

Ingar Kaldal: medieytringer om IHS-konflikten fra 2018 og utover

Institutt for historiske studier ved NTNU ble i 2019 delt i to institutter etter en langvarig konflikt. Jeg var ikke part i konflikten, men ytret meg en del i media om ledelsens håndtering av den. Her er alt jeg ytret, samlet i ett dokument. Oversikten ble laget i forbindelse med at jeg i desember 2019 ble tvunget av ledelsen til å flytte til det nye instituttet som ble etablert for de som ble flyttet bort på grunn av konflikten, med mine ytringer i media som eneste begrunnelse (at jeg hadde ytret meg i media, kan av noen ha blitt oppfattet som krenkende og sykdomsskapende, påsto HR-lederen i et møte - uten at han kunne vise til hva jeg hadde ytret som var rimelig å oppfatte slik, til møtet hadde han ikke med seg et eneste sitat).

Universitetsavisa 29.06.2018. Fare for utvikling av fryktkultur. Intervju sammen med flere om hva flyttingen av Kristian Steinnes kunne få av konsekvenser.

- Vi er tryggere

Professor Ingar Kaldal har følgende å si til det faktum at de 12 brevskriverne domineres av eldre professorer, og dertil har et klart flertall av menn:

- Når brevet er skrevet av fast ansatte og godt etablerte kolleger, kan det være fordi vi er tryggere i vår posisjon og derfor har færre motforestillinger mot på gå åpent ut med kritikk mot ledelsen. Vi har også hørt at det sirkuleres en slik oppfatning som du refererer, av oss som «sure og gamle», eller «seniorer» som er uttrykket som har vært brukt, men det ser jeg på som en ren avledningsmanøver.

Kaldal sier at man med hensikt har unngått å gå til ph.d-er og midlertidig ansatte med spørsmål om de vil skrive under brevet.

- De ligger mer utsatt til i forhold til å bli utsatt for reaksjoner, Det har vi villet unngå.

- Egnet til å skape fryktkultur

- *Har det bredt seg en fryktkultur ved instituttet?*

- Beslutningen om å tvangsflytte en aktiv og kritisk kollega som Steinnes, er egnet til å skape en slik fryktkultur. Jeg vil si at ledelsen i denne saken viser at den håndterer situasjonen så dårlig at det bare er egnet til å forsterke, heller enn å løse, problemene

- *Dere går til kraftig angrep på instituttleder Fagerland i brevet. Han har foretatt en rad disposisjoner dere ikke liker. Er dette brevet ledd i en hevnaksjon?*

- Det vil jeg avvise fullstendig. Bakgrunnen er en frustrasjon som har bygget seg opp over lang tid, og brevet er et uttrykk for at vi vil råde ledelsen til å takle kritikk, uenighet og motsetninger på bedre måter. Vi vil gjerne være konstruktive, det mest konstruktive som kan skje nå er at beslutningen om å tvangsflytte Steinnes blir trukket tilbake, sier Ingar Kaldal.

Bortforklaringer

- Man har forsøkt seg med flere forklaringer på problemene ved instituttet, som at historikere er mer kritisk anlagt og at det er derfor problemene har oppstått så spesielt ved IHS. Eller, som vara-verneombud, professor Øyvind Thomassen, [sier til Khrono](#): at det skulle ha å gjøre med overgang fra valgt til ansatt leder. Denne overgangen har alle andre institutter vært gjennom også, og da måtte forklaringen være at det er vi ved IHS som ikke har taklet overgangen – i motsetning til andre institutter. Den forklaringen tror jeg ikke på. Dette handler om ledelse, ved instituttet og ved fakultetet, sier professor Ingar Kaldal.

Khrono 4.4.2019. Faktarapport i Steinnes-saken blir forsinket - dekan Børresen trer til side. Intervjuet sammen med flere om forsinkelsen.

Professor Ingar Kaldal, som var en av underskriverne på brevet i juni i fjor, er **opprørt over at rapporten fra faktagranskerne blir utsatt**.

— Jeg har sagt at hele prosessen har vært katastrofalt langvarig allerede. Jo lenger tid det går, jo tjukkere blir isen her og jo vanskeligere blir det å få tint den opp, sier han til Khrono.

Kaldal er fornøyd med at det kommer en settedekan inn i saken, etter at han som en av 12 brevskrivere i juni i fjor, ba om nettopp det. Han viser også til organisasjonsdirektør Ida Munkebys svar på brevet fra de 12 i fjor, der hun avsto ønsket om blant annet en settedekan i saken om Steinnes og arbeidsmiljøkonfliktene på instituttet.

Kaldal har selv vært inne til ett intervju hos faktagranskerne, eller «havarikommisjon», som gruppa også blir kalt internt.

— Jeg skjønner godt at begrepet «havarikommisjon» har oppstått, men nå er vi flere som også snakker om en «inkvisisjon», sier Kaldal og legger til:

— Faktakommisjonen framstår som en søppeldunk hvor det er greit å tømme den dritten en har uten å verken sortere eller ta ansvar for kompostering. Oppi denne dunken har det havnet søppel som aldri ville blitt servert face-to-face mellom kolleger. Og noe av det som lukter ille, forsvinner ikke, men kommer faktisk ut igjen via granskerne fordi alle skal ha kontradiksjon og gjennomlesning av hva som har blitt sagt og gjort og påstått, sier Kaldal til Khrono og legger til:

— Noen bør granske om ikke granskingsprosessen i seg selv har vært med på å forverre miljøet.

