

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - IDF-LOSAM
Møtested:	Microsoft Teams, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	17.06.2020
Møtestart:	10:00
Møteslutt:	11:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Björn Inge Gustafsson	Rannveig Tellemund Storeng	Hege Müller Hval
Jørn Ove Sæternes	Ann-Katrin Stensdotter	Tove Engan Paulsby
Marius Widerøe	Randi Kallar Devold	Hanne Hella
Bjørn Munkvold		

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant, og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 16.06.2020.

Björn Inge Gustafsson
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs- saksnr	Innhold	Arkiv- Saksnr
10.00 - 10.00	ST 41/20	Referatet fra forrige møte 25.05.2020 er godkjent. <i>Referatet ble godkjent på epost etter møtet 25.05.2020.</i>	
10.00 - 10.15	ST 42/20	Status for ELG 10. <i>Informasjonssak v/ prodekan Toril Forbord</i>	
10.15 - 10.25	ST 43/20	Status NTNUs medvirkningsprosjekt. <i>Informasjonssak v/ adm.leder Rannveig T. Storeng.</i>	2017/1835
10.25 - 10.55	ST 44/20	Nytt fra dekanen. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>	
10.55 - 11.25	ST 45/20	Orientering fra fagforeningene og HVO. <i>Informasjon fra alle til alle.</i>	

ST 41/20 Referatet fra forrige møte 25.05.2020 er godkjent

ST 42/20 Status for ELG 10

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	43/20	17.06.2020

Status NTNUs medvirkningsprosjekt

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Fafo vil intervjuere ledere, tillitsvalgte, ansatte og verneombud ved utvalgte enheter i august-september, se vedlegg 1.

NTNU er for øvrig plukket ut til det nasjonale prosjektet om medbestemmelse etter hovedavtalen som også gjennomføres av Fafo. Der har vi plukket ut SU og IV som case. Der går det ut spørreundersøkelse i disse dager til tillitsvalgte ut fra epostlister fra de nasjonale hovedsammenslutningene. NTNU er en av syv statlige virksomheter som er plukket ut der. Den undersøkelsen er finansiert av KMD og hovedsammenslutningene og skal tjene som et underlag til forhandlingene om ny hovedavtale i staten.

Vedlegg:

- 1 NTNUs medvirkningsprosjekt. Fafo intervjuer med utvalgte personer og enheter
- 3 Bestilling fra Rektor
- 3 Bakgrunnsinformasjon

Notat

Til: Utvalgte enheter / deltakere i NTNU-prosjektet om ansattes medvirkning

Kopi til:

Fra: HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes

Signatur:

NTNUs medvirkningsprosjekt. Fafo vil intervjuere ledere, tillitsvalgte, ansatte og verneombud ved utvalgte enheter i august-september

Etter initiativ fra NTNUs styre, har Fafo fått i oppdrag å gjennomføre et forskningsprosjekt om ansattes medvirkning. Fafo vil kartlegge ansattes erfaringer og forslag til forbedringer. Hovedtemaene vil være:

- ansattes innflytelse over det faglige arbeidet og egne arbeidsbetingelser
- ansattes vurdering av medvirknings- og medbestemmelsesordningene på instituttet
- ansattes mulighet for å medvirke på ulike nivå i organisasjonen

Fafo vil gjennomføre *intervjuer på institusjons- og fakultetsnivå*. Ved fakultetene vil det være ett gruppeintervju med ledelsen (dekan, administrativ leder, HR-leder) og ett gruppeintervju med de tillitsvalgte i LOSAM.

Etter samråd med Fafo har vi plukket ut fem enheter til en *dybdeundersøkelse på instituttnivå*. På dette nivået legger Fafo opp til:

- personlige intervjuer med instituttleder, en fast vitenskapelig ansatt, en midlertidig vitenskapelig ansatt, en administrativt ansatt og verneombud
- gruppeintervju med et representativt utvalg ansatte

Fafo vil trenge bistand fra enhetene til å arrangere intervjumøter med aktuelle informanter i august-september. Personlige intervjuer gjennomføres online (ca 1 – 1 ½ time), mens det er åpent foreløpig om gruppeintervjuene blir online eller på campus. Deltakerne vil få nærmere informasjon om tematikk og opplegg i forkant av intervjuer/gruppemøter.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73595000	Kristin Wergeland Brekke
Norway	www.ntnu.no	Hovedbygningen		kristin.brekke@ntnu.no
				Tlf: 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: HR-seksjonsledere ved fakultetene og museet
Virksomhetsområdene i fellesadministrasjonen

Kopi til: Koordinatorene for arbeidsmiljøundersøkelsen

Fra: HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes

Kartlegging av ansattes opplevelse av medvirkning

Forskning viser at medvirkning bidrar til bedre beslutninger og implementering. Innflytelse på hvordan arbeidet utføres og organiseres, har også stor betydning for ansattes motivasjon. Dette er noe av bakgrunnen for at Styret er opptatt av hvordan vi kan styrke ansattes medvirkning og de medvirkningsordningene vi har ved NTNU (se S-sak 1/2020). Styrets oppdrag mht. ansattes opplevelse av medvirkning vil bli fulgt opp på flere måter i 2020.

