

Møteinnkalling

| | |
|-------------------|---------------------------------|
| Utvalg: | HF - LOSAM |
| Møtested: | 2519, Det humanistiske fakultet |
| Dato: | 14.03.2024 |
| Møtestart: | 14:00 |
| Møteslutt: | 15:30 |
| Merknad: | |

Faste medlemmer:

| | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------|
| John Kamsvåg | Gro Lurås | Vanessa Necchi |
| Anne Kristine Børresen | Anne Karine Kleveland | Martine Sletten |

Forfall meldes til sekretær, fortrinnsvis på e-post, eller på tlf.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Hvis noen av medlemmene er inhabile i noen saker, må det gis beskjed så snart som mulig slik at varamedlem kan innkalles.

Trondheim 05.04.2024.

Anne Kristine Børresen
utvalgsleder

Lillian Moen
sekretær

Saksliste

| Utvalgs- saksnr | Innhold | Unntatt offentlighet | Arkiv- Saksnr |
|----------------------------|---|---------------------------------|--------------------------|
| OS 1/24 | Referat fra møtet 06.02.2024 vedtatt på epost | | |
| OS 2/24 | Gjenopprettingsprosjektet IHK - IMS, styresak 7. mars i NTNUs styre | | |
| OS 3/24 | Spørreskjema fra IDF SESAM, svar fra LOSAM HF | | 2024/12277 |
| OS 4/24 | Tildelingsbrev fra rektor til HF | | 2024/12539 |
| ST 1/24 | Plan for arbeidet med oppfølging av stipendiater | | |
| ST 2/24 | Godkjenning av utlysningstekst - LOSAM - Rådgiver i forskningsseksjonen | X | 2024/12110 |
| ST 3/24 | Møtedatoer LOSAM HF august 20024-januar 2025 | | 2024/12172 |
| ST 4/24 | Liste med ansatte fra NTL og Forskerforbundet til bruk i rådgivende gruppe for TA-ansettelsessaker | X | 2024/12153 |

OS 1/24 Referat fra møtet 06.02.2024 vedtatt på epost

OS 2/24 Gjenopprettingsprosjektet IHK - IMS, styresak 7. mars i NTNUs styre

Saksframlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|------------|------------|------------|
| HF - LOSAM | 3/24 | 14.03.2024 |

Spørreskjema fra IDF SESAM, svar fra LOSAM HF

Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Å orientere om svar på spørreskjema om tilpasningsavtalen fra LOSAM HF sendt Sentralt samarbeidsutvalg og AMU.

Vedlegg:

- 1 Spørreskjema fra IDF SESAM, svar fra LOSAM HF

Spørreskjema – Samarbeidsutvalg og AMU – svar fra LOSAM ved HF

1) Hvor mange møter har dere årlig?

Svar: Møteplan vedtas i LOSAM. Vi setter opp månedlige møter, unntatt i juli. I 2021 og 2022 ble det avholdt 11 møter, i 2023 10 møter. I tillegg kan utlysningstekster bli behandlet på rundgang når det er behov for rask avklaring for å få stillingen lyst ut og neste møte er noe fram i tid. Vi har startet opp med felles møter med LOSAM på SU-fakultetet i saker som omhandler Campussamling.

2) Er utvalgets mandat tydelig og relevant?

Arbeidsgiver: Det er litt uklart i Tilpasningsavtalen (TPA) hva som er LOSAM sitt mandat. Så langt vi kan se, brukes ikke begrepet mandat i TPA. Vi må gå ut ifra at det her er tale om pkt. 4.4.2. Dette må igjen sees i sammenheng med pkt. 7. (7.1 – 7.6) - i TPA som omhandler saksbehandling, generelle saker, arbeidsgivers informasjonsplikt, fagforeningenes informasjonsplikt, drøftinger og forhandlinger i LOSAM. Det dreier seg om til sammen 50 punkter. Ingen av punktene er uten relevans, men en kan neppe forvente at de ansatte har full oversikt over dette. Kanskje hadde det vært formålstjenlig å tydeliggjøre LOSAMs mandat i pkt. 4.4.2 i TPA? Slik det nå er framstår det litt «teknisk» med henvisning til andre avtaler og reglementer. I TPA er LOSAM satt opp som et organ for medbestemmelse. Det kan imidlertid også forstås slik at LOSAM både er et medvirknings- og medbestemmelsesorgan. Medbestemmelsen ligger formelt i pkt. 7.6., mens pkt. 7.2-7.4 som omhandler informasjonsdeling, og pkt.7.5 om drøftinger i realiteten dreier seg om medvirkning.

Fagforeningene: Fagforeningene mener at det gjennom praktisk erfaring blir tydelig hva LOSAM-arbeidet dreier seg om, men at det ikke er tydelig for ansatte som ikke sitter i utvalget selv.

Når det gjelder den tekniske ordlyden i TPA er det bra at den refererer til relevant avtaleverk og at innholdet fra HA er lett gjenkjennelig i TPA. Fagforeningene støtter forslaget om at det kan lages en generell formulering om hva LOSAM skal være. Kanskje da under punkt 4.4.2, hvis det passer best der.

3) Opplever dere at sakene er relevante og interessante, samt har betydning for arbeidsplassrelaterte forhold?

Arbeidsgiver: Vi opplever at sakene vi legger fram, både er relevante og har betydning for HF som arbeidsplass. Samtidig vil vi berømme fagforeningene for at de etterlyser saker vi etter TPA er pliktige til å legge fram for LOSAM. Fagforeningene er dessuten flinke til å melde inn andre aktuelle og relevante saker. Kanskje er det likevel behov for å drøfte hvordan den gjensidige informasjonsplikten som ligger i pkt. 7.3 (arbeidsgivers informasjonsplikt) og 7.4 (fagforeningenes informasjonsplikt) skal utøves.

Fagforeningene: Enig med arbeidsgiver i at vi drøfter relevante og viktige saker. Fagforeningene foreslår at drøftingssaker kommer først i møtet og orienteringssaker til sist

dersom det ikke er en åpenbar grunn til det motsatte. Slik sikrer vi tilstrekkelig tid til drøftings sakene.

4) NTNUs tilpasningsavtale har eksistert noen år. Benytter dere tilpasningsavtalen daglig i arbeidet i deres utvalg?

Arbeidsgiver: TPA brukes ikke daglig i saksforberedelsene, men TPA brukes aktivt i saksforberedelsene til LOSAM når sakene krever det, og i saker der det kan være relevant å ha bestemmelser fra TPA med i saksframstillingene.

Fagforeningene: Fagforeningene benytter TPA aktivt i sitt arbeid.

5) Opplever dere at tilpasningsavtalen er godt kjent ute i organisasjonen og da særlig blant lederne? Hvis ikke, hva kan gjøres for å gjøre den mer kjent?

Arbeidsgiver: TPA kunne godt vært bedre kjent ute i organisasjonen og blant lederne. TPA bør være obligatorisk tema i lederopplæringen og kanskje repeteres med jevne mellomrom i lederperioden. Fagforeningene og arbeidsgiver må ha felles ansvar for å gjøre TPA kjent og tilgjengelig for ansatte.

Fagforeningene: Fagforeningene er enige i at den burde bli bedre kjent blant våre ledere på instituttnivå, både administrative og vitenskapelige. Fagforeningene forutsetter at arbeidsgiveren tar ansvar for at opplæringen blir gjennomført, også blant kontorsjefer som har fartstid i stillingen.

6) Hva fungerer bra med tilpasningsavtalen?

Arbeidsgiver: Det er bra at TPA trekker opp skillet mellom medvirkning og medbestemmelse og at man samler på ett sted, gjennom en avtale, alt som omhandler alle formelle bestemmelser som angår medbestemmelsesrett og myndigheten til organene som har formelle roller her.

Fagforeningene: Fagforeningene er enige med arbeidsgiver. Vi er også fornøyd med at det utarbeides en TPA spesielt for vårt universitet. Vi setter pris på at LOSAM-områdene blir spurt i prosessen der TPA blir gjenforhandlet.

7) Hva fungerer mindre bra/dårlig med tilpasningsavtalen, har dere forslag til forbedringspunkter?