— Hva håper og tror du blir konklusjonen her? Blir det flere omplasseringer?

— Det er mye snakk om både det og omorganiseringer, men jeg vet ikke. Det er to kriterier som er viktige når det gjelder dette: Etter min mening må en eventuell flytting eller omorganisering faktisk løse konflikten og det må være en fornuftig faglig begrunnelse bak den, sier Kaldal.

Khrono 20.6.2019. Fire forslag til omorganisering av probleminstitutt NTNU. Intervju sammen med flere om det som ble lagt fram som faktakommisjonens forslag til fire alternative måter å omorganisere IHS på.

Kaldal reagerer kraftig på den rapporten og forslag til tiltak som ble lagt fram i dag.

— Dette er et uvitenskapelig og metodisk makkverk. Her har de holdt på i et halvt år, intervjuet over 40 personer og så er det eneste de har gjort for å komme med tiltak å telle opp hvem som har foreslått hva, sier han og legger til:

— I intervjuene har noen, men slett ikke alle, uttalt seg mer eller mindre løst om hva de tenkte om mulige omorganiseringstiltak. På det grunnlaget å telle ytringene som stemmer for eller mot ulike alternativer, er her helt useriøst, sier Kaldal.

Han peker også på at kommisjonen på den ene siden helt riktig slår fast at konflikten eskalerte for et år siden, samtidig som de ikke nevner Steinnes-saken med ett ord. Det var tvangsflyttingen av Steinnes, og ledelsens håndtering av den i flere faser, som gjorde konflikten katastrofal og fastlåst.

— Å legge fram tiltak som skal løse konflikten uten å si noe om tvangsflyttingen, er absurd, sier Kaldal.

Adresseavisen 2.7.2019. På et NTNU-institutt er de ansatte så uenige med hverandre at det kan bli lagt ned. Intervju sammen med flere om måten faktakommisjonen har begrunnet sine fire forslag til omorganisering

Historieprofessor Ingar Kaldal har jobbet ved IHS siden 1985. Han er blant dem som er intervjuet i forbindelse med rapporten, men han er ikke definert som part i konflikten.

Kaldal er svært kritisk til måten forslagene til endringer ved instituttet har blitt fremarbeidet på.

- Jeg tror ikke det var noen av oss som oppfattet at vi stemte over ulike alternativ da vi ble intervjuet. Metoden som er brukt for å begrunne disse tiltakene kunne man like gjerne kommet frem til for et halvt år siden ved å sette en hatt på bordet og be oss skrive lapper om hvem som skal ut, for så å bare telle opp resultatet etterpå. Jeg vil kalle det for et makkverk. Etter så langvarig gransking burde kommisjonen ha kommet med noe mer seriøst enn dette, sier Kaldal.

.....Kaldal mener også at tidsbruken rundt granskningen har gjort arbeidsmiljøet ved instituttet verre. Rapporten skulle egentlig fremlegges i april, men ble ikke presentert for de ansatte før i juni.

- Personlige motsetninger som har vært vanskelige og kjølige, har rullet å bli iskalde. Tidsbruken har vært med på å forstene konflikten. Jeg mener kommisjonen selv har vært med på å gjøre konflikten verre, sier Kaldal.

Khrono og Universitetsavisa 15.10.2019. Hvordan ødelegge et arbeidsmiljø. Artikkel som respons på en artikkel fra ledelsen om "Hvordan reparere et ødelagt arbeidsmiljø".

Hvordan ødelegge et arbeidsmiljø

Hva skjer ved IHS, Institutt for historiske studier, på NTNU? Jo «Utlendinger, kvinner og homofile trakasseres av hvite middelaldrende menn», sto det i Adressa fredag 13.9, i et oppslag om en konflikt som rektor nå vil løse ved å flytte ei forskningsgruppe bort fra instituttet. Leserne tenker da at her har vi grunnen til konflikten, og flyttingen.

1. Selvsagt skal all trakassering stoppes. Da må det undersøkes. Det skulle vi tro var gjort, for ledelsen har brukt over 2,5 millioner på en faktakommisjon som har arbeidet et halvt år med å granske konflikten. Den har intervjuet over 40 ansatte og skrevet 500 sider om det de mener konflikten handler om. Der nevnes et par eksempler på trakassering fra mange år tilbake i tid, som «ikke er en del av herværende sak» (s. 154). I sin konklusjon avviser de at kjønnsdimensjonen har spilt «en vesentlig rolle i denne konflikten». I det kommisjonen har lagt fram, må en lete forgjeves etter denne trakasseringsfortellingen – den er både i omfang og innhold i strid med faktarapporten.