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene

«Kommunikasjon og medvirkning» er et nytt tema i årets arbeidsmiljøundersøkelse. Under lederopplæringen ble lederne oppfordret til å ta opp medvirkning som ett av temaene i oppfølgingsprosessen på enhetene. Også andre forhold i undersøkelsen slik som ansattes opplevelse av «autonomi» og «leders relasjonsorientering», kan ha betydning for ansattes opplevelse av innflytelse på arbeidet på enheten og på muligheten for medvirkning i beslutninger.

- Hvordan fungerer medvirkningen på enheten og i forhold til overliggende nivå?
- Hva er viktig å bevare og forbedre? Er det aktuelt å sette inn tiltak for å styrke medvirkningen på enheten?

På instituttene håper vi at man finner anledning til å se på hvordan gjeldende medvirknings- og medbestemmelsesordninger fungerer. I henhold til NTNUs styringsreglement kan instituttene enten ha instituttstyre, instituttråd og utvidet ledergruppe. Alle institutt skal også ha to rådgivende medvirkningsorgan, dvs. personalmøter for alle ansatte og forum for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

- Hvordan fungerer ordningene? Hva er viktig å bevare og forbedre?
- Kan det være aktuelt å revurdere den medbestemmelsesordningen man har?

Tilbakemelding fra hvert virksomhetsområde, frist 29. mai 2020

Vi håper at enhetenes erfaring med medvirkning kan diskuteres i ledermøter og i LOSAM. Tilbakemelding om aktuelle problemstillinger og eksempler på bevarings- og forbedringstiltak på enhetene og i forhold til overliggende nivå, sendes saksbehandler senest 29. mai 2020. Fristen er satt for at Organisasjonsdirektøren skal kunne legge fram en statusrapport for Styret i august-møtet.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73595000	Kristin Wergeland Brekke
Norway	www.ntnu.no	Hovedbygningen		kristin.brekke@ntnu.no
				Tlf: 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Ekstern kartlegging av ansattes medvirkning

Høsten 2020 vil det etter planen bli gjennomført en ekstern undersøkelse for å få økt forståelse for ansattes opplevelse av medvirkning ved instituttene. Tilbakemeldingene fra fakultetene vil bidra til å gi det eksterne oppdragsmiljøet innsikt i aktuelle problemstillinger som det kan være aktuelt å undersøke nærmere.

Det eksterne oppdragsmiljøet vil også analysere NTNU-resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen for å se hvilken innsikt den kan gi oss om ansattes medvirkning i faglig og teknisk-administrativ virksomhet. Tilbakemeldingene fra fakultetene og fellesadministrasjonen vil danne et bakteppe for tolkningen av NTNU-resultatene.

Vi tar sikte på at den eksterne rapporten kan legges fram for Styret før jul.

Evt. revurdering av NTNUs formelle medvirknings- og medbestemmelsesordninger

Fakultetenes tilbakemelding vil vise om det er grunnlag for å revurdere NTNUs formelle medvirknings- og medbestemmelsesordninger før ny valgperiode (eks. fortsatt valgfri ordning versus innføring av felles ordning). Hvis det skulle være aktuelt, vil det bli lagt opp en prosess høsten 2020 slik at styret kan ta stilling til saken på nyåret 2021.

NOTAT

Til Styret

Fra Rektor

Om: Medbestemmelse og medvirkning ved NTNU – kartlegging for forbedring

Tilråding:

Styret viser til Rektors redegjørelse for hvordan spørreundersøkelsene til de ansatte og studentene, der medvirkning inngår som tema, vil bli fulgt opp på enhetene, og slutter seg til at en uavhengig undersøkelse avgrenses til ansattes medvirkning og medbestemmelse på instituttnivå. Undersøkelsen bør også omfatte deres opplevelse av medvirkning og medbestemmelse på fakultets- og rektornivå.

Bakgrunn:

I S-sak 45/19 ba Styret «Rektor foreslå hvordan en gjennomgang av medvirknings- og medbestemmelsessystemene kan gjøres. Gjennomgangen skal spesifikt inneholde forslag til en uavhengig undersøkelse av dagens status (jfr. fase A i notatet).»

I styresaken foreslo styremedlem Tim Torvatn følgende tre faser i arbeidet:

- A) *Det gjøres en uavhengig undersøkelse av status i dag. Hva mener medarbeidere og studenter om mulighetene for medvirkning og medbestemmelse? Hva tenker lederne selv om hvordan de legger til rette for medvirkning og medbestemmelse? Det foreslås en større spørreundersøkelse blant ansatte og studenter, samt intervjuer med tilfeldig valgte ledere på ulike nivåer, ansatte og studenter. Undersøkelsen bør utformes slik at det kan skilles mellom hvordan medvirkning/medbestemmelse oppleves på hvert av de tre nivåene i organisasjonen (institut/fakultet/rektorat), og antagelig bør fagforeningenes stilling tas opp spesielt siden de som organisasjoner i arbeidslivet har lovfestede rettigheter som skiller seg fra «vanlige» ansatte sine muligheter.*
- B) *Rektoratet gis i oppdrag å lage et refleksjonsnotat på bakgrunn av statusundersøkelsen der resultatene diskuteres og som ender i et forslag til aktiviteter for hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningen kan forbedres.*

C) Resultatene av undersøkelsen og rektoratet rapport og tiltaksplan diskuteres som styresak senest våren 2020.