Arbeidsgiver: Som nevnt er det viktig at TPA trekker opp skillet mellom medvirkning og medbestemmelse. Samtidig kan det framstå som noe uklart hvor dette skillet går, jfr det vi har skrevet i pkt 2 ovenfor. Det er også slik at TPA må revideres med jevne mellomrom fordi «verden har endret seg» siden avtalen ble inngått. Eksempler her er utviklingen innen KI og arealer/arbeidsplass knyttet til Campussamling. Arbeidsgiver mener det kan være formålstjenlig å gjennomgå pkt 7.5 (Drøftinger) og 7.6 (Forhandlinger) med sikte på forenkling, klargjøring og fornying.

Fagforeningene:

I tråd med Hovedavtalens kapittel 7, §30 punkt 4, skal de tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres. I dag har NTNU ulike personalreglementer avhengig av type stilling. For teknisk-administrative stillinger følger vi hovedavtalens regler, og de tillitsvalgte uttaler seg om utlysningsteksten i IDF/LOSAM. For vitenskapelige stillinger, drøftes derimot utlysningsteksten i AU (ansettelsesutvalget) og her møter ikke de tillitsvalgte. Dermed får ikke de tillitsvalgte delta direkte i prosessen. Fagforeningene har ikke følt seg tilstrekkelig inkludert i ansettelsesprosessene i vitenskapelige stillinger, og foreslår derfor at det i revisjonen av TPA kommer inn punkt om hvordan fagforeningenes interesser skal ivaretas i AU.

Fagforeningene observerer at søkefunksjonen fungerer dårlig i den versjonen av TPA som foreligger per i dag. Vi ber om at den nye versjonen tillater søk på enkeltord, og ellers er universelt utformet.

Det er viktig at TPA revideres jevnlig og at revisjonen legges inn i periodeplanen på det tidspunktet det er fornuftig, for eksempel etter revidering av Hovedavtalen. Slik kan de tillitsvalgte ha revisjonen i bakhodet i sitt arbeid.

8) Har dere fått tilstrekkelig opplæring innen Hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen?

Arbeidsgiver: Vi har ikke fått tilstrekkelig opplæring i HA og TPA. TPA har vært gjennomgått i LOSAM én gang slik vi husker det, men ikke i inneværende lederperiode. Slik sett har opplæring i HA og TPA vært delvis overlatt til fagforeningene og delvis til det enkelte medlem og det administrative støtteapparatet gjennom «selvstudium». Dette er uheldig i seg selv, men særlig når vi vet at medlemmer skiftes ut mer eller mindre jevnlig.

Fagforeningene: Såvidt fagforeningene vet, har ikke arbeidsgiver noe system for opplæring av tillitsvalgte på LOSAM-nivå per i dag. Hovedansvaret for opplæring i avtaleverket er det naturlig at fagforeningene selv har. Det ville imidlertid være bra om LOSAM kunne ha et møte ved oppstart av nytt LOSAM hvor vi kort gikk gjennom de avtalene som er relevante for vårt samarbeidsorgan.

14) Hvordan ivaretar deres LOSAM tilsynsfunksjonen for medvirkning innen driftsenheten?

Arbeidsgiver: Medvirkning tas opp til drøfting én gang pr. år i LOSAM.

Fagforeningene: Fagforeningene er glad for at LOSAM HF har begynt å drøfte medvirkningen én gang i året. Det passer fint å ta drøftingen i juni.

Lokalt hovedverneombud støtter de generelle betraktningene i svarene i skjemaet.

Saksframlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|------------|------------|------------|
| HF - LOSAM | 4/24 | 14.03.2024 |

Tildelingsbrev fra rektor til HF

Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

Hensikt med saken:

Å orientere LOSAM om tildelingsbrevet fra rektor til HF.

Vedlegg:

- 1 Tildelingsbrev fra rektor til HF

Rektor

Dato
08.02.24Referanse
2023/41983

Notat

Til: Det humanistiske fakultet

Kopi til: Prorektor utdanning, prorektor forskning, prorektor nyskaping, direktør for organisasjon og infrastruktur
Avdelingane i Fellesadministrasjonen
Viserektor Ålesund og viserektor Gjøvik

Frå: Rektor

Signatur: *Dokumentet er signert elektronisk*

Tildelingsbrev frå rektor i 2024

På bakgrunn av tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet og NTNU-styret sitt vedtak av periodeplan for NTNU, sender her rektor sitt tildelingsbrev til Det humanistiske fakultet. Tildelingsbrevet er styringsdokumentet til rektor og inneheld informasjon om rammetildelinga og om føringar og forventningar til fakultetet.

Eventuelle endringar eller ytterlegare tildelingar blir formidla gjennom supplerande tildelingsbrev i løpet av 2024.

Tildelingsbrevet inneheld følgande delar:

1. Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan
2. Føringar og forventningar frå rektor til fakulteta
3. Særleg til Det humanistiske fakultet
4. Andre krav og føringar
5. Tildeling og økonomistyring i 2024 og langtidsperioden
6. Dialogmøte mellom rektor og fakultetet i 2024
7. Rapportering og resultatoppfølging i 2024

Postadresse
7491 Trondheim**Org.nr. 974 767 880**
E-post:
postmottak@adm.ntnu.no
<http://www.ntnu.no/administrasjon>**Besøksadresse**
Hovudbygget
Høgskoleringen 1
7034 Trondheim**Telefon**
Telefaks
+ 47 73 59 80 90**Avdeling for verksemdsstyring**
Gunn Kaarstad Rian
Kristin Myraunet Hals

1. Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan

Tildelingsbrevet frå Kunnskapsdepartementet

Tildelingsbrevet frå KD gjev NTNU oppdrag og løyving for 2024, og beskriv regjeringa sine prioriteringar og forventningar til NTNU. Tildelingsbrevet inneheld også ei rekkje krav og føringar. Alle desse gjeld for NTNU, og det er venta at mottakarar av rektor sitt tildelingsbrev gjer seg kjend med innhaldet i tildelingsbrev frå departementet og følgjer opp føringane gjennom arbeidet med strategi, planar og anna utviklingsarbeid.

Sjå meir i [Tildelingsbrev 2024 for Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet](#) som ligg ved.

Rektor ber om at einingane merker seg eventuelle supplerande tildelingsbrev med tilhøyrande føringar og rapporteringskrav som kjem frå rektor gjennom året.

NTNUs periodeplan og utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet

Tildelingsbrevet frå KD inneheld utviklingsavtalen mellom NTNU og KD. Utviklingsavtalen med KD er det sentrale strategidokumentet for NTNU dei kommande tre åra, og består av dei viktigaste områda som NTNU prioriterer i perioden 2023-2026 for å realisere Kunnskap for ei betre verd.

NTNUs periodeplan for 2024-2026 vart vedteke av styret i november 2023 (S-sak 38/23) og inneheld utviklingsavtalen, nokre meir handlingsorienterte punkt som utdjupar kvar styringsparameter og den økonomiske rammefordelinga.

Alle fakultet og museet skal i eigne periodeplanar gjere si operasjonalisering av utviklingsavtalen og vise sine bidrag til måla i utviklingsavtalen.

2. Føringar og forventningar frå rektor til fakultetet

Felles innsatsområde

For å sikre koordinering av innsats innanfor områda i avtalen og for å møte dei krav og føringar som KD gir i tildelingsbrev til NTNU, gjev rektor her sine føringar for område det særleg ventast innsats innanfor i 2024. Desse områda vil òg vere gjennomgangstema i styringsdialogen med fakulteta og Vitskapsmuseet.

Mål 1 – NTNU skal utvikle si rolle som pådrivar og partner for berekraftig samfunnsutvikling

Fakulteta skal vidareføre arbeidet med å utdanne kandidatar som både kan bidra til og kan vere pådrivarar for samfunnsutvikling i tråd med berekraftsmåla til FN. Rektor ventar at fakulteta fortsett arbeidet med å innlemme berekraftkompetansar og -element i arbeidet med utvikling av studieprogramma sine. Våre kandidatar må vere fagleg sterke, tverrfagleg orienterte og godt førebudd på eit arbeidsliv i kontinuerleg endring. NTNU skal prioritere livslang læring, og rektor ber om at fakulteta utforskar moglegheitene for å utvikle nye tilbod og leveranseformer innan livslang læring og fleksibel utdanning.

Fakulteta som er omfatta av Framtidas HUMSAM-studiar eller Framtidas teknologistudiar skal følgje opp og gjennomføre anbefalingane i sluttrapporten til prosjektet. Dette inkluderer konkretisering, forankring og iverksetjing av vedtekne prinsipp i vidare utvikling av studieprogram og portefølje. Framtidas studiar har og implikasjonar for ph.d.-utdanning.

