

Notat basert på seminaret om arbeidsmiljøet på IAKH,

1. april 2008, Oslo bymuseum.

Ved Arbeidsgruppen (Olaf Christensen, Gro Hagemann, Lene Melheim, Douwtje van der Meulen, Christopher Prescott, Mona Ringvej og Erling Sandmo)

Dokumentet er delt i 3,

- 1) Notat om workshopens resultater, en sammenfatning og vektning av tiltaksforslagene.
- 2) Stipendiatenes innspill basert på e-postresponns
- 3) Opprinnelig referat fra workshopen

1) Notat

Blindern 09.04.08

Innledende ord

Instituttledelsen besluttet at oppmøtet på heldagsseminaret skulle være obligatorisk for de fast ansatte, vitenskapelige og administrative, og frivillig for de åremålsansatte. Det var til sammen 39 deltakere på seminaret, hvorav 22 fast vitenskapelig ansatte, 12 administrativt ansatte og 5 åremålsansatte, inkludert de to som også har inngått i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppens mandat var ifølge e-post fra Jorunn Bjørgum av 20. februar 2008 fritt, og vi sto i stor grad fritt til å utforme dette selv: *"Et nærmere mandat for arbeidet vil jeg be dere utforme selv, men en hovedmålsetning er å involvere samtlige ansatte ved instituttet i en diskusjon om resultatene av medarbeiderundersøkelsen og om mulige tiltak"*. Arbeidsgruppen oppfattet mandatet til først og fremst å dreie seg om en tilrettelegging av selve seminaret, som ledelsen satte en dato for. Gruppen anså det ikke som sin oppgave å formulere temaer og tiltak, men å tilrettelegge for en konstruktiv diskusjon om hva instituttet kan gjøre for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø, sett på bakgrunn av medarbeiderundersøkelsens resultater og de ansattes erfaringer og refleksjoner rundt dette.

Seminaret ble dermed arrangert som en workshop med gruppearbeid der hver gruppe skulle komme frem til 3 viktige tiltak. Forslagene ble presentert og diskutert i plenum. Det følgende er basert på disse diskusjonene og er en sammenfatning der likelydende forslag er blitt føyd sammen, og inntrykk fra den påfølgende diskusjonen forsøkt tatt inn i reformuleringene som et supplement til referatets mer gjentakende karakter. Blant annet har vi tatt høyde for de innvendinger som ble reist i forhold til tidsbruk og realisme i igangsetting av nye rutiner, spesielt møtevirksomhet.

Samtidig var det på seminaret en tydelig oppslutning om behovet for en velfungerende instituttoffentlighet med en synlig ledelse, og møtevirksomhet av ulik art er det som best vil kunne sikre dette. I og med at det p.t. eksisterer få offentlige arenaer der hele instituttet samles, mener arbeidsgruppen med bakgrunn i diskusjonen på seminaret at man ved å institusjonalisere noen slike møtepunkter eller arenaer i løpet av semesteret/året, blant annet vil gi rom for større samlende oppmerksomhet omkring virksomheten ved instituttet, noe som igjen vil kunne gi positive ringvirkninger for arbeidsmiljøet. Ikke minst ønsker vi å vektlegge at slike arenaer representerer en mulighet for å i større grad integrere de åremålsansatte og administrasjonen i instituttets liv. Ettersom de fast vitenskapelig ansatte kun utgjør en del av

instituttets ansatte, er det vesentlig for miljøet å skape velfungerende arenaer der alle kan føle seg som en del av institutthelheten.

Det var flere grupper som vektla behovet for mer inkluderende atferd. Dette oppfatter vi som en viktig oppfordring, som naturlig nok ikke kan vedtas som et konkret tiltak. Imidlertid mener vi at møteplasser der felles anliggender vektlegges på sikt kan bidra til å gjøre tonen bedre.