Jeg som har kritisert kommisjonen metoder, må kunne spørre om NTNU-ledelsen fortsatt har den tilliten til denne rapporten som de stadig sier de har. Når NTNU-direktøren i sin medieytring om IHS-konflikten nå (flere aviser 2.10., overskrift «Hvordan reparere et ødelagt arbeidsmiljø?») forteller om et tjuetalls varsler om trakassering, påstår jeg ikke at hun snakker usant. Men hvorfor var ikke disse et viktig tema i rapporten? Har ledelsen glemt å informere sin halvtårarbeidende kommisjon om dette? (trakassering og brudd på Arbeidsmiljøloven var kommisjonens mandat å undersøke). Og hva har ledelsen gjort for å komme til bunns i disse varslene – for de er vel ikke helt nye?

Denne fortellingen om trakassering som nå dominerer bildet, må straks håndteres slik den skal, for den er kjempealvorlig – og så omfattende at ledelsen bør be f.eks. Arbeidstilsynet om hjelp. Både varslere og anklagede, som her høres ut som svært mange (utlendinger, kvinner, homofile og hvite menn, alle i flertall, og uspesifiserte grupper), har krav på at det klargjøres hvem som her har gjort hva, når, mot hvem. Og så må de som tror at slik oppfører folk seg ved IHS, få vite hva som er skjedd, og hva omfanget faktisk er. Å ikke avklare dette, er virkelig å gjøre lufta i miljøet mer og mer giftig.

2. Uansett gir denne fortellingen feil bilde av IHS-konflikten. Dette er ulike saker, som må håndteres på hver sine måter. Samtidig har trakasseringsfortellingen en viktig funksjon, den tåkelegger hva som virkelig er konflikten. Hva er så det?

Da den nye ledelsen tok over på IHS i 2013, gikk det ikke lenge før flere erfarte at ikke bare kritikk, men det å ta opp ting, og diskutere uenighet åpent, var vanskelig. Vi hadde fått en ledelse som vegret seg, trakk seg unna og lukket seg. Når en arbeidsmiljøundersøkelse viste svak tillit i kollegiet til ledelsen, ble det møtt med bortforklaringer (bl.a. at mange her var for kritiske).

I 2017 gikk verneombud Maria Fritsche av etter å ha blitt trakassert (ikke av menn, men kvinner som sto lederen nært), og anklaget for å undergrave ledelsen. Når dette ble tatt opp, ble det bortforklart. I 2018 ble Kristian Steinnes tvangsflyttet bort. Han var en kritisk stemme som var kommet i konflikt med lederen. Det var disse sakene som eskalerte konflikten. Så fulgte den såkalte faktagranskingen, som ikke ga svar på hva som hadde skapt konflikten, men både med sine arbeidsmåter og lange varighet bidro til å forverre og forsteine motsetningene.

3. Og nå foreslår altså rektor enda en tvangsflytting. Når valget av hvem som da skal flyttes, sies å ikke handle om å fordele skyld, men heller ikke begrunnes nærmere, står det gjentatte mønsteret i hele denne prosessen igjen: de ledelseskritiske tas, mens ledelsens venner beskyttes, og ledere beskytter hverandre.

Og prisen er høy: å flytte bort en stor del av professorene i moderne tids historie, vil få ødeleggende konsekvenser for både historiefaget (som fortsatt er kjernefaget ved instituttet), undervisningen og vår viktigste ressurs: studentene. Det som her ødelegges, er mye, og det vil vare lenge.

Jeg har vært på dette instituttet siden 1985, og erfart både uenighet og kjølige relasjoner. Men folk har tatt seg sammen, og holdt undervisning og institutt i gang, så har tida leget om ikke alle sår, så nok til at alle har fungert i sine stillinger. Så har relasjonene skiftet, av og til fortere og mer fundamentalt enn en skulle tro. Men nå foreslås det altså å skille svært mange med en «mur» som ikke bare vil holde sinte unna hverandre, men også hindre at isen tiner i dårlige relasjoner. Dette løser ingenting, det bare forlenger og forverrer. Forstår ikke lederne det?

På toppen av dette satte ledelsen for snart en måned siden ut trusler om at flere i miljøet kommer til å få straffereaksjoner. Det snakkes om brutale straffer, uten å si når de kommer, hvem som skal tas, eller for hva. Når noen av oss har pekt på fryktkultur, er det blitt avvist. Men hva annet skaper ledelsen her? Også for de mange som er sikre på at ledelsen ikke vil finne noe å ta dem for, er denne trusselstrategien ødeleggende. For det første løser den ikke, men forverrer konflikten (det burde være elementært at trusler ikke løser konflikter). For det andre viser dette enda en gang hvor lite respekt ledelsen har for de ansatte de er ledere for.

Her burde ingen ha vært tvangsflyttet. Og denne nye flyttingen må stoppes. Finnes det kolleger som absolutt ikke kan arbeide i samme lokaler som utvalgte andre, så må de få hjelp til – frivillig – å finne et annet sted å være, hvor de kan få det bra faglig og sosialt.

De som har forberedt det nye flytteforslaget, kan rett og slett ikke ha tenkt over hvilke følger det vil få for både historiefag, studenter og NTNUs omdømme. De som støtter dette, må også ta ansvar for hva de gjør med vilkårene for å ta på seg tillitsverv, og for å fungere som kritiske kolleger i hverdagen. Tråden i denne historien er verken trakassering eller kolleger som er for kritiske, men ledeses dårlige takling av kritikk. På et universitet er kritikk en ressurs, ikke et problem. Rektor og alle andre som vil NTNU vel, må avvise dette.