NTNU skal bidra i arbeidet med omstilling av norsk arbeidsliv og det grønne skiftet gjennom å omsetje forskingsresultat og kunnskap til konkrete innovasjonar i eksisterande næringsliv og offentleg sektor. Rektor

vil i 2024 prioritere utvida samarbeid med både offentleg og privat sektor, samt betre utnytting av potensialet som ligger i fleire forskings- og innovasjonssamarbeid saman med næringsklynger.

Som oppfølging av styrevedtak i S-sak 45/23 gjennomgår NTNU eksisterande relevante samarbeidsavtaler for å sikre akademisk fridom og uavhengigheita til NTNU. Rektor viser i dette høvet til eigen førespurnad til fakulteta om å gjennomgå strategiske samarbeidsavtaler med eksterne aktørar.

Eit viktig arbeid for NTNU i 2024 er førebuing og posisjonering fram mot dei neste senterutlysingane. Rektor vil følgje opp at fakulteta sørger for gode prosessar for å få fram dei mest konkurransedyktige søknadane. Tematisk orientert forskning og forskning retta mot store samfunnsutfordringar står høgt på agendaen og etablering og god oppstart av dei nye tematiske satsingsområda skal vere ein hovudprioritet i 2024. Rektor forventar at fakulteta forhold seg aktivt til dei nye tematiske satsingsområda.

Mål 2 – NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse

Kunnskap skapast i eit fagleg fellesskap der studentane bidreg til utvikling av innhald og læringsprosessar i eit tilrettelagt læringsmiljø¹. God fagleg og sosial integrering av studentane skal vere eit kontinuerleg arbeid med høg prioritet og rektor har ei forventning om at fakulteta arbeidar systematisk med å sikre godt mottak av førsteårsstudentar, og syter for utvikling av læringsaktiviteter som bidreg til trivsel og god læring. Rektor ventar at fakulteta sørger for betre påmønstringsprogram og oppfølging av ph.d.-kandidatar.

For å lukkast med å vidareutvikle sterke fagmiljø og forsterke NTNUs attraktivitet og faglege styrke, trengs systematisk tilnærming til rekruttering, kompetanseutvikling og strukturerte gode karriereløp for tilsette. Fakulteta skal tilby sine tilsette føreseielege rammer og gi moglegheit til god kompetanse- og karriereutvikling og vidareutvikle kultur for god forskings-, innovasjon-, utdannings- og personalleiing, mangfald og arbeidsdeling. Arbeid med strategisk personalplan og kompetanse- og karriereplanar er sentrale verktøy i arbeidet og rektor forventar at fakulteta varetek gjeldande forskrifter, og følgjer opp CoARA-forplikingane² ved hjelp av NOR-CAM. NTNU skal etablere ei samla retningslinje om tilsetjing og opprykk i undervisnings- og forskingsstillingar.

Mål 3 – NTNU skal utvikle seg som leiande, internasjonalt universitet

Forskingsinnsatsen er i stor grad avhengig av ekstern finansiering, og med usikkerheit og endringar knytt til finansiering frå Norges forskingsråd aukar betydninga av å hente finansiering frå EUs rammeprogram Horisont Europa. NTNU skal nytte heile spekteret av verkemiddel i Horisont Europa, innan alle tre pilarar, og rektor vil følgje opp fakulteta i høve dette. Rektor ønskjer at profesjonaliseringa av EU-støtteapparatet skal fortsetje og føreset ressursinnsats frå alle nivå i verksemda.

Førebuinga til nytt europeisk rammeprogram (FP10) er i gang og Rektor er oppteken av at NTNU har gode prosessar for påverking mot dette.

Rektor forventar at fagmiljøa styrker merksemda på utvikling av det kollektive ansvaret for forskning, og utviklar forskargruppene som viktig eining for kvalitet i forskinga. Fakulteta må jobbe systematisk med vilkår for og tid til forskning og sørge for ein hensiktsmessig balanse mellom forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Rektor ber om at tid til forskning inkluderast som element i arbeidet med gjennomgang av studieportefølje og dimensjonering av utdanning.

¹ Utvikling av læringsareal og psykososialt læringsmiljø er eit av dei prioriterte områda Rektor trekk fram i kvalitetsmeldinga for utdanning. Mykje av arbeidet med psykososialt læringsmiljø må skje studentnært, men Rektor vil bidra med tilrettelegging. Utviklinga av læringsareal og oppgradering av digital infrastruktur er ein del av dette arbeidet.

² Coalition for Advancing Research Assessment, er en ny felles reform for forskningsvurderinger i Europa.

NTNU meiner at internasjonal mobilitet og internasjonalt utdanningssamarbeid bidreg til å sikre mangfald og kvalitet. Rektor vil derfor at fakultet kor det er relevant aukar bruken av Erasmus+ og legg til rette for at fleire studentar har studie- eller praksisopphald i utlandet.

NTNU har jobba med å førebu innføring av studieavgift for studentar utanfor EØS/Sveits. Rektor ber om at fakulteta følgjer tett med på konsekvensane dette har for søkinga til relevante studiar.

Initiativ innan NTNUs Toppforskningsprogrammet er langsiktig arbeid som skal prioriterast. Rektor føreset at fakulteta følgjer opp eigne ERC-handlingsplanar med handling og ressursar i 2024.

Utviklingsplan for open vitskap skal bidra til ei ønska kulturendring, og fokuserer på open tilgang til publikasjonar, opne data og open kjeldekode – samt implementering av prinsippa for open forskning i vurdering av forskingskompetanse. Dette er arbeid Rektor ønskjer auka merksemd om og forventar at fakulteta prioriterer i 2024.

Utviklingsplanar

I arbeidet mot dei tre måla i utviklingsavtalen har NTNU nokre sentrale utviklingsplanar som operasjonaliserer og viser tiltak til innsatsen som skal til for å nå måla. Desse er:

- Utviklingsplan for auka samspel, innovasjon og samfunnseffekt (2019-2025)
- Utviklingsplan for miljø (2020-2030)
- Internasjonal utviklingsplan 2022–2025
- Utviklingsplan for likestilling og mangfald (2023-2025)
- Utviklingsplan for open vitskap (2023-2025)

Fakulteta skal bidra i arbeid med å operasjonalisere og gjennomføre tiltak skildra i desse utviklingsplanane.

3. Særleg til Det humanistiske fakultet (HF)

HF har sett i verk prosessar for å skape berekraftig verksemd. Rektor ventar at prosessane vert fullført, og aktuelle tiltak implementert og viser til eit betra økonomisk handlingsrom for fakultetet. Tiltaka som er starta eller planlagt er:

- Gjennomgang av studieporteføljen med sikte på å redusere, rasjonalisere og effektivisere
- Halde fram arbeidet med Framtidas Humsam-studiar
- Gjennomgang av administrativ organisering
- Vurdere og optimalisere arealbruk

Det humanistiske fakultet tek over ex.phil.-utdanninga av ingeniørstudentar frå og med studieåret 2024. I og med at vi får ny finansieringsmodell frå 2025, vil ikkje varig finansiering av dette kunne avklarast i 2024. I påvente av resultatløyving får HF derfor ei mellombels auke i løyvinga i 2024 og 2025 for å kunne handtere studentveksten.

Dimensjonering av den faglege fellestenesta «Norsk kurs for utlendingar» er ikkje fastsett enno. Fakultetet får derfor ei mellombels løyving for 2024, på same nivå som for fjoråret.

HF har ein høg andel lønskostnad sett i høve til løyving. Rektor ber derfor fakultetet om å styre mot eit avsetjingsnivå på 5 % av løyving i 2024, med ei nedre og øvre grense på 4 % og 6 %, for å kunne handtere eigen risiko.

Særskilte endringar: Reduksjon på 777 000 kroner som følgje av at stipendmidlar til Nordkurs er flytta frå NTNU til UiO.

4. Andre krav og føringar

For andre krav visast det til følgjande tema, samt kapittel 4 i tildelingsbrevet frå KD:

Fagleg og økonomisk robustheit

I lys av venta løyvingsnedgang og innføring av ny rammefordelingsmodell, gjev Rektor følgjande føringar for alle fakultet og museet:

- Alle må vurdere eigen aktivitet opp mot eige finansieringsnivå. Det skal lagast og setjast i verk ein plan for å konsolidere eigen aktivitet til et tilpassa nivå, for å sikre både strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse.
- Fakulteta må gå gjennom emne- og studieprogramporteføljen og arbeide aktivt med å utnytte kapasiteten best mogleg. Fakulteta må framover gjere prioriteringar som sikrar fagleg og økonomisk forsvarleg studieportefølje og som samstundes ivaretek kvaliteten. For NTNU som fleircampusuniversitet er det viktig at studietilboda utnyttar og støttar opp under dei komplementære styrkane og særpreget til regionane.
- Fakulteta/VM/FA må vurdere egen vidarefordelingsmodell (VFM) i lys av ny rammefordelingsmodell (RFM).