Styret mente at det var et godt tidspunkt å sette fokus på medvirkning og medbestemmelse. Diskusjonen i styret viste imidlertid at det er mange mulige innfallsvinkler og problemstillinger til et slikt arbeid, eks. avstand til ledelsen ved store institutt, fakultet og rektor, ledernes kjennskap til tilpasningsavtalen og utøvelse av ledelse på nivå 3 og 4. Om kartleggingen burde fokusere på formelle strukturer eller organisasjonskultur kom også opp. Det er uansett naturlig å skille mellom tillitsvalgtes rettighetsbaserte medbestemmelse (partssamarbeidet) versus ansatte og studenters muligheter til medvirkning på NTNU. Forslagsstiller Tim Torvatn mente sistnevnte var det viktigste nå, og spesielt om ansatte og ledere opplever å ha mer/mindre innflytelse enn før på de ulike styringsnivåene i organisasjonen, hvilke kanaler for innflytelse ansatte har og hvordan de oppleves å fungere. Rektor så behov for en avgrensning av kartleggingen, og ville komme tilbake til dette i forslag til plan for oppfølging på nyåret.

Etter styremøtet i oktober, utarbeidet Rektor en skisse til hvordan NTNU kunne følge opp bestillingen fra Styret. Denne ble drøftet i SESAM 29. november og i Dekanmøtet 3. desember. Det ble vist til tidligere styresaker om medvirkning og hvordan temaet har blitt aktualisert i store gjennomgående prosesser i senere år. Medvirkning er ett av temaene i studentundersøkelsen i sektoren og i NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse. Medvirkning og medbestemmelse tar mange former; Fra direkte medvirkning på enhetene til indirekte medbestemmelse gjennom valgte representanter og tillitsvalgte. Rektor så derfor behov for å avgrense undersøkelsen og foreslo at den ble avgrenset til ansattes medvirkning. Det ble skissert en prosess der interne analyser og egevalueringer, ble supplert av kvalitative analyser utført av ekstern anbudstager:

- Mht. ansattes medvirkning ble det foreslått å bruke relevante data og tiltaksplaner fra arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene. Det ble foreslått å sette hovedfokus på instituttene. En ekstern anbudstaker kunne f.eks. gjøre nærmere dybdestudier av noen institutt.
- Mht. indirekte medbestemmelse ble det foreslått å bruke medbestemmelsesorganenes årlige egevalueringer. En ekstern anbudstaker kunne f.eks. intervjuje utvalgte tillitsvalgte og ledere.

I denne styresaken redegjøres det for hvordan medvirkning og medbestemmelse skjer ved NTNU og hvordan temaet har vært aktualisert i ulike saker. På bakgrunn av rådene fra de tillitsvalgte i SESAM og fra dekanene, anbefaler Rektor at en uavhengig undersøkelse avgrenses til ansattes medvirkning.

Medbestemmelse og medvirkning tar mange former på NTNU

Medvirkning og medbestemmelse brukes gjerne om arbeidstakers rettigheter etter Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. *NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen* definerer begrepene slik:

- Medbestemmelse ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene.

- Medvirkning ivaretas direkte av avdelingenes ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.

Ved NTNU skjer medbestemmelse gjennom tillitsvalgte og verneombud i NTNUs medbestemmesorganer IDF SESAM, LOSAM, GSAM og ÅSAM. Slik medbestemmelse har formelt sett tre nivåer: Informasjon hvor arbeidsgiver informerer om planlagte og pågående tiltak, drøfting hvor fagforeningene «høres» og innspill fra de tillitsvalgte skal tas hensyn til i videre arbeid, og forhandlinger hvor partene må være enige før arbeidsgiver kan iverksette tiltak, eksempelvis ved omorganiseringer.

Generelt forstås medvirkning som muligheten til å uttale seg om saksforhold før en beslutning fattes. Synspunktene bidrar til å opplyse saken, men beslutningen fattes av ansvarlig leder. I henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen, skal leder legge til rette for medvirkning, men ansatte har også et medansvar for å ta opp saker og gi uttrykk for sine synspunkter. Slik direkte medvirkning praktiseres eksempelvis i form av allmøter, arbeidsgrupper, høringer og medarbeidersamtaler.

Etter *Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)* og *NTNUs Styringsreglement* har ansatte og studenter rett til representasjon i institusjonens besluttede organer. I NTNUs styrer – inklusive på fakultetsnivå og på de instituttene der man har valgt instituttstyrer, har de valgte representantene medbestemmelse på beslutninger som fattes av organet. Der man på instituttnivå har valgt rådsorgan eller utvidet ledergruppe, medvirker representantene i leders beslutningsprosess.

Som ledd i *NTNUs kvalitetssystem*, har studentene medvirkning gjennom representanter i studieprogramråd og i referansegrupper. Læringsmiljøutvalget (LMU) er en viktig medvirkningsarena i spørsmål som angår studentenes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø slik Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er det for ansatte.

NTNU er helt avhengig av god medvirkning fra ansatte og studenter for å løse oppgavene i samsvar med universitetets strategi og verdier. De positive effektene for arbeidsplassen og organisasjonen er mange. Medvirkning bidrar blant annet til motiverte og produktive medarbeidere, gode beslutninger og mer effektiv implementering.