Adresseavisen 18.10.2019. Konflikten handler ikke om trakassering men om en ledelse som ikke tålte kritikk. Intervju sammen med en fra ledelsen om nylig oppslag i samme avis hvor ledelsen overlot til avisa å publisere 20 varsler om trakassering.

Det er mye jeg ikke har hørt om, sier Ingar Kaldal etter å ha lest om varslene Adresseavisen har fått innsyn i. Men han kjenner seg igjen i beskrivelsene av at en del kolleger på grunn av konflikten har sluttet å snakke sammen, og at det har vært lite trivelig å gå på jobb.

- Varslene er symptom på et miljø som har kommet i krise. Folk har fått problemer med å forholde seg til hverandre på normal måte, sier han videre.

- Og grunnen til det er at konflikten har fått vare og vokse, og ikke blitt løst.

Professor Ingar Kaldal er historiker og har arbeidet på instituttet siden 1985. Han har skrevet et innlegg både i Universitetsavisa og Khrono med tittelen: **Hvordan ødelegge et arbeidsmiljø?**

Der skriver han: «Selvsagt skal all trakassering stoppes. Da må det undersøkes. Det skulle vi tro var gjort, for ledelsen har brukt over 2,5 millioner på en faktakommisjon som har arbeidet et halvt år med å granske konflikten.» Han etterlyser grunnen til at de mange varslene ikke er omtalt i rapporten fra arbeidsmiljøkartleggingen som var ferdig i juni. I innlegget sitt vil han vite hva ledelsen har gjort for å komme til bunns i disse varslene.

«Å ikke avklare dette er virkelig å gjøre luften i miljøet mer og mer giftig.» skriver han.

Kaldal mener at konflikten på instituttet ikke har oppstått fordi folk der har mistet evnen til å oppføre seg.

- Konflikten oppsto fordi vi hadde fått en ledelse som vegret seg, trakk seg unna og lukket seg. Når en arbeidsmiljøundersøkelse viste svak tillit i kollegiet til ledelsen, ble det møtt med bortforklaringer. Blant annet ble det sagt at mange her var for kritiske.

Ingar Kaldal mener det er særlig to hendelser som har skjerpet konflikten på Institutt for historiske studier.

- I 2017 gikk verneombud Maria Fritsche av etter å ha blitt trakassert av kvinner som sto lederen nær, og anklaget for å undergrave ledelsen. Når dette ble tatt opp, ble det bortforklart. I 2018 ble Kristian Steinnes tvangsflyttet bort. Han var en kritisk stemme som var kommet i konflikt med lederen. Det var disse sakene som eskalerte konflikten. Mønsteret som går igjen hele veien, er at kritiske kolleger sanksjoneres, og flyttes bort, mens ledelsen beskytter seg, sine venner og hverandre.

- Hvorfor har Adresseavisen fått se varslene?

Han undrer seg også over at Adresseavisen har fått innsyn i disse varslene og spør: - Er det for å fjerne fokuset enda mer effektivt fra ledelsens eget ansvar at ledelsen nå gir media lov til å publisere disse varslene?

På dette kom direktør Ida Munkeby med et langt tilsvarende.

Khrono 28. oktober 2019. Mye å tenke over for NTNU. Artikkel med argumentasjon mot forslaget om å dele Institutt for historiske studier i to.

Mye å tenke over for NTNU

Torsdag 31.oktober skal styret ved NTNU bestemme om de skal dele Institutt for historiske studier, IHS, i to. Fordi jeg ser forslaget som for dårlig begrunnet, vil jeg reise noen spørsmål som styret bør tenke over – før de stemmer.

1. Fortellingsmakt – og konsekvenser. Når konflikten beskrives som skapt av massiv trakassering og ureparerbart hat, framstår deling som ufrakommelig. Faktakommisjonens leder sa til meg at IHS er som Kosovo. Og i sin rapport sier de at konflikten er på et nivå hvor folk fraskriver hverandre menneskeverd. Nei, slik er det faktisk ikke. Dette er skrekkforestillinger som noen har sirkulert, og alt for mange (også kommisjonen) har både trodd på, generalisert, og gjort til udiskutable begrunnelser for deling.

Disse fortellingene har flere funksjoner: De fjerner fokuset på ledelsens ansvar. Og de får de som skal bestemme, til å tro at alt annet enn deling er umulig. De tror til og med at dette er så ekstremt at deling haster – og da er det ikke tid til å tenke over konsekvensene, det får ordne seg, senere.

Flere har allerede pekt på hvordan deling vil ramme både historiefaget, studieprogram, undervisning, samarbeid om pensum, rekruttering, og viktigst: studentene. Ledelsens gjentatte erklæringer om at dette ikke vil ramme studentene, er det ingen grunn til å tro på.