Fakultetet sitt arbeid med miljø og klima

Miljøutviklingsplanen til NTNU slår fast at vi skal redusere CO₂-utslepp frå reiser med 55 % per årsverk innan 2030, samanlikna med 2019-tal. Rektor forventar at fakultetet følgjer NTNU sine retningslinjer for miljøansvarlege reiser og arbeider systematisk for å nå målet om å redusere klimagassutslepp frå reiser og jobbar med å etablere måltal for dette. Fakultetet vil i løpet av hausten 2024 få tilgang til oppdaterte klimatal til dette formålet. Rektor ber om at fakultetet etablerer ein praksis for at kortare møter med samarbeidspartar som hovudregel skal gjennomførast digitalt.

Ny politikk for anskaffingar kjem våren 2024, og denne vil vere tett knytt til mål og tiltak i miljøutviklingsplanen innanfor både innkjøp, ombruk, gjenbruk, fleirbruk og sambruk. Fakultetet må vurdere om behov kan dekkast ved reparasjon, gjenbruk og utlån før anskaffing vert gjennomført. I tillegg inneheld ny anskaffingsforskrift (gjeldande frå 01.01.24) krav til at miljø skal vektast minst 30% i nye anskaffingar. Fakultetet vert bedne om å ta omsyn til dette når ein jobbar med å utarbeide kravspesifikasjonar.

Sikkerheit og beredskap

Styringsdokument for arbeidet med sikkerheit og beredskap i KDs sektor skal ligge til grunn for arbeidet med samfunnssikkerheit og beredskap, nasjonal sikkerheit, informasjonssikkerheit og personvern ved NTNU.

Mellombelse stillingar

Regjeringa ønskjer at bruken av mellombelse stillingar i UH-sektoren ikkje skal vere høgare enn i arbeidslivet elles, og ventar at NTNU arbeider målretta med å redusere bruken av mellombelse stillingar. Rektor følgjer opp utviklinga og forventar at fakultetet jobbar målretta med tiltak for å nå dei fastsette måltala sine for mellombelse stillingar. Fakultetet skal utarbeide tiltaksplanar for å nå måltala.

Konsulentbruk

Fakultetet skal arbeide for å redusere konsulentbruken på område der det ligg til rette for å nytte interne ressursar og kompetanse. Utover informasjons- og haldningskampanjar skal tenester frå kommunikasjonsbransjen som hovudregel ikkje nyttast.

Strategiske personalplanar og karriereplanar

Som omtala over skal fakultetet ta i bruk strategiske personalplanar som bidreg til langsiktig planlegging og god styring av kapasitet og kompetanseutvikling. Strategiske personalplanar skal òg sørge for at ein rekrutterer kompetanse som det er eit langsiktig behov for, og slik leggje til rette for god ressursstyring og reduksjon av mellombelse stillingar. Rektor forventar også at alle fakultet utarbeidar karriereplanar for alle tilsette, også for dei i utdanningsstillingar.

Norsk språk

Rektor viser til språklova og til språkpolitikken til NTNU. Fakultetet skal jobbe systematisk med å utvikle og røkte norsk som fagspråk. Bruken av dei offisielle skriftspråka skal vere i samsvar med lovverket, og rektor ber om at fakultetet styrkar kompetansen i og bruken av nynorsk.

Tilsetting av personar med funksjonsnedsetting

Rektor viser til tildelingsbrevet frå KD og føringa om å arbeide for positiv utvikling i talet på tilsettingar av personar med funksjonsnedsetting og/eller fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. Fakultetet skal saman med tillitsvalde diskutere kva ambisjonsnivå som er hensiktsmessig for fakultetet og ha ei medviten haldning til handtering av dette.

5. Tildeling og økonomistyring i 2024 og langtidsperioden

Ramme drift (RD): Fakulteta si ramme

Prinsippa i rammefordelingsmodellen (RFM) er følgt for å fordele løyving til fakulteta og Fellesadministrasjonen.

Tabell 1 viser utviklinga per fakultet frå 2023 til 2024. Fakulteta si RSO-løyving og løyving til rekrutteringsstillingar (RRS) kjem i tillegg. Endringane frå styresak 38/23 skuldast vedteke statsbudsjett og justering i forbindelse med Faglege fellestenester (Uniped). Som tabellen viser, delar fakulteta si løyving seg på dei tre elementa basisløyvinga, utdannings- og forskingsinsentiv. Dei to sistnemnde utgjør fakulteta si resultatløyving. Endringa i resultatløyving kan sporast tilbake til endring i dei underliggende produksjonsindikatorane. Den resultatbaserte løyvinga er basert på aktiviteten i 2022. I den samla ramma til ordinær drift ved fakulteta ligg det ein nedgang frå 2023 til 2024 på 65 millionar kroner. Årsaka til nedgangen er i stor grad ulike inntrekk over statsbudsjettet.

| | RD-bevilgning | 2023 | 2024 | Endring | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------------------|--------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| FA | Basisbevilgning | 1 646 143 | 1 621 118 | - 25 025 | 1 578 816 | 1 560 237 | 1 515 126 |
| | Resultatbevilgning | - | - | - | - | - | - |
| VM | Basisbevilgning | 87 482 | 85 675 | - 1 806 | 84 440 | 83 212 | 81 967 |
| | Resultatbevilgning | 15 592 | 15 483 | - 108 | 12 927 | 15 574 | 13 499 |
| AD | Basisbevilgning | 91 666 | 84 911 | - 6 756 | 78 396 | 72 619 | 68 107 |
| | Resultatbevilgning | 111 820 | 129 680 | 17 860 | 133 350 | 134 979 | 135 649 |
| HF | Basisbevilgning | 213 268 | 210 547 | - 2 720 | 203 227 | 196 672 | 193 043 |
| | Resultatbevilgning | 177 817 | 175 058 | - 2 758 | 173 144 | 182 055 | 188 068 |
| IE | Basisbevilgning | 435 651 | 422 921 | - 12 730 | 403 863 | 388 946 | 382 630 |
| | Resultatbevilgning | 460 582 | 463 862 | 3 280 | 464 835 | 465 307 | 464 223 |
| IV | Basisbevilgning | 365 232 | 360 433 | - 4 798 | 334 969 | 320 411 | 314 037 |
| | Resultatbevilgning | 402 542 | 399 137 | - 3 405 | 396 804 | 393 985 | 391 091 |
| MH | Basisbevilgning | 348 704 | 340 703 | - 8 001 | 332 534 | 327 577 | 326 579 |
| | Resultatbevilgning | 408 920 | 423 767 | 14 847 | 431 699 | 443 079 | 451 949 |
| NV | Basisbevilgning | 288 128 | 280 245 | - 7 883 | 269 172 | 261 319 | 254 083 |
| | Resultatbevilgning | 291 262 | 262 963 | - 28 299 | 282 246 | 281 810 | 281 637 |
| SU | Basisbevilgning | 459 826 | 445 361 | - 14 465 | 430 995 | 418 709 | 413 389 |
| | Resultatbevilgning | 342 922 | 350 960 | 8 038 | 338 898 | 361 254 | 363 016 |
| ØK | Basisbevilgning | 129 575 | 124 602 | - 4 973 | 112 909 | 107 467 | 104 720 |
| | Resultatbevilgning | 178 507 | 168 861 | - 9 646 | 171 783 | 177 826 | 176 428 |
| NTNU Felles ("00-stedet") | | 472 722 | 541 096 | 68 374 | 567 009 | 572 343 | 548 880 |
| Sum RD | | 6 928 361 | 6 907 385 | - 20 976 | 6 802 015 | 6 765 380 | 6 668 120 |
| SO-bevilgning | | 518 225 | 478 899 | - 39 326 | 466 255 | 462 997 | 454 903 |
| Rekutteringsstillinger | | 599 909 | 595 359 | - 4 550 | 589 102 | 577 661 | 581 893 |
| Total bevilgning | | 8 046 495 | 7 981 643 | - 64 852 | 7 857 372 | 7 806 038 | 7 704 916 |