Forenklet framstilling av ulike former for medbestemmelse og medvirkning på NTNU			
Hovedformer	Idégrunnlag	Arenaer	Tema
Indirekte, representativ medvirkning og medbestemmelse	Arbeidstakerrettigheter (NTNUs tilpasningsavtale)	<ul style="list-style-type: none"> • SESAM/LOSAM • GSAM/ÅSAM 	Personal og organisatoriske forhold
	Universitetsdemokrati (NTNUs styringsreglement)	<ul style="list-style-type: none"> • Styre/råd/ledergruppe • Faste utvalg • Studentting/FTV/ITV • Studieprogramråd 	Strategisk utvikling
Direkte medvirkning	Kunnskapsorganisasjon (lederkultur og medarbeiderskap)	<ul style="list-style-type: none"> • Personalmøte • Forum vitenskapelig ansatte • Arbeidsgrupper • Åpne høringer • Student referansegruppe 	Faglig utvikling og saker som berører arbeidssituasjonen

Medvirkning og medbestemmelse på dagsorden i ulike saker opp gjennom årene

Medvirkning og medbestemmelse har blitt satt på dagsorden ut fra ulike innfallsvinkler opp gjennom årene, i forkant av nye ledelses- og styringsperioder og i forbindelse med store organisasjonsutviklingsprosesser.

Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon

I forkant av ny ledelses- og styringsperiode fra 2009 tok Styret initiativ til en «Evaluering av styring og ledelse ved NTNU». I den forbindelse undersøkte man bl.a. hvordan organisasjonsendringene påvirket ansattes mulighet til innflytelse og medbestemmelse. Som man ser av tabellen under var det svært ulike oppfatninger av disse spørsmålene. Spesielt vitenskapelig ansatte opplevde å ha fått mindre medbestemmelse etter at NTNU i 2005 hadde innført enhetlig ledelse og erstattet styret med rådsorgan på fakultets- og instituttnivå. I samme periode hadde man også gått fra valgte til tilsatte dekaner og rektor. 43 % av instituttene hadde også gått over til tilsatte ledere.

Rokkanrapporten¹: I hvilken grad opplever du en forbedring eller forverring når det gjelder følgende sider ved NTNU? Prosent (N vitenskapelige = 191, N teknisk-administrative = 83). 30 % av de ansatte besvarte undersøkelsen

	Stilling	Forbedring	Ingen endring	Forverring	Vet ikke	Totalt
Min innflytelse i organisasjonen	Vitenskapelig	5	41	31	23	100
	Teknisk/admin.	17	53	19	11	100
De ansattes mulighet for medbestemmelse	Vitenskapelig	4	25	48	23	100
	Teknisk/admin.	13	35	34	18	100

¹ Rokkansenteret, rapport 4, 2008 «Evaluering av styring og ledelse ved NTNU». Senteret baserte seg på dokumenter og egenevaluering fra NTNU, og gjennomførte også en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer om erfaringer og synspunkter på endringene. Tabellen er utdrag fra tabell 2.2 i rapporten.

Evalueringen pekte på at det var flere fordeler ved enhetlig ledelse, ikke minst at ordningen bidro til en tydeliggjøring av ansvar og styrking av den strategiske styringen ved NTNU. Styret valgte imidlertid å gjeninnføre fakultetsstyrene og åpne for at man kunne velge mellom instituttstyre, råd eller utvidet ledergruppe. Man så også at det var stor avstand til toppledelsen og at det var behov for tiltak for å gi ansatte og ledere bedre muligheter for innflytelse. Det var bakgrunnen for at Styret i S-sak 21/09 vedtok en «Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon» som bl.a. omfattet:

- nytt interaktivt intranett
- åpenhet om beslutninger (referat fra styrer, råd og utvalg)
- direkte kontakt mellom Rektor og instituttene (dialogmøter og instituttlederforum)
- månedlige, uformelle kontaktmøter med tjenestemannsorganisasjonene
- nivå 4 så man som et verktøy for styrking av ansatte og studenters kontakt med nærmeste leder

Medbestemmelse og medvirkning ved instituttene

Før ny ledelses- og styringsperiode fra 2013 vedtok Styret at alle instituttledere skulle tilsettes og ba om at man utredet hvordan medvirkning ved instituttene skulle ivaretas i en organisasjon med tilsatte instituttledere og eventuelt uten instituttstyrer/råd. Prosessen ledet til at Styret i S-sak 15/13 vedtok følgende medvirknings- og medbestemmelsesordninger ved instituttene:

- tre alternative medbestemmelsesordninger (videreføring):
 - instituttstyre
 - instituttråd eller
 - utvidet ledergruppe
- to rådgivende medvirkningsorgan (ny gjennomgående ordning):
 - personalmøte for alle tilsatte (strategi og bemanningsplaner)
 - forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling (forskningssatsinger, emner og studieprogram)

Spørsmålet om medbestemmelsesorganer på fakultets- og instituttnivå ble også revurdert etter fusjonen (S-sak 02/16). Man valgte å beholde ovennevnte ordninger i det reviderte Styringsreglement som skulle gjelde etter omorganiseringen av NTNU i 2017 (S-sak 83/16).

Medvirkning i store gjennomgående organisasjonsutviklingsprosesser

Tilpasningsavtalen til Hovedtalen og NTNUs styringsreglement omtaler *hvilke saker* som skal være gjenstand for medvirkning og medbestemmelse. Listen av saker er lang og det er krevende for lederne å innfri alle forventningene som ligger i avtaleverket. Ledere skal få årlig opplæring i tilpasningsavtalen, men god lederstøtte og dyktige tillitsvalgte er avgjørende for at samarbeidet skal fungere godt.