En annen konsekvens er hva flytteforslaget vil gjøre med arbeidsforholdene. Her er mønsteret at det er ikke bare de kritiske, men tillitsvalgte og verneombud, som sanksjoneres, straffes og flyttes, mens ledere og deres venner beskyttes. Hva skjer da med maktforhold og viktige prinsipper i vårt arbeidsliv? Hva gjør det med vilkårene for å ta på seg tillitsverv, ta opp problemer, og delta som kritisk kollega i hverdagen (for den som ikke er enig med ledelsen)? Er det slik styret vil profilere NTNU?

2. Skyld. Hvorfor fokuserer ledelsen bare på ansatte, og ikke seg selv. Her har ledere på flere nivåer gjort en rekke feil, som har forverret konflikten, fra råttent bakromsarbeid for å fjerne en kritisk ansatt, til brudd på arbeidsmiljøloven. Likevel peker ledelsen nå både med sine trusler om ordensstraff, og i letingen etter løsninger, bare på de ansatte. Er ledere immune? Tror noen her at problemene forsvinner ved å fjerne noen brysomme kolleger, mens den autoritære ledelseskulturen får vokse videre.

Ledelsen prøver, men klare ikke, å skjule at flytteforslaget fordeler skyld. Så lenge forslaget begrunnes med helseskader, framstår de som flyttes som de skadelige. Flytteforslaget ikke bare tildeler skyld, men styrker og befester den. Og dette skyldstempelen på de som sendes ut, blir ikke mindre selv om exilstedet kalles «institutt».

3. Adferd. Bak begrunnelsen for flytteforslaget ligger noen store fortellinger om massiv trakassering, som ikke har dekning i faktarapporten, og heller ikke underbygges av de varslene som selektivt og ukontekstualisert ble overlatt til media – hvis en leser dem med litt kritisk ettertanke.

I den store potten med fortellinger som her «begrunner» deling, er kritikk og krenking

blitt blandet – og forvekslet. Når en arbeidsmiljøundersøkelse viste svak tillit til ledelsen, var forklaringen at noen menn var for kritiske (ikke at ledelsen vegret seg for kritikk), så ble de samme omtalt som årsak til dårlig miljø, så ble de trakasserende «hvite menn» (Adressa 13.9.).

De som stemmer for denne flyttingen, må tenke over hvordan den oppblåste og dominerende fortellingen om adferdsproblemer er blitt skapt, og om den er godt nok underbygd til å begrunne deling av et institutt.

4. Alternativ. Det nye er at rektor nå vil la styret velge mellom to varianter: skal de som flyttes få et senter, eller et eget institutt? Det er et velkjent grep i organisasjonslivet å legge fram det forslaget en vil ha vedtatt, som to forslag, som grunnleggende sett er like, men (tilsynelatende) nok ulike til å få både de som skal stemme, og de som berøres, til å bruke sin energi på å diskutere for og mot de to. Da blir mulige tredjealternativ som virkelig er annerledes (her å avvise at instituttet må deles), borte fra bordet.

Til styret: bruk energien nå på spørsmålet om deling virkelig er eneste mulighet. Den som mener ja, må ta ansvar for både begrunnelse og konsekvenser. Den som mener nei, bør vite at det finnes bedre tiltak både for å bedre miljøet, og for å redde et fungerende institutt (ja, det fungerer, men ikke hvis det deles).

5. Forsoning. Saksnotatet til styremøtet sier noe om pengekostnader med å dele IHS i to institutter (ja dette må svi, for det kommer på toppen av millionene som den mislykkede granskningen har kostet). Styret bør spørre seg: hvor mange gode og uprøvde miljøreparerende tiltak kunne vært satt i gang straks for en brøkdel av de kostnadene denne delingen vil dra med seg. For målet er vel å gjenforene, eller?

I stedet for å bygge to institutter, adskilt med en «mur» som bare vil forverre og permanentisere motsetningene, og plassere enda flere enn før i to leire, kunne en her ha ordnet nye møtesteder, gjort konkrete grep for å skape kontakt og samarbeid. Men dette kan ikke gjøres av ledere som bare beskytter én side (det må også være helt avgjørende kriterium ved tilsetting av ny ledelse). Slike tiltak kan settes i gang mye raskere hvis en dropper å gjennomføre denne delingen. Og da vil sjansen for å lykkes være mye større.

Så vil noen si: men folk er så sinte. Poenget er her ikke at alle må bli venner (kolleger må jo ikke være det), eller enige om alt (det ville vært usunt). Dette handler om å gjenopprette en evne som alle her har hatt inntil nylig, til å undervise på felles emner, sitte sammen i en eksamenskommissjon, og takle en diskusjon når en ser ulikt på noe. Den evnen trenger heller ikke å gjenskapes, for ingen mangler dem, om vi tenker oss om.

Er dette naivt? Nei, det bygger på et menneskesyn basert på håp. Styremedlemmene bør tenke seg om før de vedtar en deling som skyver dette håpet langt ut i uvissa.

Å vedta denne nye tvangsflyttingen er en mye større handling enn bare en fysisk adskilling av kolleger som (noen mener) ikke kan arbeide i samme lokaler. Dette er et forslag med alvorlige, men dårlig gjennomtenkte, konsekvenser, for universitetet som arbeidsplass, som sted for god forskning og undervisning, og som sted hvor fri, åpen og kritisk diskusjon skal være en kjerneverdi. Hva gjør dette med NTNUs omdømme?