Vi har i vår sammenfatning særlig lagt vekt på de tre områdene som ved oppsummeringen av seminaret ble identifisert som særskilt viktige. Disse stikkordene oppfatter vi som helt sentrale i det videre arbeidet med arbeidsmiljøet på IAKH: 1) Ledelsens nærvær, 2) Fellesarenaer, 3) Struktur, tilgjengelig og gjennomsluktighet.

Arbeidsgruppen har i den videre redegjørelsen lagt vekt på å skille mellom tiltak som klart må falle inn under ledelsens ansvar, og dermed den tiltaksplan som skal utarbeides, og tiltaksforslag som kan sendes tilbake til miljøet som oppfordring om igangsetting på eget initiativ, som vi ikke ser som en naturlig del av en ledelses tiltaksplan. Ellers er tiltaksforslagene beholdt så konkrete som mulig. Ikke desto mindre er det nødvendig at ledelsen går aktivt inn i de deler av forslagene som likevel må forbli av noe diffus karakter, all den stund det er ledelsen som sitter med den hele og fulle oversikt over de elementer som berøres.

Tiltaksforslag

Tiltak 1: Semesterstartsseminar

Flere av gruppene fremmet et slikt forslag, og de elementer det var mest enighet var følgende:

- Ved hver semesterstart.
- Varighet: halvdags- gjerne fra kl. 12, slik at seminaret kan munne ut i et glass vin/middag eller annen hyggelig aktivitet.
- Alle instituttets medarbeidere skal inviteres. Oppmøte kan, om nødvendig, gjøres obligatorisk.
- Tema for møtet bør være informasjon om instituttets status, og følgende temaer bør være med:
 - 1) Ledelsen redegjør for utfordringer/prosjekter/satsinger for instituttet som helhet. Økonomi bør være et element i denne redegjørelsen samt hvilke prioriteringssaker, i grove trekk, instituttet står ovenfor.
 - 2) Ulike deler av administrasjonen redegjør for viktige deler av virksomheten, herunder bør undervisning og forskning være to helt sentrale punkter, i og med at dette er kjernevirksomheten ved instituttet
 - 3) Avdelingsvise presentasjoner/redegjørelser.
 - 4) Markering av nye ansatte/folk som slutter.

Enkelte argumenterte også for tiltredelsesforelesninger som del av dette seminaret. Dette fikk en noe uklar status under debatten, men arbeidsgruppen ser ingen grunn til at det ikke skal

kunne stå som en mulighet, ei heller at forslaget om semesterstartsseminar står eller faller på dette spørsmålet.

Tiltak 2: Stabsmøte/lunsj med ledelsen 2-3 ganger per semester

Tiltak 1 bør følges opp av jevnlig møter som ivaretar behovet for løpende informasjon og en mer synlig ledelse. Samtidig ble det som nevnt uttrykt skepsis til for mange møter, derfor har arbeidsgruppen bestrebet seg på å forme forslaget som et møte av en karakter de fleste vil kunne ha tid til å delta på. Det er viktig å beholde dette forslaget, fordi det er forslaget som mest tydelig adresserer et behov som mange ga uttrykk for – informasjon og åpenhet rundt beslutningsprosesser. Forslag til organisering lyder som følger:

- Ledelsen inviterer
- Stabsmøtet er åpent for alle ansatte
- Møtet kan foregå ved lunsjtider med en hyggelig og uformell ramme og evt. matpakkespising – eller enkel matservering?
- Ledelsen redegjør for aktuelle styresaker og -vedtak
- Det gis rom for markeringer og kunngjøring
- De ansatte har anledning til å reise saker
- Informasjons-, forsknings- og undervisningskonsulent kan redegjøre for aktuelle saker

Tiltak 3: Avklare og endre organisasjonsstrukturen

Det ble påpekt av flere grupper at IAKH mangler en formell indre struktur, at rollene er uavklarte og myndigheten ikke tydelig delegert.