Tabell 1 Fordeling av løyving for 2024

Fellestiltak

Denne posten inneheld ei rekke fellestiltak som gjeld heile NTNU. Tabellen under viser fordelinga av rammene til fellestiltak.

| Tal i 1000 kr | 2023 | 2024 | Realendring |
|--|----------------|----------------|---------------|
| Fellestiltak: Usikkerhetsmargin | 47 892 | 67 428 | 19 536 |
| Fellestiltak: Felles investeringsmidler | 88 952 | 107 621 | 18 669 |
| Fellestiltak: Internhusleieløyving til fellesareal | 316 495 | 340 607 | 24 112 |
| Fellestiltak: Andre fellestiltak | 19 383 | 25 440 | 6 057 |
| Sum fellestiltak (RD) | 472 722 | 541 096 | 68 374 |

Tabell 2 Løyving til fellestiltak og strategiske midlar - overordna for 2024

Finansiering av drift og vedlikehald

Drift og vedlikehald av våre bygg og eigedomar finansierast i hovudsak gjennom internhusleigeordninga. I tillegg finansierer vi enkeltprosjekt som rehabilitering av Kjemiblokk 5 med bruk av felles investeringsmidlar.

I internhusleigeordninga ligg det insentiv for fakulteta til å forvalte bruken av areal meir kostnadseffektivt, då fakulteta betalar internhusleige basert på faktisk brukt areal. Internhusleigekostnaden for 2024 er justert for pris- og lønsvekst og satsen³ er i 2024 kr 1765 pr. m².

³ Fjorårets sats, økt med prisveksten fra Statsbudsjettet 6,6 % og endring i eksterne leieforhold 1 %.

Fullmakter

NTNU praktiserer rammestyling av fakulteta, noko som inneber høg grad av autonomi ved den enkelte eining. NTNU set nokre felles prioriteringar og mål, men overlèt i stor grad til einingane å avgjere korleis dei best når måla, framfor å styre på aktivitetar og detaljar. Dekanen har betydelege fullmakter til å fastsetje den interne organiseringa og vidare delegasjon innanfor sitt linjeansvar.

Styret vedtok i desember 2021 revidert [Styringsreglement](#) og [Delegasjonsreglement](#). Fullmakter går fram av desse.

Økonomistyring i 2024 og langtidsperioden

Rektor ønskjer at fakulteta skal ha anledning til å behalde eit visst avsetjingsnivå for å kunne handtere eigen risiko. Til saman bør fakulteta sitt samla nivå ikkje overstige mykje over 5 % av total løyving. For å balansere dette opp mot felles investeringsplan, endrast styringssignala sett i høve til føregåande år:

- Regel om 2 % budsjettavvik vert erstatta med ei særskilt vurdering av «tillate» avsetjingsnivå og/eller resultatkrav pr. fakultet. Sjå kapittel 3.
- Fakulteta må jobbe med realismen i einingane sine budsjett. Det må være kontroll på institutta sitt avsetjingsnivå, både dei som byggjer opp og dei som byggjer ned. Kontorsjefane er ein viktig ressurs i dette arbeidet.
- Det skal ikkje leverast langtidsbudsjett eller årsresultat som på fakultetsnivå gjev negativ utgåande balanse i nokon av åra.

I arbeidet med årsbudsjett 2024 og budsjett for langtidsperioden 2024-2027 legg rektor vekt på at budsjetta skal vere realistiske og ha god balanse mellom inntekt og kostnad. Alle einingar skal levere årsbudsjett for 2024, som ei operasjonalisering av planar, og rektor forventar at fakultetet styrer mot det planlagde økonomiske resultatet for året. Dette vert følgt opp gjennom økonomiske prognoser for året, som skal rapporterast til fastsette månader i tillegg til tertialrapporteringa. Det skal vere god kvalitet og realisme i dei leverte prognosane. Prognosearbeidet føreset innsikt både i korleis aktivitet gjennom året er periodisert i budsjettet og om kva som ligg til grunn for budsjettavvika.

Samspelet med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, samt EVU-aktivitet, skal oppdaterast jamleg. Det vil seie at overføringar mellom rammene skal gjerast månadleg gjennom året. Dette for å unngå store overraskingar ved årsavslutning. Einingane må jobbe grundig med periodiseringar for å unngå unødige periodiseringsavvik gjennom året.

Tildeling av rekrutteringsstillingar i 2024

Det er sendt eige tildelingsbrev for rekrutteringsstillingar. Dette ligg i ePhorte på saksnummer 2023/39972. Nytt frå i år er at fakulteta sjølv opprettar delprosjektnummer for øyremerka stillingar, derfor ligg dette ikkje vedlagt som tidlegare år. Oversikta under viser rekrutteringsstillingar til fakulteta i 2024.

| Fakultet | Ph.d. | Post doc. |
|----------|-------|-----------|
| AD | 6 | 1 |
| HF | 10 | 1 |
| IE | 18 | 3 |
| IV | 27 | 5 |

| | | |
|------------|-----|----|
| MH | 21 | 3 |
| NV | 14 | 3 |
| SU | 21 | 3 |
| ØK | 8 | 1 |
| VM | 2 | 0 |
| Sum | 127 | 20 |

6. Dialogmøte mellom rektor og Det humanistiske fakultet i 2024

Dialogmøtet er ein del av rektor sin styringsdialog, og har som formål å gje styringssignal, å gje og få forventingar, og å diskutere måloppnåing og forbetningsområde. Agenda, underlagsmateriale, og informasjon om behov for førebuing vert sendt ut i forkant av møtet.

Dialogmøtet våren 2024 haldast som eit møte kor rektor, direktør, dekan, og ein frå fakultetet deltek. Diskusjonen dreier seg om verksemdsstyring i ei tid med omstilling.

Møtet er planlagt 8. mai kl. 10.00 - 11.30 hos Det humanistiske fakultet. Rektor ber om at innspel til agenda sendast seinast tre veker før møtet.

Andre dialogmøte

- I tillegg til rektor sine dialogmøte vil prorektorane ha eigne dialogmøte med fakulteta.
- Økonomidirektøren vil gjennomføre dialogmøte med dekan, administrativ leiar og økonomisjef i samband med frist for langtidsbudsjett. Tema er plan og økonomi og status i arbeidet med økonomigjennomgang.

7. Rapportering 2024

Som tidlegare år vil vi be om tertialvise verksemdsrapporteringar, kor einingane vert bedne om å gje si strategirapportering samt rapportere på økonomistyring. Fristar for tertialvis verksemdsrapportering i 2024 er:

- ✓ 1. tertial: Frist 22. mai
- ✓ 2. tertial: Frist 25. september
- ✓ 3. tertial / årsrapportering: ca. 24. januar 2025

For andre rapporteringskrav, sjå vedlegg.

Venleg helsing

Tor Grande

Rektor

Bjørn Haugstad

Direktør Organisasjon og infrastruktur

Dokumentet er signert elektronisk

Vedlegg:

- Oversikt over rapporteringskrav og fristar gjennom året
- NTNU sin periodeplan for 2024-2026, inkl. rammefordeling
- [Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet for 2024 inkludert fellesføringar](#)
- [Orientering om statsbudsjettet 2024 for universitet og høgskular](#)

ST 1/24 Plan for arbeidet med oppfølging av stipendiater

Det humanistiske fakultet

Dato
05.03.2024Saksnummer
LOS 14/2024

U.off. i hht: Offl. § 25

Notat

Til: LOSAM

Kopi til:

Fra: Dekan**LOS 14/2024 - Betenkning – fast stilling som rådgiver i seksjon for forskning ved fakultetsadministrasjonen, Det humanistiske fakultet****Bakgrunn for stillingen:**

Utlysning av stilling som rådgiver for å erstatte nåværende stillingsinnehaver, Gro Lurås, som har sagt opp sin stilling som seniorrådgiver i forskningsseksjonen ved fakultetsadministrasjonen, Det humanistiske fakultet. Gro har sin siste arbeidsdag ved HF den 31.03.2024.

