er utydelig fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver for ansatte
- Manglende innflytelse og medbestemmelse for de ansatte
- Manglende åpenhet, tillit og mulighet til å være med på å forme den organisasjonskulturen/arbeidsplassen som vil skape kvalitet, og som vi vil trives ved

Avtalen med Psykologibistand

- Gjennomfører en kartlegging
- Tar utgangspunkt i bekymringsmelding som er innmeldt
- Hensikten er å gi en vurdering av arbeidsmiljøet ved Fakultet for teknologi, kunst og design
- Fokuserer på hovedtemaer som informasjon, kommunikasjon og tillitsforhold mellom ledelsen og ansatte, innflytelse og medbestemmelse, organisasjonskultur og ulikheter
- Kartlegging vil munne ut i en rapport. Rapporten leveres til oppdragsgiver og behandles konfidensielt
- Rapporten vil ha en oppsummerende form, og den enkelte medarbeider vil ikke kunne identifiseres i rapporten. Sitater vil kunne gjengis i rapporten, men de vil da være anonymisert så langt det er mulig. Dersom det er hensiktsmessig å gjengi enkelte sitater eller ståsted åpent, vil dette avklares med den enkelte.
- Mottaker av rapporten vil være høgskoledirektør og HR-direktør og videre tiltak blir bestemt ut fra konklusjonen i rapporten. De som er direkte berørt eller omtalt vil få lesetilgang for den eller de deler av rapporten som gjelder seg selv. Alle ansatte ved Fakultet for teknologi, kunst og design vil få overordnet informasjon om konklusjonen i rapporten
- Rapporten vil foreligge innen 1. november 2014
- Rapporten er unntatt offentlighet

Konklusjon

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av de forhold som fremkommer gjennom kartleggingen, er det etter Psykologibistands vurdering ikke et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i fakultetsadministrasjonen.

Hva skjer

- Møter med partene (de som er direkte berørt eller omtalt), uke 48, 2014
- Informasjonsmøter med ledelse og ansatte ved Fakultet for teknologi, kunst og design uke 49

- Tiltak for å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø følges opp fra fakultet
- Utvikling av arbeidsmiljø som helhet, bygge et positivt arbeidsmiljø. Bruke medarbeiderundersøkelsen som utgangspunkt
- Oppstart av prosess med involvering av alle
- Ekstern bistand aktuelt
- Dette blir fulgt opp fra Fakultet for teknologi, kunst og design selv

Tid og ro er viktige kriterier for å få til arbeid videre. Man har og har hatt en situasjon med stor spredning i virkelighetsbildet, og hvor flere har opplevd liten innflytelse, liten interesse for innspill og et utrygt arbeidsmiljø.

5 Spørsmål og kommentarer

I etterkant av HR-direktørens presentasjon, åpnet man for spørsmål og kommentarer for salen (merket i kursiv/skråstilt; møteledelses svar/kommentar i normal).

Beskrivelsen som blir gitt av arbeidsmiljøet i bekymringsmeldingen er veldig generell og kunne ha vært en beskrivelse av en hvilken som helst norsk bedrift. Hvorfor valgte høgskoleledelsen å blande inn Psykologibistand?

Omfang og graden av det som ble beskrevet var grunnlaget for at man ønsket å få gjennomført en kartlegging utført av en ekstern part. Psykologibistand ble valgt på bakgrunn av kompetansen og erfaringen de innehar med denne typen kartlegginger.

Hvorfor hoppet denne meldingen over et ledd og gikk rett til høgskoleledelsen?

Dette er en legitim vei å gå. Det hadde vært gjort fremstøt tidligere, men melderne hadde ikke følt at de nådde frem. Det var spørsmål om dette kunne gi negative konsekvenser for noen hvis man gikk tjenestevei.

Hadde man i ettertid vært tydeligere omkring dette, kunne man kanskje ha unngått spekulasjonene.