I de store gjennomgående prosessene som for eksempel faglig integrasjon, revisjon av studieprogram, samlokaliserings- og campusprosjektet, er det avgjørende å legge til rette for god medvirkning og internkommunikasjon i planlegging og gjennomføring på institutt-, fakultets- og NTNU-nivå.

Under fusjonsprosessen prøvde man ut nye arenaer og kanaler for internkommunikasjon som en egen fusjonsnettside og videooverføring fra fusjonskafeer. For at man på alle nivå i organisasjonen skulle kunne håndtere omorganisering og innplassering av ansatte på en god måte, ble det utarbeidet en felles

omstillingsavtale i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene og en omstillingshåndbok for ledere. Etter avtale mellom partene i SESAM vil det kommende år nedsettes en partssammensatt gruppe for å utarbeide tilsvarende verktøy for å være forberedt på nye omstillinger bl.a. som følge av effektivisering og digitalisering.

I samlokaliseringssprosjektet ble det satt inn ekstra ressurser for å kunne gi institusjonell lederstøtte og rådgivning til lederne om hvordan man kunne legge til rette for gode medvirknings- og organisasjonsutviklingsprosesser på enhetene. De tillitsvalgte har også tatt initiativ til å utarbeide NTNU retningslinjer for hvordan vi skal praktisere tilpasningsavtalen i areal og byggesaker for å ivareta medvirkning på enhetene og i medbestemmelsesorganene. I Campusprosjektet 2016-2025 er det utarbeidet et eget «Program for involvering» av sluttbrukere, tillitsvalgte og beslutningstakere.

Råd og vurderinger fra SESAM

Da skisse til kartlegging av medvirknings- og medbestemmelsesordninger ble drøftet i SESAM 29. november, var de tillitsvalgte generelt positive til at det ble gjennomført en undersøkelse slik styret har bestilt. Det er noen år siden noe tilsvarende har blitt gjort ved NTNU. De tillitsvalgte så imidlertid behov for å gjennomføre to forskjellige løp knyttet til hhv. «ansattes medvirkning» og «medbestemmelse etter Hovedavtalen».

En kartlegging av ansattes opplevelse av kollegial medvirkning bør omfatte både faglige og administrative enheter. Det er særlig behov for å se nærmere på ansattes medvirkning og hvordan faggruppefunksjonen fungerer ved de store instituttene etter fusjonen..

SESAM viste til at vi bør utnytte dataene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølgingen av den, samt evalueringene i medbestemmelsesorganene og spørreundersøkelsen i vernelinjen. En ekstern kartlegging vil være særlig nyttig for å forstå *hvorfor* ansatte og ledere tenker som de gjør, hva de trenger og hva de ikke ønsker å involveres i. Det ble bl.a. påpekt at en daglig lederutfordring er å finne den rette balansen mellom involvering i viktige saker og skjerming for å unngå overbelastning i organisasjonen.

Når det gjelder medbestemmelse etter Hovedavtalen, anbefaler de tillitsvalgte at det gjennomføres en partssammensatt prosess for å evaluere hvordan medbestemmelsesorganene på NTNU fungerer (IDF SESAM, LOSAM, ÅSAM og GSAM) spesielt når vi etter fusjon og omorganisering har fått flere store fakultet og institutt. Medbestemmelsesorganene skal i henhold til NTNUs Tilpasningsavtale uansett gjennomføre «ett årlig evalueringsmøte med erfaringsutveksling om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av tilpasningsavtalen».

Rektor vil følge opp de tillitsvalgtes initiativ om at det nedsettes en partssammensatt gruppe for å vurdere behovet for eventuelle justeringer i NTNUs tilpasningsavtale. IDF-organenes egen-evalueringer vil være viktige innspill til arbeidet. Arbeidet bør være ferdig før ny ledelses- og styringsperiode fra høsten 2021.

Råd og vurderinger fra Dekanmøtet

I dekanmøtet 3. desember, anbefalte dekanene at vi gjør en intern analyse først før vi eventuelt bestiller et eksternt oppdrag. I første fase bør vi gå gjennom resultatene av arbeidsmiljøundersøkelsen og svarene en kan hente ut fra denne vedrørende medvirkningstilstanden i organisasjonen, samt resultatene av egevalueringen av de ulike arenaene for medvirkning og medbestemmelse. På bakgrunn av disse resultatene kan en før andre fase i kartleggingsarbeidet ta stilling til hvordan en metodisk kan gå i dybden eller bredden av deler av organisasjonen og/eller aktuelle problemstillinger. Dekanenes anbefaling var altså å vente med design og bestilling av en eventuell eksternt kartlegging til en har kunnskapen som arbeidsmiljøundersøkelsen og egevalueringen vil gi. God internkommunikasjon og en lederkultur som fremmer direkte medvirkning, evaluering av medvirknings- og medbestemmelsesordningene ved instituttene og utvikling av nivå 4 på store institutter, ble imidlertid nevnt som særlig aktuelle utviklingsområder.

Studentrepresentantene pekte på at studentene er en stor brukergruppe som bør omfattes av kartleggingen, og at den nasjonale studentundersøkelsen Studiebarometeret viser at det er et stort forbedringspotensial for å styrke studentenes opplevelse av medvirkning.