1) Ett av forslagene som ble fremmet var at instituttledelsen skal styrkes med én avdelingsleder fra hver enhet i stedet for nåværende undervisningskoordinator. En avdelingsleder vil være bedre skikket til å koordinere og lede undervisningen for sitt fagmiljø. Dette tiltaket vil ikke virke oppløsende på instituttstrukturen mener Arbeidsgruppen, men snarere kunne bidra til en klarere rollefordeling, tydeligere delegering av myndighet og ansvar, og dermed bedre og smidigere ledelse. Ikke minst er dette eller lignende tiltak nødvendig pga. den spredte lokaliseringen av de ulike avdelingene på instituttet.

2) Det ble fremmet forslag om utarbeidelse av et organisasjonskart som kan gjøre instituttets kommandoorden mer synlig: Hvem er støttefunksjon for hvilke grupper og i hvilke type saker? Hvor kommer programstyret inn i bildet? Hvem har beslutningsmyndighet på de ulike nivåer? Kartets distribuering bør inkludere en oversikt som kan henges opp på sentrale møtesteder, men kan også distribueres individuelt. I den grad kartet skal inneholde faktiske opplysninger om hvem som sitter i de ulike stillingene, noe vi mener er det beste, bør kartet oppdateres jevnlig, minst hvert semester. Særlig er det viktig at behovet til nyansatte for å forstå instituttets sammensetning ivaretas. Det er vanskeligere for ansatte ”på gjennomreise” å skaffe seg oversikt over organisasjonsstrukturen.

Tiltak 4: Instituttseminar med faglig innhold

Flere av gruppene kom med forslag om faglige instituttseminarer, disse var noe ulikt utformet, men Arbeidsgruppen har falt ned på følgende forslag som vi i første omgang oppfatter som det mest realistiske:

- Arrangeres 1-2 ganger i året
- Åpent for alle ansatte ved instituttet
- Halv- eller heldagsseminar med faglige forelesninger fra ansatte ved alle tre avdelinger samt evt. fra administrasjonen
- Seminaret avsluttes med et sosialt evenement, en felles middag eller enklere servering av fingermat og drikke

Dette forslaget er gitt prioritet framfor forslaget om månedlige instituttseminarer, da vi oppfatter som mer overkommelig for de fleste og dermed mer samlende og integrerende enn hyppigere seminarer. Vi ser imidlertid ikke bort fra at dersom tiltaket blir en suksess og dermed kan utvides.

→ Arbeidsgruppen ønsker spesielt å vektlegge disse fire tiltakene, da de tilsvarer en slags konsensus om behov for en mer fungerende instituttoffentlighet og større gjennomsliktighet i beslutningsprosesser og økonomi.

Arbeidsgruppen vil i denne forbindelse presisere at instituttets nettavis, til tross for den gode kvaliteten, ikke kan erstatte eller fylle rollen som en slik offentlighet alene. Vi vil her henvise til universitetsdirektørens personalpolitikk, der hun hevder at e-post aldri kan erstatte direkte møter ansikt til ansikt (*Nytt fra universitetsledelsen* 14.12.2007). For de åremålsansatte er det tilsvarende viktig med jevnlig kontakt med ledelse og administrasjon, spesielt forskningskonsulenten, og ikke kun per e-post.

I tillegg til de fire nevnte, var det en rekke mindre tiltak som også fikk tilslutning i diskusjonene, hvorav noen bør rettes til ledelsen, andre kan også sendes tilbake til de ansatte selv, med henvisning til det private initiativ:

Mindre og/eller enkle forslag til ledelsen:

1) Alle som har underviser bør inviteres til lærermøter. Dette er et enkelt tiltak som gir muligheter for utveksling av undervisningserfaring og kunnskapsoverføring, samt at timelærere og andre vikarer (som åremålsansatte med undervisningsoppdrag) får et innblikk i instituttets undervisningsprofil. Erfaringer med undervisningen må deles med kolleger. Dette kan også gjøres på nett, men er en ordning arbeidsgruppen vil utfordre miljøet selv til å eventuelt igangsette.