Det var enighet om at dette momentet kan ha vært underkommunisert.

Ble problemene tatt opp i LAMU eller IDF?

Nei, problemene ble ikke tatt opp i disse organene.

Hvor alvorlig er et betegnelsen «ikke fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø»?

Alvorlig nok. Det betyr at situasjonen ikke var akseptabel og at det forelå brudd på arbeidsmiljølovens §4-2 punkt 3. Intensjonen med denne beskrivelsen er å grunnlegge hvorfor man har iverksatt arbeid med å skape positive endringer.

Det presiseres at det er forholdene ved fakultetsadministrasjonen som beskrives, og at dette ikke innebar hele ledergruppen. Upresise formuleringer omkring dette har blitt opplevd problematisk i etterkant.

Dessverre har dette blitt unyansert, når man for eksempel har snakket om «ledelsen».

Hvem var det dette gjaldt?

Dekan og fakultetsdirektør, med vekt på fakultetsdirektør, men dekan har det overordnede ansvar.

Internrevisjonen skal nå gjennomgå hele saken, og blant annet se på hva slags lærdom vi kan trekke ut av dette. Ansvarlig for dette er HiOAs internrevisor (som rapporterer direkte til styret), som har fått med ekstern bistand til arbeidet. Prosessen vil gå parallelt med, og uavhengig av, det arbeidet som gjøres basert på anbefalingene fra Stamina.

Viktig for arbeidet fremover er å få rutiner og forankring av disse på plass. Det må også utvikles respekt for den vanskelig posisjonen alle ledere står i, hvilket er en generell utfordring.

Kunne fusjonsprosessen vært gjort bedre?

Man har jobbet mye med å få administrasjonen til å fungere, og med å slå sammen det som tidligere var tre administrasjoner. Det har vært et komplekst arbeid. Fakultet for teknologi, kunst og design er ikke så ferdigfusjonert som vi skulle ønske.

Det har skjedd mye bra på fakultetet, særlig med tanke på tverrfaglig samarbeid, men det kan gjøres enda mer for å få oss til å fremstå som en samlet enhet.

Hvorfor har det ikke blitt lettet på lokket overfor undervisnings- og forskningstilsatte tidligere?

Informasjonen har vært fokusert til/om fakultetsadministrasjonen. Man har også informert instituttlederne, men det er mulig disse kunne vært involvert mer.

6 Veien videre

I løpet av inneværende uke skal Stamina levere sitt sett av anbefalinger. Resultatet av deres arbeid er noe som vil angå alle på fakultetet. Hvilken form presentasjonen av dette skal ta, er ennå ikke bestemt, men fakultetsledelsen vurderer et liknende allmøte. Det presiseres at denne prosessen er avhengig av innspill fra de ansatte for å lykkes.

Tidligere gjennomførte ledelsen månedlige informasjonsmøter for personalet. Er dette noe ledelsen vurderer å gjeninnføre?

Fakultetsledelsen er positiv til innspillet. Slike møter viste seg ikke alltid like enkle å gjennomføre, og led også tidvis under svakt oppmøte. Vi må i så fall se på form og gjennomføring.

Møtene det refereres til var problematiske da de i praksis ble opplevd som avdelingsmøter for ingeniørutdanningen. Dette er ikke noe som bør videreføres.

Vi har et arbeid foran oss som handler om å både skape instituttidentitet, men minst like mye en felles fakultetsidentitet. Dette handler også om å skape informasjons-, kommunikasjons- og åpenhetskultur.

Fakultetsadministrasjonen mangler representasjon i formelle organer ved fakultetet. Har man i forbindelse med denne prosessen vurdert å utvide antall medlemmer midlertidig eller permanent?

Det er tjenestemannsorganisasjonene selv som avgjør hvem som skal representere, i for eksempel IDF-møtene. Administrasjonen har startet prosessen for å velge nytt verneombud fra fakultetsadministrasjonen.