Til Styrets orientering ble de nasjonale resultatene fra Studiebarometeret offentliggjort i november 2019. NTNU-resultatene kommer på nyåret. Etter kvalitetsreformen og innføringen av NTNUs kvalitetssystem, har studentene fått mange kanaler for medvirkning gjennom referansegrupper, studieprogramevalueringer og spørreundersøkelser. Når det likevel er lavt skår på spørsmålene om medvirkning i den nasjonale studentundersøkelsen, har det sammenheng med at mange studenter ikke er seg bevisst hvilke medvirkningskanaler de faktisk har. Det er også forståelig at studentene har en opplevelse av at innspillene ikke blir fulgt opp da det kan ta lang tid før endringer skjer. Det ligger derfor et forbedringspotensial i å nå ut med informasjon om hva som gjøres av tiltak som ledd i oppfølgingen av avvikssystemet og kvalitetssystemet for utdanning. Studieprogramrådene forventes å følge opp resultatene fra Studiebarometeret. Studentenes medvirkning vil være et viktig tema. Forbedringstiltak kan være aktuelt både på programnivå og fakultetsnivå. Rektor vil også ha oppmerksomhet på temaet i forbindelse med revisjon av NTNUs kvalitetssystem og i Kvalitetsmeldingen til Styret.

Forslag til hvordan en gjennomgang av ansattes medvirkning kan gjennomføres

Rektor er opptatt av å bruke denne anledningen til organisasjonsutvikling, til læring av god praksis og til justering av NTNUs rammeverk der det er behov for det. Resultatene fra Studiebarometeret om studentenes medvirkning vil bli fulgt opp gjennom NTNUs kvalitetssystem for utdanning, mens de tillitsvalgte selv ønsket at en evaluering av medbestemmelsesorganene ble gjennomført i en partssammensatt prosess.

Organisasjonen har begrenset kapasitet og undersøkelsen bør derfor avgrenses til arenaer og temaer som er viktige for NTNUs videre utvikling i den fasen vi nå er inne i. Spesielt bør det tenkes gjennom hvor en eksternt undersøkelse vil gi merverdi i forhold til interne prosesser.

På bakgrunn av rådene fra de tillitsvalgte i SESAM og dekanene, anbefaler Rektor at den uavhengige undersøkelsen avgrenses til å gjelde ansattes medvirkning og med særlig fokus på instituttene. Undersøkelsen bør gjennomføres i to faser:

1. Våren 2020 kartlegges aktuelle problemstillinger gjennom intern oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene og i medbestemmelsesorganene.
2. Høsten 2020 gjennomføres et eksternt oppdragsprosjekt i form av en uavhengig undersøkelse med fokus på ansattes medvirkning ved et utvalg institutter.

Den overordnede hensikten med undersøkelsen er å avdekke om NTNU har gode ordninger for medvirkning og medbestemmelse, og etterlever dette i praksis. I etterkant av undersøkelsen kan det være aktuelt å følge opp med tiltak. Dersom det skulle være aktuelt å gjøre endringer i medvirknings- og medbestemmelsesordningene ved instituttene må fakultetene ha avklart dette før man kan gjennomføre instituttvalg og tilsette ledere våren 2021.

Tidsfristen over legger føringer i forhold til planleggingen av den uavhengige undersøkelsen. Hvis vi skal ha håp om å få en rapport innen oktober 2020, må anbud legges ut på nyåret slik at oppdragsmiljø er avklart før påske. Ettersom vi ennå ikke kjenner resultatene av den interne kartleggingen, må vi allerede nå gjøre et valg mht. avgrensning av oppdraget. I samsvar med rådene fra de tillitsvalgte og dekanene, anbefaler Rektor altså å sette fokus på instituttene. Valg av metode, eks. spørreundersøkelse og/eller intervju, defineres nærmere i samarbeid med oppdragstaker basert på aktuelle problemstillinger fra den interne kartleggingen og nærmere analyser av data fra arbeidsmiljøundersøkelsen.

Første fase – intern oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på alle enhetene ved NTNU, samt resultater fra egevaluering av medbestemmelsesordningene

Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU ble gjennomført i november 2019. Det ble lagt stor innsats i å få en så høy svarprosent som mulig, og Rektor er tilfreds med at 72 % besvarte årets undersøkelse. Resultatrapportene på enhetsnivå kommer på nyåret, og før påske skal alle enhetene gjennomføre oppfølgingsprosesser i sine arbeidsmiljø.

Lederne vil bli oppfordret til å ta opp «medvirkning» som ett av temaene i oppfølgingen av undersøkelsen. Det vil kunne gi gode diskusjoner på enhetene om lokale forbedringer, men også identifisering av problemstillinger som bør adresseres ved fakultetene og på NTNU.

Før sommeren vil Rektor be hvert virksomhetsområde om å gjennomgå tiltaksplanene og utarbeide en statusrapport som underlag for diskusjon i LOSAM og i ledermøtene om utfordringer og forbedringstiltak i forhold til ansattes medvirkning.

I denne fasen vil en også innhente resultatene fra de årlige egevalueringene av medbestemmelsesordningene (SESAM, LOSAM, GSAM, ÅSAM).