2) Mange ønsker mer utfyllende referater fra styremøter. Slik de ser ut nå, fungerer de mer som kodede meldinger. Vi er klar over at dette er i universitetets tradisjon, men vil likevel nevne det. Det bidrar ikke til en informert medarbeiderskare.

3) Opprettelse av et velferdsutvalg med representanter fra alle avdelinger og administrasjonen, som har overordnet ansvar for å ta vare på viktige levende tradisjoner ved instituttet som sauegilde og julebord, og eventuelt skape nye. Et forslaget om felles

ekskursjoner vakte eksempelvis begeistring på seminaret. Det ble også snakket om å arrangere omvisninger på de ulike avdelingene. I forbindelse med dette oppfordrer Arbeidsgruppen ledelsen til å avklare IAKHs økonomiske disposisjoner i forhold til velferdstiltak (dvs. hvor mye settes av til slik virksomhet per semester).

Mindre og/eller enkle forslag til miljøet:

- 1) Sørge for å samle miljøet til torsdagslunsj i NHA og fredagspils
- 2) Bidra til ”inkluderende atferd” (vanlig høflighet), bl.a. ved å vise interesse for nye ansatte og for de andres ansattes velbefinnende og virke.

Sammenfattet av Olaf Christensen, Gro Hagemann, Lene Melheim, Douwtje van der Meulen, Christopher Prescott, Mona Ringvej og Erling Sandmo

2) Innspill fra de åremålsansatte ved IAKH

En av arbeidsgruppene under workshopen valgte å fokusere på stipendiatenes stilling som et viktig tema. Her ble det påpekt at instituttet er kommet i en situasjon der FVA og åremålsansatte blant historikerne ikke lenger omgås i lunsjen, men at det har utviklet seg to separate miljøer. Dette skismaet ble ytterligere understreket ved oppmøtet på workshopen. Bare tre stipendiater møtte opp utenom de to som har vært engasjert i arbeidsgruppen forut for seminaret. Instituttet har ca. 50 åremålsansatte, og oppmøtet er derfor svært lavt.

Representant for de åremålsansatte sendte ut en e-post til stipendiatene da det ble klart at så få hadde meldt seg på, og ba om respons. Det følgende er derfor en uttalelse basert på de svarene og forslagene som da kom inn.

Som under workshopen for øvrig, vektlegges gjennomsiktighet i beslutningsprosessene. Stipendiatene er kun innom instituttet for noen år, og de kan ikke forventes å kjenne instituttkulturen eller -organisasjonen når de kommer hit. Workshopens fokus på gjennomsiktighet og offentlighet blir dermed et ekstra viktig moment for denne gruppen, fordi dette rommer forskjellen på om denne forholdsvis store ansattgruppen blir satt i stand til å se seg selv som en del av instituttet eller ikke. Videre vil gjennomsiktighet i større grad gjøre stipendiatene i stand til å orientere seg og agere sosialt i miljøet. De emner som ble pekt ut spesielt av stipendiatgruppen var budsjett, faglige satsningsområder, fordeling av ressurser, og ansettelsesprosesser. (Med tanke på noen begrunnelser for skismaet som ble oppgitt på workshopen – nemlig at det var vanskelig å integrere stipendiatene fordi de ikke alle vil komme til å få jobb her – vil vi påpeke at stipendiatenes behov for opplysning ikke dreier seg om å sikre seg en fremtid på IAKH, men å være en del av miljøet i de årene de har stipend.) I stipendiatenes respons ble det også lagt vekt på større tydelighet, og dermed kan man si at stipendiatene slutter seg til det workshopen har frembrakt om tiltak for å synliggjøre kommandolinjene og avklare myndighetsområdene på instituttet. Også stipendiatene nevnte at dette ville skape legitimitet rundt beslutninger og tillitt innad i organisasjonen.

Utfordring til ledelse og FVA på IAKH, samt fakultetet.