Hvis en vil dele et institutt i to på grunn av en konflikt, skal en tenke alvorlig over om begrunnelsen er overbevisende, og om en er sikker nok på hva det vil løse – og ikke ødelegge.

Universitetsavisa 13. november 2019. Snarlig gjenforening av IHS. Åpent brev til NTNU-ledelsen, fra Ingar Kaldal, Aud Mikkelsen Tretvik og Birgitta Wentzel. Brev med råd om hva som bør gjøres for å bidra til å gjenforene det delte instituttet så snart som råd.

Åpent brev til rektor og dem som administrerer delingen av IHS

Snarlig gjenforening av IHS

NTNUs styre har vedtatt en deling av Institutt for historiske studier i to likestilte institutt. Mange i styret uttrykte sterk tvil om hva det ville løse, men stemte likevel for. Samtidig ligger det både i vedtaket og i styrediskusjonen en erklært ambisjon om å forsone og gjenforene. Om vedtaket heter det at «*Rektor forventer at alle parter gjør sitt beste for å legge konflikten bak seg og til å bidra konstruktivt i prosessen*».

Vi vil be rektor og andre som administrerer delingen, om å arbeide konstruktivt for så snart som mulig å realisere et gjenforent historieinstitutt ved NTNU. Det er vår oppfatning at delingen av IHS ødelegger mer enn den løser. Vi ser ingen grunn til at det som omtales som en «pause» mellom noen få som ikke kan arbeide samme sted, skal få dele et stort institutt i to for mange år framover, med like langvarig ødeleggende konsekvenser. Vi vil derfor her peke på noen grep for å bidra til snarlig gjenforening:

1. For styrerstillingene ved de to instituttene må kravet om å arbeide for gjenforening tillegges avgjørende vekt både i utlysningstekst og i valg av hvem som tilsettes (de må ikke miste jobben ved snarlig gjenforening, men da bli et team som trengs for å styrke et gjenforent IHS).
2. Opprettholde mest mulig felles administrasjon, hvor funksjonene kan utføres rasjonelt og ryddig for begge enhetene (og til beste for studentene, kollegene, administrasjonen og samarbeidet mellom enhetene).
3. Undervisningsprogrammer og studieemner må utformes og organiseres med tanke på å bevare og styrke kontakt og samarbeid på tvers, om faglig grunnlag, undervisning, veiledning og eksamener.
4. Unngå alt som kan skape to historiefaglige enheter med ulike og motsetningsfylte faglige identiteter, og med kunstige faglige og sosiale skiller mellom «oss» og «dem». Hold dører som er åpne, fortsatt åpne. Ikke skap nye skiller, men nye møterom – på flere plan, hvor alle kan samarbeide og samsnakkes, også på tvers av uenighet og enheter.

Mye som gjøres med å utforme de to instituttene de første ukene og månedene, kan bidra til å gjøre delingen svært dyp og langvarig. Men mye kan også utformes slik at det gjør den kortvarig. Bare det siste kan hindre skadevirkninger i lang framtid for historiefaget, forskningen, undervisningen, studentene, de ansatte og NTNU.

Vennlig hilsen

Ingar Kaldal (fast vitenskapelig ansatt), Aud Mikkelsen Tretvik (fast vitenskapelig ansatt),
Birgitta Wentzel (fast ansatt i administrasjonen)

Khrono og Universitetsavisa 5. januar 2021. Samme artikkel i begge avisene, men under ulike titler: «Jeg ble tvangsflyttet fordi jeg ytret meg om IHS-konflikten i media» (UA) og «Prosesen rundt Institutt for historiske studier var det motsatte av tillitsbasert ledelse» (Khrono)

Her er teksten kopiert fra UA's oppslag:

Nytt år, blanke ark, og tid for erfaringer. Hvordan var gammelåret? For oss historikere ved NTNU var 2020 det første året etter at NTNU-ledelsen for å løse en konflikt, delte historieinstituttet (IHS), i to.

For meg startet året egentlig med et møte 2. desember 2019, hvor arbeidsgiver skulle begrunne innplassering på det utflyttede instituttet. Her ble det bekreftet at jeg ikke var definert som part i konflikten, og at ingen kollega hadde levert en eneste klage på noe jeg hadde gjort. Det viste seg derimot å være nok grunn til å bli tvangsflyttet, at jeg hadde ytret meg om IHS-saken i media. De som hadde gjort det, hadde bidratt til å at mange kolleger ble syke, og ikke turte gå på jobb, ble det sagt. Innholdet i det som var ytret i media, var ikke viktig (til møtet hadde arbeidsgiver ikke med seg noe av det som var ytret). Å argumentere mot å dele instituttet, var tydeligvis galt nok. I møtet ble det påstått at jeg ved å ha ytret meg i media, viste at jeg manglet forståelse for mine kolleger.