Tidsplan – ansettelsesprosess:

Vedta utlysningstekst i LOSAM: 14.03.2024

Søknadsfrist: 01.04.2024 (ca. 2 ukers utlysning)

Kompetansevurdering, tester og intervju: 02.04.2024 – 30.04.2024

Innstilling behandles i ansettelsesråd og tilbud går ut: 08.05.2024

Planlagt tidligste oppstart i stilling: 15.08.2024

Forslag til vedtak:

Vi ber om at LOSAM vedtar betenkningen

Ved Det humanistiske fakultet er det ledig stilling som rådgivar i forskningsseksjonen

Rådgivar ved Det humanistiske fakultetet**Postadresse**

7491 Trondheim

Org.nr. 974 767 880E-post:
postmottak@hf.ntnu.no<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**

Bygg 2, nivå 5, Dragvoll

Telefon

+47 73 59 76 73

Telefaks**Saksbehandler**

Hege Kissten

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Om stillinga

Er du samhandlingsorientert, flink til å skrive og liker å analysere data for å avdekke samanhengar og heile bilde? Om du i tillegg trivst med utfordrande og varierte arbeidsoppgåver i eit opent og godt arbeidsmiljø, bør du lese vidare.

Det humanistiske fakultetet (HF) har ei ledig rådgivarstilling i fakultetsadministrasjonen. Stillinga er fast, og arbeidsoppgåvene er knytte til forskingsseksjonen, med hovudvekt på oppfølging av forskarutdanninga. Arbeidsdagen i forskingsseksjonen er variert og spanande. Rådgivaren vil samarbeide tett med sterke fagmiljø og ein profesjonell administrasjon.

Den næraste leiaren din er leiaren av forskingsseksjonen.

Arbeidsoppgåver

- Delta i fakultetet si oppfølging av forskning og forskarutdanning (utgreiingsarbeid, koordinering og sakshandsaming)
- Administrativ leiarstøtte for dekan, prodekan, instituttleiarar og programleiarar for ph.d.-programma ved HF
- Forskarutdanningsadministrativ støtte til fagmiljø, inkludert rådgiving og oppfølging av ph.d.-kandidatar

Kvalifikasjonskrav

- Inngåande kjennskap til humanistisk forskning
- God kjennskap til universitets- og høgskulesektoren
- Særs god framstillingsevne på norsk og engelsk, både skriftleg og munnleg

Vi krev derfor utdanning på høgskule/universitetsnivå med minimum hovudfag/mastergrad innanfor humaniora.

Personlege eigenskapar og ønskte kvalifikasjonar

Vi ønsker oss ein medarbeidar som skriv raskt og lett, og produserer tekstar med høg kvalitet i ulike sjangrar. Vidare vil relevant erfaring, til dømes med statistikk eller koordinering, bli vurdert som ein fordel.

Personlege eigenskapar som evne til å ta initiativ, tenke analytisk, systematisk og løysingsorientert, samt evne til sjølvstendig arbeid og gode samarbeidsevne blir tillagt stor vekt. God forståing for organisasjonen, servicerolla og støttefunksjonen for fakultets- og instituttleiinga, programleiarar og ph.d.-kandidatar er ein føresetnad. Rådgivaren må kunne arbeide effektivt og med høg kvalitet, òg under tidspress og med ulike saker parallelt.

Ved vurdering av den best kvalifiserte, legg vi vekt på utdanning, erfaring og personleg eignaheit. I tillegg vil motivasjonen for stillinga vere eit viktig moment i vurderinga.

Vi tilbyr

- spennande og utviklande oppgåver i eit sterkt og internasjonalt fagmiljø
- opent og [inkluderande arbeidsmiljø](#) med engasjerte kollegaer
- gunstige vilkår i [Statens pensjonskasse](#)
- [tilsettegodar og fordelar](#)

Lønn og vilkår

I stillinga som rådgivar kode 1434 kr 548 600 – 646 000 pr. år avhengig av kvalifikasjonar og ansiennitet. Det blir trekt 2 % lovfesta innskot til Statens pensjonskasse frå lønna.

Tilsettinga blir gjennomført etter prinsippa i *statsansatteloven*, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tenester. Du må rekne med at det kan skje endringar i arbeidsområdet etter tilsettinga.

Det er ein føresetnad at du kan vera til stades ved og tilgjengeleg for institusjonen på dagleg basis.

Om søknaden

Vi gjer oppmerksom på at søknaden berre blir vurdert ut frå informasjonen som er tilgjengeleg ved utløpet av søknadsfristen. Sørg derfor for at søknaden din tydeleg viser korleis evnene og erfaringane dine oppfyller kriteriana som er beskrivne over.

Søknaden må innehalde:

- CV, vitnemål og eventuelle attestar
- namn og adresse til tre relevante referansar

Dersom heile eller delar av utdanninga di er tatt i utlandet, ber vi deg i tillegg legge ved dokumentasjon på omfang og kvalitet for heile utdanningsløpet ditt, både bachelor- og masterutdanning, i tillegg til anna høgare utdanning. Skildring av kva dokumentasjon som er nødvendig finn du [her](#). Dersom du allereie har ei utsegn frå NOKUT, er det fint om du legg ved ho òg.

Generell informasjon

NTNU meiner at inkludering og mangfald er ein styrke. Vi ønsker at våre tilsette skal spegle befolkninga, og søker til kvar tid dei beste hovuda. Dette gir NTNU auka produktivitet, innovasjon,

betre avgjerdsprosessar, auka medarbeidartilfredsheit og det konkurransefortrinnet vi treng for å gjennomføre samfunnsoppdraget vårt innan forskning, utdanning og formidling. NTNU legg vekt på tilrettelegging og oppfordrar alle kvalifiserte kandidatar til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hol i CV eller kulturell bakgrunn.

Som tilsett ved NTNU må du til kvar tid retta deg etter endringar som utviklinga i faget medfører, og dei organisatoriske endringane som blir vedtatte.

Offentleg søkarliste med namn, alder, stillingstittel og bustadkommune blir utarbeidd etter utløpet av søknadsfristen. Dersom du ønsker å reservere deg frå å bli ført opp på den offentlege søkarlista må du grunngi dette. Vurdering vil bli gjort i samsvar med [gjeldande lovverk](#). Du vil bli varsla om reservasjonsønsket ikkje blir tatt til følgje.

Viss du har spørsmål om stillinga kan du ta kontakt med Hanne Siri Sund, e-post hanne.siri.sund@ntnu.no. Viss du har spørsmål om tilsettingsprosessen kan du ta kontakt med Martin Jakobsen, e-post martin.jakobsen@ntnu.no.

Synes du dette ser interessant ut, og i samsvar med kvalifikasjonane dine, sender du oss søknaden din elektronisk via jobbno.no med CV, vitnemål og attestar inkludert. Ved førespurnad må du kunne skaffe bekrefta kopiar av dokumentasjonen din.

Søknadsfrist: 01.04.2024

Vedlegg:

1. Utllysningstekst

Ved Det humanistiske fakultet er det ledig stilling som rådgivar i forskingsseksjonen

Rådgivar ved Det humanistiske fakultet

Om stillinga

Er du samhandlingsorientert, flink til å skrive og liker å analysere data for å avdekke samanhengar og heile bilde? Om du i tillegg trivst med utfordrande og varierte arbeidsoppgåver i eit opent og godt arbeidsmiljø, bør du lese vidare.

Det humanistiske fakultet (HF) har ei ledig rådgivarstilling i fakultetsadministrasjonen. Stillinga er fast, og arbeidsoppgåvene er knytte til forskingsseksjonen, med hovudvekt på oppfølging av forskarutdanninga. Arbeidsdagen i forskingsseksjonen er variert og spanande. Rådgivaren vil samarbeide tett med sterke fagmiljø og ein profesjonell administrasjon.

Den næraste leiaren din er leiaren av forskingsseksjonen.

Arbeidsoppgåver

- Delta i fakultetet si oppfølging av forskning og forskarutdanning (utgreiingsarbeid, koordinering og sakshandsaming)
- Administrativ leiarstøtte for dekan, prodekan, instituttleiarar og programleiarar for ph.d.-programma ved HF
- Forskarutdanningsadministrativ støtte til fagmiljø, inkludert rådgiving og oppfølging av ph.d.-kandidatar

Kvalifikasjonskrav

- Inngåande kjennskap til humanistisk forskning
- God kjennskap til universitets- og høgskulesektoren
- Særs god framstillingsevne på norsk og engelsk, både skriftleg og munnleg

Vi krev derfor utdanning på høgskule/universitetsnivå med minimum hovudfag/mastergrad innanfor humaniora.