Andre fase – uavhengig undersøkelse med fokus på ansattes medvirkning ved instituttene

Både dekanene og de tillitsvalgte i SESAM mente at det ville være nyttig å se nærmere på hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene på instituttene fungerer. De pekte på flere konkrete problemstillinger knyttet til store institutter og avstand i organisasjonen. Det vil også være interessant å se

på ledelses- og organisasjonskultur med tanke på læring av beste praksis og erfaringer, samt råd om forbedringer. Det er bakgrunnen for at Rektor anbefaler at vi benytter muligheten til å få et eksternt blikk på medvirkning og medbestemmelse ved instituttene. Undersøkelsen bør omfatte intern medvirkning på instituttnivå, men også opplevelsen av medvirkning og medbestemmelse på fakultets- og rektornivå.

Et oppdragsforskningsmiljø vil kunne benytte data fra arbeidsmiljøundersøkelsen, materiale fra egenevalueringen av medbestemmelsesordningene, enhetenes tiltaksplaner og statusrapporter fra fakultetene for å identifisere aktuelle problemstillinger. Detaljert valg av metode velges av oppdragsmiljø i samråd med NTNU ut fra hva som er mest hensiktsmessig i forhold til problemstillingene. I utgangspunktet ser vi for oss at intervjuer/gruppeintervjuer med ansatte, ledere og tillitsvalgte ved et utvalg institutter vil være særlig nyttig da det er en god metode for å kartlegge åpne problemstillinger, identifisere gode praksis og innhente råd om forbedringer.

Et anbud bør lyses ut i februar slik at det i mars er klart hvem som får oppdraget. Arbeidet bør starte før sommeren, men realistisk sett vil nok ikke et oppdragsmiljø klare å levere rapport før 1. oktober. Relevante dokumenter fra NTNUs interne prosesser våren 2020, vil ettersendes som underlag i oppdragsforskningsmiljøets arbeid.

Behandling i NTNUs styre

Styret ønsket å diskutere resultater fra statusundersøkelsen og forslag til tiltak for forbedring av hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene kan forbedres. Ut fra tidsplanen som er skissert, tar Rektor sikte på å legge fram følgende saker for Styret:

- Styremøte 19.-20. august 2020 - Rapport etter den interne oppfølgingsprosessen (første fase)
- Styremøte 29. oktober 2021 - Rapport fra eksternt oppdragsmiljø (andre fase)
- Styremøte senest januar 2021 - Eventuelle tiltak som følge av resultatene fra undersøkelsen

Medvirkning og medbestemmelse på NTNU – kartlegging som grunnlag for forbedring

Forslag til hvordan dette kan gjøres (jfr. S-sak 45/19)

Oppdrag fra Styret (S-sak 45/19)

- Styret ber Rektor legge fram en plan for å undersøke hvordan medvirknings- og medbestemmelse oppleves av ansatte og studenter
- Styret ønsker en uavhengig undersøkelse av status
- Undersøkelsen skal danne grunnlag for forbedringer
 - diskusjonsnotat og forslag til tiltaksplan om mulig våren 2020

Styret behandlet temaet i 2009 og 2013

S-sak 21/09 Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon

Ansatte rapporterte stor avstand til ledelsen. Førte til tiltak for bedre internkommunikasjon:

- Innsida
- Åpenhet om beslutninger
- Ansatte og instituttledere møter Rektor
- Kontaktmøter med organisasjonene
- Utvikle ledelse på nivå 4 - nærhet til leder på store enheter

S-sak 15/13 Medbestemmelse og medvirkning på instituttene

Gjennomgående arenaer for medvirkning og tydeliggjøring av aktuelle saker:

- **Instituttstyre/råd/utvidet ledergruppe** – inkl. saker av stor eller prinsipiell betydning
- **Personalmøter** - strategi og bemanningsplaner
- **Forum for ansatte i undervisnings- og forskerstilling** - forskningssatsinger, emneportefølje og studieprogram

Medvirkning og medbestemmelse tar mange former

- behov for å avgrense undersøkelsen

Hovedformer	Idégrunnlag	Arenaer	Tema
Representativ medbestemmelse og medvirkning	Arbeidstagerrettigheter (NTNUs tilpasningsavtale)	<ul style="list-style-type: none">• SESAM/LOSAM	Personal og organisatoriske forhold
	Universitetsdemokrati (NTNUs styringsreglement)	<ul style="list-style-type: none">• Styre/råd/ledergruppe• Faste utvalg• Studentting/FTV/ITV• Studieprogramråd	Strategisk utvikling
Direkte medvirkning	Kunnskapsorganisasjon (medarbeiderskap) –	<ul style="list-style-type: none">• Personalmøte• Forum for vitenskapelig ansatte• Arbeidsgrupper• Åpne høringer• Student referansegruppe	Faglig utvikling

Premisser

- NTNUs ledelses- og styreform ligger fast (Styringsreglement)
- Målet er å forbedre hvordan NTNUs medbestemmelses- og medvirkningsordninger fungerer.
- Kartleggingen avgrenses til ansatte. Studenter deltar som representanter i styrer/råd/utvalg som involveres i kartleggingen.
- Analyser og intervjuer utføres av ekstern part med bistand fra Rektors stab og HR-avdeling.

Kartlegging av direkte medvirkning på NTNU

- hovedfokus på instituttene

Hvordan fungerer medvirkning på instituttene (internkommunikasjon og organer for medvirkning og medbestemmelse)?

- Hvordan oppleves det fra de ansattes side?
- Hvordan opplever lederne sin rolle?
- Hvordan kan vi forbedre oss?