Dette var drøyt, og det ble umulig å få denne anklagen saklig referert i møtoreferat etterpå. Omtrent på samme tid sa samme arbeidsgiver til Universitetsavisa at på NTNU burde ingen ta hemmelige opptak fra møter med ledere, i stedet må det lages skikkelig møtoreferat. Ja, nettopp.

Mye skjedde her som kan belyse både ytringsfrihetens vilkår, tillit, respekt og lederkultur. I det ligger grunnen til mitt nyttårsinnlegg. 2021 er året da ledere på alle nivåer skal ansettes for fire år framover. Om det har flere foreslått å gjøre noe med strukturer, og fordeling av oppgaver mellom lederstillinger. Mine råd handler ikke om struktur, men kultur.

Ledervern

Ett tema er at leder hjelper leder mot kritikk. Det har her vist seg når kritiske kolleger er blitt flyttet bort, og når ledere har ignorert kritiske meldinger nedenfra. Da en arbeidsmiljøundersøkelse viste svak tillit til instituttledelsen, ble det bortforklart. I stedet for å ta på alvor signalet, ble det sagt at negative tall om tillit kunne komme av at historikere er mer kritiske enn andre. Her lå det holdninger som hindret ledere i å forstå situasjonen. I stedet for å møte kritikk og bekymringsmeldinger med argumenter, ble de møtt med ignorering og sanksjoner.

Fakta­gransking

Så satte ledelsen i gang en fakta­gransking. Den ble et sted å gå med ‘alt’. Den ble også et sted å tømme påstander en ikke ville tatt direkte med den det gjaldt, og for noen: et sted å fylle på med mest mulig mot dem på ‘andre sida’. Det ble snakket mye om rett til kontradiksjon, men flere erfarte at det ble håndtert dårlig.

Kommisjonen leverte en rapport på 500 sider som inneholdt haugevis med referat av samtaler og ytringer, men minimalt av systematisk analyse og argumentasjon. Uten metodisk underbygd begrunnelse plasserte den IHS-konflikten på toppen av ei såkalt «konflikttrapp», på et nivå hvor folk fraskriver hverandre menneskeverd. Uansett hvor sinte noen her var, er det ingen grunn til å påstå at det her fantes kolleger som fraskrev andre menneskeverdet. Dette er bare ett av flere eksempler på hvordan granskerne på et metodisk grunnlag som ingen av mine studenter hadde fått godkjent på, manet fram et krigsbilde.

Og dette er alvorlig. For denne fortellingen lå tydelig under da NTNU-styret vedtok å dele instituttet. En etter en i styremøtet tok ordet og sa de tvilte på hva deling ville løse, men at de likevel måtte stemme for – tydelig bekymret for ansvaret med å la så farlige-for-hverandre-mennesker arbeide sammen.

Det er ikke vanskelig å argumentere for at måten fakta­granskingen fungerte på, kan ha vært avgjørende for at instituttet ble delt – ikke fordi granskerne leverte sannheten om en skrekksituasjon, men fordi den selv på flere måter bidro til å forverre situasjonen. Det handler neppe om vonde hensikter. Men måten granskingen fungerte på, gjorde muren høyere, mulige kontakter som kunne ha brutt isen, ble utsatt, og frontene ble mer frosne. Bildet av uløselighet festet seg, og framsto som udiskuterbart – og ‘fakta­gransket’.

Min hypotese er at dette har vært avgjørende for flere i styret og ledelsen som ikke klarte å komme fram til annet enn at de «måtte» dele instituttet, samme hvor sterkt de kan ha tvilt på fornuften i å lage to adskilte historieinstitutter. Da er konsekvensene av en metodisk uholdbar gransking, svært alvorlige.

Kameleonfortelling og Kafkaprosess

I IHS-prosessen var fortellingene ikke bare ulike, men de skiftet. Da flere i 2018 pekte på problemer, og ytret seg kritisk om ledelsen, ble det bortforklart, og tonen var at de (mange flere enn de kritiske) som var fornøyde, ikke kom til orde. Hvordan sistnevnte gruppe hadde hatt det, framsto i et helt annet og skremmende lys da instituttet ble delt i 2019. De kan selvsagt ha fått det verre. Men fortellingen kan også ha dreid, og fått nye farger. Etter delingen påsto arbeidsgiver at det allerede våren 2018 var mange (da også flere enn de kritiske, ble det sagt) som ikke hadde turt å gå på jobb. Stemmer det? Hva visste og gjorde ledelsen da? Eller var den for opptatt av å se de som da kritisk tok opp problemer, som problemet?

Etter det har lignende fortellinger fungert som nesten udiskuterbar forklaring på at det ledelsen gjorde, bare måtte gjøres, og var bra. Er denne nødvendighetsfortellingen blitt selvoppfyllende,

og blokkerende mot andre løsninger? Kan samme fortelling også gjøre det vanskelig framover, både å snakke om gjenforening, og å erkjenne de varige ulempene delingen fører med seg?

Poenget er ikke å påstå hva som er sant og usant, men at ledere bør tenke over hvilke fortellinger de bruker til å begrunne alvorlige beslutninger, for eksempel om hvem i et miljø som må bort.