Vi i stipendiatgruppen vil utfordre ledelse, FVA og fakultetsledelse til å tenke igjennom hvilken status de ønsker at stipendiatene skal ha. Stipendiatene er en gruppe i drift, men deres arbeid utføres her, og dette arbeidet representerer en kontinuitet ved instituttet som sådan, selv om stipendiatene selv kommer og går. Mer presist er det slik at de åremålsansatte representerer en vesentlig del av forskningen som finner sted ved instituttet. I hvilken grad gjenspeiles dette i deres status? I hvilken grad er deres bidrag en inkludert del av instituttoffentligheten? – Mange stipendiater ser ikke gruppens innsats gjenspeilt i instituttets fokus. Dette har kanskje en forklaring i en tidvis uttalt motvilje mot å fokusere på forskningsresultater i det hele tatt? For stipendiatenes del vil en økt fokus på forskningsproduksjonen ved instituttet automatisk innebære en inkludering av denne gruppen, all den stund forskning er denne gruppens hovedbidrag. Stipendiatenes forskning er instituttets forskning i de årene de er her. Er dette noe som per i dag anerkjennes av instituttet? En avklaring av hvor stor stipendiatenes forskningsandel er, vil kanskje kunne synliggjøre i hvilken grad instituttets drift er basert på medarbeidere som ikke er FVA. Dette er en strukturell side ved de fleste forskningsinstitusjoner, og det vil være nødvendig, om instituttet ønsker å gjøre noe med situasjonen (dvs. skismaet FVA og MVA), å bygge dette inn i instituttets selvbilde. Altså – instituttet består av NN % MVA, disse står for NN% av

forskningen, og til og med en viss prosent av undervisningen. Dette bør være med på å definere instituttets stab om man ønsker en annen situasjon enn den nåværende, men dette må være et valg som blir foretatt av FVA, ledelse og fakultet. Dette må bli stipendiatenes utfordring til instituttet, for deres status er per i dag ikke noe som muliggjør handlekraft.

Noen konkrete tiltak er likevel blitt utmeislet av stipendiatene.

- MVA med undervisning inkluderes i lærermøtene
- Faglige møteplasser med en mer tydeliggjort nysgjerrighet på rekruttenes forskning enn det mandagsseminaret i dag uttrykker.
- Ledelsen må kommunisere sine beslutninger til alle - også til stipendiatene. Dette kan ivaretas av forslaget om lunsj/ledermøter 2-3 ganger i semesteret, og stipendiatene støtter derfor dette.
- Faste prosedyrer for å innhente og inkludere MVA-gruppens synspunkter når instituttet blir bedt om å uttale seg om høringer.
- Stipendiatene vil også minne om at lunsjrommet i NHAs hus faktisk ikke ville romme alle de stipendiatene som nå møtes i kantina, + FVA.

Først og sist vil vi imidlertid understreke at det er instituttets valg om de vil inkludere de åremålsansatte eller ikke, og stipendiatene vil derfor oppfordre ledelse/FVA/HF om å komme med en prinsipputtalelse om dette, med spesiell vekt på stipendiatenes rolle i instituttets forsknings – og undervisningsproduksjon, og hvor man derfor svarer på de momenter som er nevnt i denne uttalelsen fra stipendiatene.

Sammenfattet av Mona Ringvej og Lene Melheim

3) Direkte referat fra arbeidsmiljøseminaret

Gruppe 1 (lene): Obligatorisk feltkurs, kulturforskjeller.

- Integrerende tiltak
 - Instituttseminar (tilrettelagt for alle, komite med 1 fra hvert fag), neste semester i BV11.
Diskusjonen: Hvordan integrere andre grupper, spesielt administrative. Alle grupper må tas med. Lage fellesseminar?
- Inkluderende atferd (avdelingsnivå),
 - Lærermøte åpnes for alle ansattegrupper på avdelingene. Allmøte? Invitere de midlertidige? Gruppe representanter.
 - Felleskap = Alles ansvar. Hilse på nye (og gamle).
Diskusjonen: Akademisk folkeskikk.
- Struktur
 - Avdelingsleder i instituttledelsen.
 - ”Startpakke” for nye midlertidige, styrt av undervisningsleder for å overføre erfaringer nye lærere.