Skisse til kartleggingsprosess (drøftes med anbudstaker):

- Analysere data fra Arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 om ansattes opplevelse av «informasjonsflyt og mulighet til å påvirke beslutninger»
- Gjennomgå tiltaksplaner fra arbeidsmiljøundersøkelsen om temaet
- Studere noen institutt nærmere for å lære av beste praksis og erfaringer

Evaluering av indirekte/representativ medbestemmelse og medvirkning

Hvordan fungerer IDF SESAM og IDF LOSAM?

- Fungerer organene i tråd med bestemmelsene i avtaleverket?
- Hvordan fungerer arbeidsdelingen mellom nivåene og samspillet med andre organ?
- Hvordan kan vi forbedre oss?

Skisse til kartleggingsprosess (drøftes med anbudstaker):

- Identifisere aktuelle problemstillinger for evalueringen
- Organene gjennomfører egnevaluering etter felles mal
- Intervju med representativt utvalg tillitsvalgte og ledere

Tidsplan for kartlegging og oppfølging

V2020 – NTNU planlegging	H2020 – oppdragsprosjekt	V2021 – NTNU oppfølging
Anbudsprosess	Oppdragsprosjekt utføres (Rapport høst 2020):	NTNU diskusjonsnotat
Egenevaluering i SESAM/LOSAM	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av evalueringer• Fokusgruppeintervju	Intern drøfting: <ul style="list-style-type: none">• SESAM• Dekanmøtet• Styret
Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på instituttene (tiltaksplaner)	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av tiltaksplaner• Intervju utvalgte enheter/grupper	Forbedringstiltak klare før ny styringsperiode H2021
Innhente data fra ARK (NTNU undersøkelsen)	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av ARK data	

NOTAT

Til: Styret
Fra: Styremedlem Tim Torvatn
Om: **Medbestemmelse og medvirkning ved NTNU**

Tilråding

Styret viser til saksnotat av 23.10.2019 og ber rektor foreslå hvordan en gjennomgang av medvirknings- og medbestemmelsessystemene kan gjøres. Gjennomgangen skal spesifikt inneholde forslag til en uavhengig undersøkelse av dagens status (jfr fase A i notatet).

Formål:

Å få en behandling i styret om hvordan man kan kartlegge status for medbestemmelse/medvirkning ved NTNU, og hvordan universitetet kan bli bedre på dette viktige saksområdet.

Bakgrunn:

Det er tungt forskningsmessig grunnlag for å hevde at hensiktsmessige og gode medvirknings- og medbestemmelsesordninger har en rekke positive fordeler på en arbeidsplass. Her er noen effekter som kan nevnes:

- Mer motiverte og produktive medarbeidere
- Medarbeidere med bedre forståelse for bedriftens strategi og mål
- Raskere iverksetting av vedtak fordi medarbeiderne har deltatt i utarbeidelsen og derfor allerede vet hvorfor og hvordan et vedtak skal gjennomføres
- Mer aktive medarbeidere i forhold til å foreslå forbedringer og prosjekter som kan gi gevinst
- Mer aktiv deltagelse i forbedringsarbeid
- Bedre beslutninger, særlig i form av at det allerede er diskutert hvordan konkrete og spesifikke forhold i organisasjonen påvirker hvordan et vedtak kan gjennomføres på en god måte
- Større evne til å unngå vedtak som er vanskelig å gjennomføre eller krever mer arbeid enn ledelsen forutsetter
- Bedre forståelse av hva vedtak krever av ressurser og rutineendringer for å kunne gjennomføres

Det er også verdt å merke seg at medvirkning og medbestemmelse har enda større positive effekter i kunnskapsorganisasjoner, fordi så mye av det skapende arbeidet skjer hos medarbeiderne og ikke er delvis bygd inn i maskiner og produksjonssystemer.

Gode ordninger for medvirkning og medbestemmelse er også et krav i arbeidsmiljøloven.

Området er imidlertid noe som ikke har vært diskutert i særlig grad i styret, samtidig som flere medarbeidere har henvendt seg til enkelte styremedlemmer og uttrykt bekymring for medvirknings- og medbestemmelsesmulighetene ved NTNU.

Det foreslås tre faser i dette arbeidet:

- A) Det gjøres en uavhengig undersøkelse av status i dag. Hva mener medarbeidere og studenter om mulighetene for medvirkning og medbestemmelse? Hva tenker lederne selv om hvordan de

legger til rette for medvirkning og medbestemmelse? Det foreslås en større spørreundersøkelse blant ansatte og studenter, samt intervjuer med tilfeldig utvalgte ledere på ulike nivåer, ansatte og studenter. Undersøkelsen bør utformes slik at det kan skilles mellom hvordan medvirkning/medbestemmelse oppleves på hvert av de tre nivåene i organisasjonen (institutt/fakultet/rektorat), og antagelig bør fagforeningenes stilling tas opp spesielt siden de som organisasjoner i arbeidslivet har lovfestede rettigheter som skiller seg fra «vanlige» ansatte sine muligheter.

- B) Rektoratet gis i oppdrag å lage et refleksjonsnotat på bakgrunn av statusundersøkelsen der resultatene diskuteres og som ender i et forslag til aktiviteter for hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene kan forbedres.
- C) Resultatene av undersøkelsen og rektoratets rapport og tiltaksplan diskuteres som styresak senest våren 2020.

ST 44/20 Nytt fra dekanen

ST 45/20 Orientering fra fagforeningene og HVO