Personlege eigenskapar og ønskte kvalifikasjonar

Vi ønsker oss ein medarbeidar som skriv raskt og lett, og produserer tekstar med høg kvalitet i ulike sjangrar. Vidare vil relevant erfaring, til dømes med statistikk eller koordinering, bli vurdert som ein fordel.

Personlege eigenskapar som evne til å ta initiativ, tenke analytisk, systematisk og løysingsorientert, samt evne til sjølvstendig arbeid og gode samarbeidsevne blir tillagt stor vekt. God forståing for organisasjonen, servicerolla og støttefunksjonen for fakultetets- og instituttleiinga, programleiarar og ph.d.-kandidatar er ein føresetnad. Rådgivaren må kunne arbeide effektivt og med høg kvalitet, òg under tidspress og med ulike saker parallelt.

Ved vurdering av den best kvalifiserte, legg vi vekt på utdanning, erfaring og personleg eignaheit. I tillegg vil motivasjonen for stillinga vere eit viktig moment i vurderinga.

Vi tilbyr

- spennande og utviklande oppgåver i eit sterkt og internasjonalt fagmiljø
- opent og [inkluderande arbeidsmiljø](#) med engasjerte kollegaer
- gunstige vilkår i [Statens pensjonskasse](#)
- [tilsettegoder og fordelar](#)

Lønn og vilkår

I stillinga som rådgivar kode 1434 kr 548 600 – 646 000 pr. år avhengig av kvalifikasjonar og ansiennitet. Det blir trekt 2 % lovfesta innskot til Statens pensjonskasse frå lønna.

Tilsettinga blir gjennomført etter prinsippa i *statsansatteloven*, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tenester. Du må rekne med at det kan skje endringar i arbeidsområdet etter tilsettinga.

Det er ein føresetnad at du kan vera til stades ved og tilgjengeleg for institusjonen på dagleg basis.

Om søknaden

Vi gjer oppmerksom på at søknaden berre blir vurdert ut frå informasjonen som er tilgjengeleg ved utløpet av søknadsfristen. Sørg derfor for at søknaden din tydeleg viser korleis evnene og erfaringane dine oppfyller kriteria som er beskrivne over.

Søknaden må innehalde:

- CV, vitnemål og eventuelle attestar
- namn og adresse til tre relevante referansar

Dersom heile eller delar av utdanninga di er tatt i utlandet, ber vi deg i tillegg legge ved dokumentasjon på omfang og kvalitet for heile utdanningsløpet ditt, både bachelor- og masterutdanning, i tillegg til anna høgare utdanning. Skildring av kva dokumentasjon som er nødvendig finn du [her](#). Dersom du allereie har ei utsegn frå NOKUT, er det fint om du legg ved ho òg.

Generell informasjon

NTNU meiner at inkludering og mangfald er ein styrke. Vi ønsker at våre tilsette skal spegle befolkninga, og søker til kvar tid dei beste hovuda. Dette gir NTNU auka produktivitet, innovasjon, betre avgjerdsprosessar, auka medarbeidartilfredsheit og det konkurransefortrinnet vi treng for å gjennomføre samfunnsoppdraget vårt innan forskning, utdanning og formidling.

NTNU legg vekt på tilrettelegging og oppfordrar alle kvalifiserte kandidatar til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hol i CV eller kulturell bakgrunn.

Som tilsett ved NTNU må du til kvar tid retta deg etter endringar som utviklinga i faget medfører, og dei organisatoriske endringane som blir vedtatte.

Offentleg søkarliste med namn, alder, stillingstittel og bustadkommune blir utarbeidd etter utløpet av søknadsfristen. Dersom du ønsker å reservere deg frå å bli ført opp på den offentlege søkarlista må du grunngi dette. Vurdering vil bli gjort i samsvar med [gjeldande lovverk](#). Du vil bli varsla om reservasjonsønsket ikkje blir tatt til følgje.

Viss du har spørsmål om stillinga kan du ta kontakt med Hanne Siri Sund, e-post hanne.siri.sund@ntnu.no. Viss du har spørsmål om tilsettingsprosessen kan du ta kontakt med Martin Jakobsen, e-post martin.jakobsen@ntnu.no.

Synes du dette ser interessant ut, og i samsvar med kvalifikasjonane dine, sender du oss søknaden din elektronisk via jobbnorge.no med CV, vitnemål og attestar inkludert. Ved førespurnad må du kunne skaffe bekrefte kopiar av dokumentasjonen din.

Søknadsfrist: 01.04.2024

Saksframlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|------------|------------|------------|
| HF - LOSAM | 3/24 | 14.03.2024 |

Møtedatoer LOSAM HF august 2024-januar 2025

Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Å vedta møtedatoer for LOSAM fra august 2024 til og med januar 2025.

Vurdering:

Vedlegg:

- 1 Møtedatoer høst 2024 (januar 2025)

Forslag til møtedatoer IDF LOSAM HF fra august 2024 til januar 2025

August: 28.08.2024

September: 26.09.2024

Oktober: 18.10.2024

November: 21.11.2024

Desember: 05.12.2024

Januar: 16.01.2025

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@hf.ntnu.no
www.ntnu.no/hf

Besøksadresse

Dragvoll
Bygg 2, nivå 5

Telefon

+47 73596595

Saksbehandler

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

U.off. iht. offl. § 13, fvl. § 13 første ledd nr. 1

Saksframlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|------------|------------|------------|
| HF - LOSAM | 4/24 | 14.03.2024 |

Liste med ansatte fra NTL og Forskerforbundet til bruk i rådgivende gruppe for TA-ansettelsessaker

Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

Hensikt med saken:

Å oppdatere LOSAM om planen for det videre arbeidet med oppfølging av stipendiater og ph.d.-kandidater ved HF.

Vedlegg:

- 1 Liste med ansatte fra NTL og Forskerforbundet til bruk i rådgivende gruppe for TA-ansettelsessaker

Notat

Til: LOSAM

Kopi til:

Fra: NTL, Forskerforbundet

Signatur:

DELTAKERE I RÅDGIVENDE GRUPPE FOR ANSETTELSE AV TEKNISK-ADMINISTRATIVT ANSATTE VED HF

Forslag fra NTL:

Katrine Kølle Hansen - Forskningsrådgiver HF fakultetsadministrasjon

Siri Bjørnerud - Seniorrådgiver - Økonomi HF fakultetsadministrasjon

Fredrik Berg - seniorkonsulent IHK

Jogita Borg Pedersen – studiekonsulent IKM

Ingrid Lønset Solemdal – studieveileder IMS

Stien Soetewey - førstekonsulent ISL

Sylvi Karin Andresen – seniorkonsulent ISL

Cecilie Ofstad - førstekonsulent KULT

Cecilie Dibbern Lydersen – Studiekoordinator IMU

Forslag fra Forskerforbundet:

Lina Solvor Jønsson – studiekonsulent IFR

Birgitte Moe Rolandsen – seniorrådgiver IFR

Rune Kristian Hansen – seniorkonsulent IHK

| Postadresse | Org.nr. 974 767 880 | Besøksadresse | Telefon | Saksbehandler |
|--------------------------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 7491 Trondheim Norway | postmottak@hf.ntnu.no www.ntnu.no/hf | Dragvoll Bygg 2, nivå 5 | +47 73596595 | |

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

Maj Vester Larsen – studiekoordinator IMU

Silje Nes Skrede – seniorrådgiver ISL

Yu Cheng – seniorkonsulent KULT

Jan Groven Grande – seniorrådgiver KULT

Saksframlegg

| Utvalg | Utvalgssak | Møtedato |
|------------|------------|------------|
| HF - LOSAM | 5/24 | 14.03.2024 |

HF Budsjett 2024

Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

Hensikt med saken:

Å drøfte budsjett for 2024 og langtidsbudsjett med LOSAM.