Gruppe 2 (olaf): Husk at vi/de andre finnes!

- Semesterstartsmøte; et ikke alt for langt møte ved semesterstart der ledelse kan legge frem tanker, strategier og nyheter. Opp til 2 timer, etablere kontakt. Champagne til slutt.
- Lederlunsjer. Få lederne ut i avdelingene i lunsjen, for å gi informasjon, opprette kontakt. Beslutningsprosesser i styremøter kjennes uklare, fjerne. Legge dokumenter ut på nettet? Mer åpenhet om beslutninger.
- Markeringer: lage et system for markeringer når bok osv. lages.
Diskusjon: Tidsklemme, markeringer i lunsjen, oppslagstavler, epost kunngjøringer, generøsitet.

Gruppe 3 (Mona)

- Semesterstartsmøte. Konkret: hvert semester, obligatorisk karakter. Inkluderer alle avdelinger og alle ansatte, faste og midlertidige, kanskje også timelærere. Fremlegginger av status og oppgaver for forskning, undervisning og administrasjon. State of the Nation. Kick off, en offentlig materialisering av instituttet. 3 t fredag fra lunsj, med alkohol. Presentasjon av nye ansatte.
- Organisasjonskart. Ikke alle vitenskapelige vet hva de administrative ansatte gjør. *Alle* ansatte har behov for å forstå instituttets virkemåte. Informasjonen bør være klar og tilgjengelig på strategiske steder.
- Stabsmøter av diskuterende karakter, 2 g høstsemester, 3 g i vårsemesteret? En instituttoffentlighet. Instituttets aktuelle saker. Skape nærhet til instituttets drift og beslutninger. Mulighet til å sette saker på dagsordenen, eksempelvis: stillingsstrukturen. Styrke torsdagslunsjen: øke frekvensen. Jevnlig plikt til å gjøre rede for seg i fagoffentligheten.
- Bussing mellom avdelingene. Omvisning? Hva de andre driver med og sitter på.
- Sauegildet og julebordet er gode institusjoner og kan styrkes – kan man opprette et velferdsutvalg?
- Undervisning: jevnlig evalueringer og kunnskapsoverføringer. Erfaringer med undervisningen må deles med kolleger, på møter eller på nett.

Diskusjon: hvem skal delta på allmøtene? Avdelingene eller hele instituttet? Semesterstartmøter har vi hatt før, som anledning til å samle oppmerksomheten. Tiltredelsesforelesningen var da en del av oppstarten og kan bli det igjen. Kan studentene være med? Hvor skal offentligheten utspille seg? Seminarer og arrangementer kan flytte mellom avdelingene.

Gruppe 4 (Christopher)

- Strukturelle tiltak: IAKH mangler formell indre struktur, rollene er uavklarte, myndighet er ikke delegert. Klarere strukturer vil lette kommunikasjonen og motvirke marginalisering både av grupper og individer utenom de store prosjektene. Forslag: avklare organisasjonsstrukturen.
- Visjon for – og om – ett institutt: Et mål å skape enhet og fellesskap. I dag er IAKH ikke ett. Skape faggrupper på basis av perioder, fag, undervisning. Det bør lages ett felles budsjett.
- Samspill: Skape en kultur der den enkelte ansatte føler ansvar for fellesskapet og for kontakt med ledelsen. Stimulere til generøsitet.

Diskusjon: Viser erfaringene at den nåværende instituttmodellen ikke fungerer? Den konføderative modellen virker ikke samlende. Store prosjekter vs. instituttet: skaper det ulikhet at noen prosjekter har så godt fungerende infrastrukturer?