Hvem som her fikk sette opp utrenskningslista, får vi ikke vite. I mitt innplasseringsmøte sa leder at det var gjort etter råd nedenfra. Selv om en ikke får vite hvem som fikk bestemme hvem som måtte i eksil, er det ødeleggende for både miljø og tillit at en får bare Kafkaaktige svar på hva en har gjort galt, mot hvem, og hva av dette som gir saklige og rimelige grunner til at en måtte flyttes – og ikke kunne få velge mellom de to instituttene, for eksempel ut fra faglig profil.

To institutter – ett historiefag

NTNU sitter nå med to historieinstitutter befolket av historikere som både holdes fysisk unna hverandre, og samtidig sammen skal drive et felles historiefag. Mange tror at de to instituttene er blitt to, og ikke kan gjenforenes på lang tid, fordi noen var veldig sinte. Konflikten var reell, og sinnet var sterkt hos noen, men i sum var de få. Det som forverret konflikten og fikk delingen til å framstå som ufravikelig, var dårlig ledelseshåndtering, ødeleggende faktagransking og ledere som lyttet selektivt.

Det som her glemmes, er at det fantes flere alternativer til omorganisering som kunne ha berørt svært få, og ikke gitt to adskilte institutter, med alle ulemper og store merkostnader som det fører med seg, nå og så lenge delingen varer.

De som stemte for denne delingen, bør tenke over både hvilket grunnlag de gjorde det på, og hvilke negative virkninger det kan komme til å ha lenge, hvis ikke noe innen kort tid gjøres for å finne bedre løsninger, som det finnes flere av.

Den som vil se det, vet at denne delingen skaper ekstra kostnader og ulemper både for drift av undervisningsprogram, eksamenssamarbeid og administrasjon. Hvor lenge skal negative virkninger for fag, studenter og kolleger som ikke har villet dette, få være underordnet det at noen få her ikke tålte å se noen andre.

Det viktigste er snarest mulig å samle historiefaget, som ellers kommer til å bli langvarig skadelidende av denne delingen.

Pengemangel og pekefinger

Jeg har ikke nøyaktige tall, men vi vet at faktagranskingen kostet millioner. Ekstra stillinger til å lede og administrere to i stedet for ett institutt, koster enda flere millioner, nå og framover. Så har vi betaling til eksterne konsulenter, fra tidligere instituttstyrers coach, via granskere, til ledelsens leie av konsulent i arbeidet framover med såkalt «gjenoppretting». Prislappen på det siste tiltaket bør vi nå få vite, så kan flere være med og vurdere kostnad i forhold til nytte, også i forhold til hva kompetente ledere burde greie selv – og de trenger ikke være alene, de har mange kompetente kolleger. Gi oss et totalregnskap for hele delingsprosessen.

Samtidig hører vi om pengemangel på HF-fakultetet. Vi hører det når dr.gradstipendiater søker penger til mer tid for å fullføre sine avhandlinger, etter å ha vært hemmet av prosessen. Og vi hører det når mange flere enn vanlig får avslag på søknader om FoU-permisjon, for å fullføre viktig forskning. Betales kostnadene med delingen nå med redusert forskning, også på andre institutter på HF-fakultetet? Dette krever svar.

I styremøtet som delte instituttet, ble det rettet moralsk pekefinger mot at ansatte hadde kranget i kostbar arbeidstid. Er lederes bruk av penger på konsulenter og tiltak som har virket mer ødeleggende enn omvendt, skånet for samme pekefinger? Finnes det en egen pengebinge for kostbare konsulenter og ekstern lederstøtte? Hvor mange måneds- og årsverk for stipendiater og forskere kunne vært betalt med det som her er brukt på i stor grad feilslåtte tiltak i denne prosessen? Her er det på tide med både regnskap og evaluering.

Medvirkning, etikk og tillit

Til slutt reagerer sikkert noen på at det fortsatt lages «mediestøy» om denne konflikten. Det forstår jeg. Men dette er skrevet for å bidra til pliktpålagt medvirkning. Den plikten får vi stadig høre at vi har, blant annet når vi skal delta i «høringer».

Det jeg her ytrer, har jeg i flere sammenhenger tatt opp med ledere på alle tre nivåer, og bedt om saklig respons. Den er uteblitt. Da bør det også kunne sees som lojalitet til universitet, fag og etikk å bidra med råd, på grunnlag av det en har av erfaringer og kompetanse.

Apropos etikk. Når kolleger irettesettes, og det ikke er lett å finne brudd på lov eller avtale, sitter det løst å antyde brudd på universitetets verdigrunnlag og etiske regler. En verdi som da nevnes, er respekt. Å anklage eller irettesette noen uten saklig begrunnelse, å ignorere når en tar opp noe viktig, å sanksjonere for å ha ytret seg kritisk, er ikke bare brudd på ytringsfriheten, og prinsipper om åpenhet og saklighet. Det bryter med en grunnleggende verdi om respekt. Den verdien bør også gjelde ledere.

Nå snakkes det mye om å legge om til mer tillitsbasert ledelse. I IHS-prosessen skjedde det omvendte. Her ligger mye å reflektere videre over i tida framover, også om hva som skaper eller ødelegger tillit. Jeg utdyper gjerne det jeg her har pekt på. Dette er bare kortversjoner.