Vedlegg:

- 1 Budsjett og LTB Hva gjør vi



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

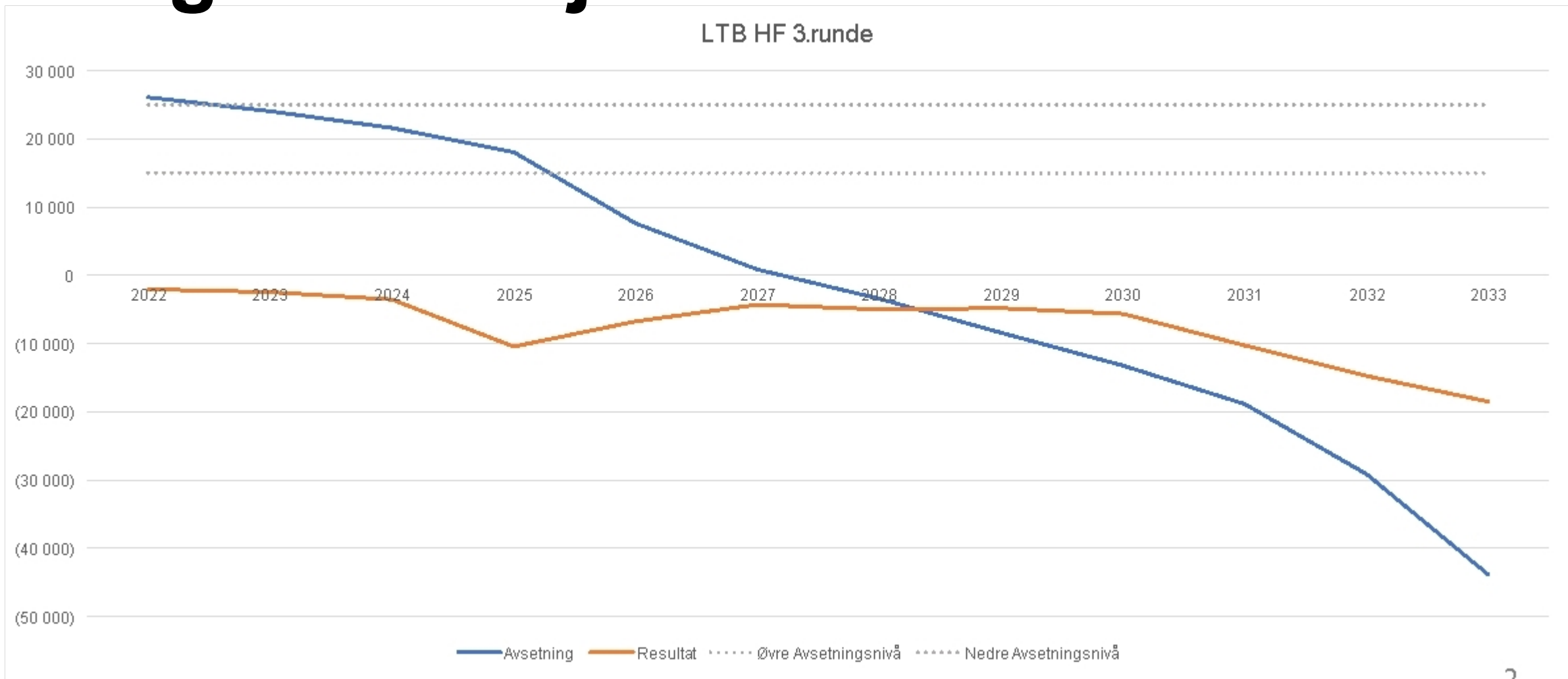
Årsbudsjett 2024 og
langtidsbudsjett 2025-
2033



Årsbudsjett 2024

| Enhet | IB 2024 | Budsjett 2024 | UB |
|------------|---------------|---------------|---------------|
| ADM+FELLES | 17 966 | 2 670 | 20 636 |
| IKM | 3 104 | -1 319 | 1 785 |
| KULT | 3 117 | 2 221 | 5 338 |
| IMU | -17 232 | -2 900 | -20 132 |
| ISL | 10 581 | -4 938 | 5 643 |
| IFR | 5 728 | 1 843 | 7 571 |
| IHK | 475 | 689 | 1 164 |
| IMS | -2 138 | -1 804 | -3 942 |
| SUM | 21 601 | -3 538 | 18 063 |

Langtidsbudsjettet 2024-2033



Redusere kostnader

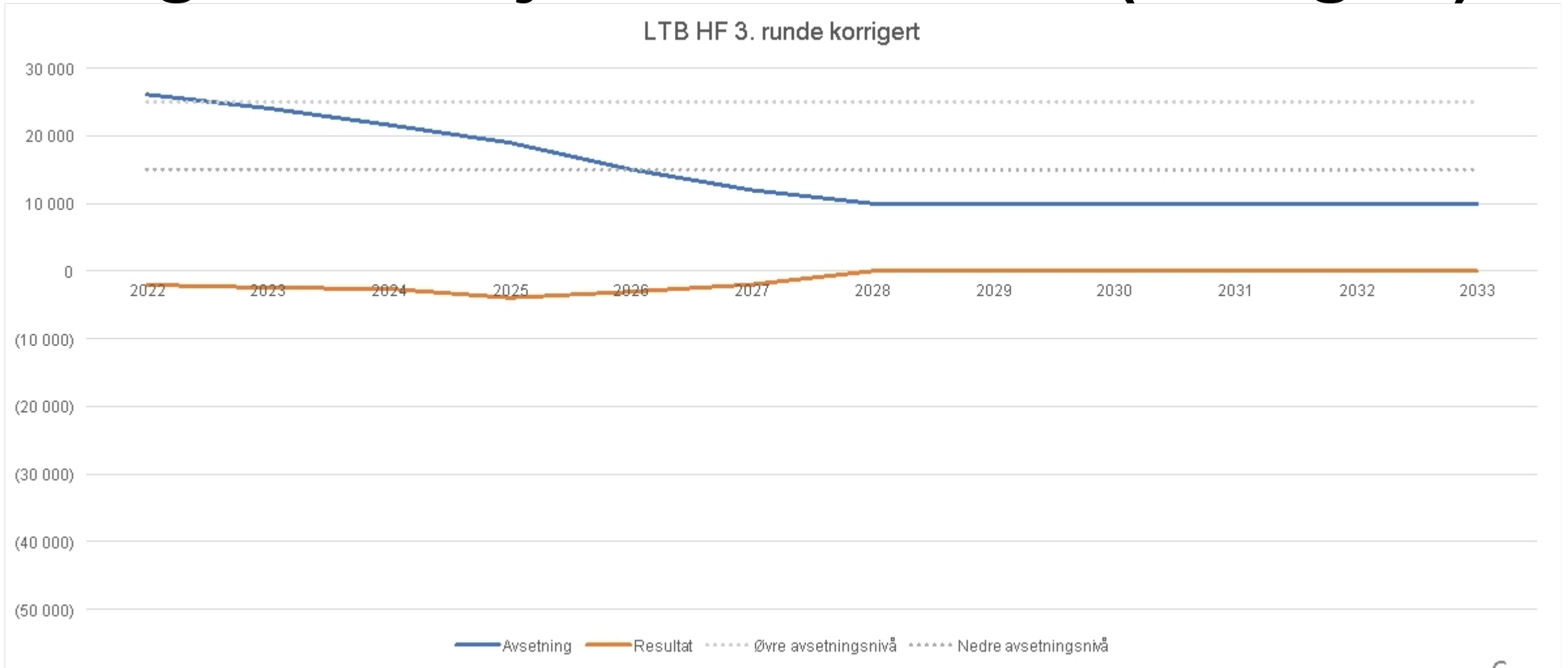
| År | Årsbudsjett | LTB (oktober) | Må redusere |
|------|-------------|---------------|-------------|
| 2024 | -3 500 | -2 600 | -900 |
| 2025 | -10 400 | -4 000 | -6 400 |
| 2026 | -6 700 | -3 000 | -3 700 |
| 2027 | -4 300 | -2 000 | -2 300 |

Hvilke tiltak kan vi ha i 2024?

Hvilke tiltak kan vi ha i 2025-2027?

- Stillingsbrems
- Fryse emner
- Kutt i åpen utlysning
- Kutt i forskningsterminer

Langtidsbudsjettet 2024-2033 (korrigert)



2024: Fordele etter bevilgningsstørrelse

- 900 000,- må reduseres i budsjettene i 2024
- Forslag til fordeling

| Enhet | Bevilgning | i % | Reduksjon |
|------------|----------------|--------------|----------------|
| ADM+FELLES | 52 101 | 14 % | 120 000 |
| IKM | 39 933 | 10 % | 90 000 |
| KULT | 24 731 | 6 % | 60 000 |
| IMU | 63 782 | 17 % | 150 000 |
| ISL | 101 306 | 26 % | 240 000 |
| IFR | 44 439 | 12 % | 100 000 |
| IHK | 42 592 | 11 % | 100 000 |
| IMS | 16 572 | 4 % | 40 000 |
| SUM | 385 456 | 100 % | 900 000 |

ST 6/24 Ymse