- Historieseksjonens ulike, eksternt finansierte prosjektmiljøer: virker de splittende og kampdrivende? FOSAM er dominerende, instituttet er ikke åpne om ressursfordelingen.
- Potensielle spenninger mellom prosjekter og enkeltforskere – mytedannelser omkring gevinstene ved å være del av prosjekter, men også svak bevissthet om belastningene ved å administrere prosjekt.
- Prosjektene er nødvendige og trenger ikke være ekskluderende. Skaffer midler, men må selvsagt være åpne omkring ressursbruken.
- Poenget er det sosiale, ikke det økonomiske. Prosjekter skaper sosiale magnetfelt som ikke favner alle.

Gruppe 5 (Gro, Douwtje)

1. **Faglige fellesarenaer.**

Det største mangelfeltet på IAKH. på tvers: Styrke den faginterne informasjonen. Stabsseminar modell ISF. Dagsseminar i slutten av semesteret. Faglig spenstig seminar. Tematisk, men kommunikativt. Få presentert mer hva kollegene driver – felles middag.

- Faginternt – historie med utgptk i mandagsseminaret

2. **Sosiale arenaer**

- Viktig å bli med kjent med hverandre
 - * Sauegilde i Blindernveien
 - * Ekskursjoner en gang i blant, men ikke hvert år til Roma el.
 - * Lønningspils med mer. Selvkost og frivillig, en mulighet

3. **Beslutningsprosesser**

- * Strukturen på IAKH –Storeulv og de to små.... Store beslutninger må forankres
- * Allmøter – en god form ved store og viktige beslutninger. (fremfor instituttkonferanse)

Diskusjon

- Forslagene betyr mer møter. Gode forslag, men hvor skal vi ta tiden fra? Hva vil vi ofre?
- Vi er nødt til å ofre noe, men vi er nødt til å være realistiske.

- Det viktigste er redegjørelse for hvordan prosjektpengene brukes.
- Det bør være en gjennomsiktighet av hva pengene brukes til.
- Det er viktig å bruke semesterstartmøte og utvidet torsdagslunsj.

Gruppe 6 (Helge – Erling)

1. **Ledelsens synlighet** bør synes alle steder og ikke bare hos historikerne.
2. Ulike former for sosial/faglig samvær mellom avdelingene.
Saugildet gjerne til BV11.
Faggrupper
3. Semesteråpning **med** alkohol.
4. Stor avstand mellom stipendiater og fast stab i NHA.
5. Viktig at noe skjer, gjerne i små skritt.

Diskusjon

- Sauegildet til BV11 – farlig å flytte det!
 - Fravær av stipendiater i NHA.
 - Dårlig oppmøte 1. april fra stipendiatene– Mona sender inn et eget stipendiatforslag,
 - Stipendiatene i NHA meldt seg ut – de fast vitenskapelige må ta det alvorlig!
 - IAKH må hoste opp hvis de vil ha med stipendiatene.
 - Sauegildet bør kanskje ikke flyttes? Ikke noe problem.
 - Vi skjønner ikke hvorfor stipendiatene i NHA melder seg ut. Både tidsklemma og at stipendiatene ikke har blitt tatt med på råd kan være årsaken.
 - Stipendiatspørsmålet sammensatt.
 - Ansettelsesforhold og stillingsstruktur. Vi må ha en klar stillingsplan i forhold til rekruttering av stipendiater.
 - Mangel på gjennomskinnelighet ved IAKh.
- Mona – ikke avhengig av hvorvidt det er plass til dem i fremtiden hvordan de skal
- Hva med grisefest i Blindernveien 11?
 - Hva er det stipendiatene snakker om? De snakker uformelt i kantinen. Viktig med utbygning av uformelle kanaler for dem.
 - Stipendiatene mer avhengig av prosjekt enn av institutt.
 - Det er vi (FVA i NHA) som støtter stipendiatene bort

Oppsummering:

- Ledelsens nærvær
- Fellesarenaer
- Struktur, tilgjengelig og gjennomsiktighet