

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** HF - LOSAM  
**Møtested:** 2519, Det humanistiske fakultet  
**Dato:** 10.04.2024  
**Møtestart:** 10:00  
**Møteslutt:** 11:30  
**Merknad:**

---

**Faste medlemmer:**

John Kamsvåg

Vanessa Necchi

Anne Kristine Børresen

Anders Kristiansen

Martine Sletten

Anne Karine Kleveland

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 15.04.2024.

Anne Kristine Børresen  
utvalgsleder

Lillian Moen  
sekretær

## Saksliste

<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Unntatt offentlighet</b>	<b>Arkiv- Saksnr</b>
OS 5/24	Tildelingsbrev fra rektor orientert om i LOSAM 14. mars		
OS 6/24	Budsjett 2024 drøftet i LOSAM 14. mars		
OS 7/24	Fremtidens HF - organisasjon 2025, rapport klar 15. april		
OS 8/24	HF's dialogmøte med rektor 11. april		
OS 9/24	Høringssvar til Dimensjoneringsutvalget, frist 14. april		
OS 10/24	Fremtidens studieportefølje, løypemelding		
OS 11/24	Høringssvar fra Det humanistiske fakultet til Finansieringsutvalget		2024/12539
OS 12/24	Saksfremlegg instituttens periodeplaner 2024, HF		2024/13824
ST 6/24	Betenkninger ved utlysning av teknisk-administrative stillinger		2024/12657
ST 7/24	Saksfremlegg årsrapport HF 2023, LOSAM		2024/13931
ST 8/24	Referat LOSAM 14.03.2024		2024/13824

---



**OS 5/24 Tildelingsbrev fra rektor orientert om i LOSAM 14. mars**

**OS 6/24 Budsjett 2024 drøftet i LOSAM 14. mars**

**OS 7/24 Fremtidens HF - organisasjon 2025, rapport klar 15. april**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	9/24	10.04.2024

## Høringssvar til Dimensjoneringsutvalget, frist 14. april

### Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

## Notat

---

Til:	Prorektor for utdanning
Kopi til:	HF's institutter, prodekan for utdanning, fakultetsadministrasjonen
Fra:	Det humanistiske fakultet

---

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur*

---

## Hørings svar fra HF - rapport om dimensjonering av studieporteføljen

### HF's hørings svar oppsummert:

- HF støtter forslaget til modell, men har følgende kommentarer:
  - NTNUs profil som breddeuniversitet må ivaretas
  - Modellen tar i for liten grad hensyn til mangfoldet i studieprogram og studentpopulasjon
  - Årsstudier bør inngå i modellen
- HF støtter at fyllingsgrad og gjennomstrømming brukes som kvantitative kriterier, men vi har noen betenkeligheter som er beskrevet nærmere under:
  - Vi støtter delvis forslaget til terskelverdi for fyllingsgrad, men påpeker at det må gjøres vurderinger på program med få studie plasser hvor enkeltstudenter påvirker prosentandelen i stor grad.
  - Vi støtter *ikke* forslaget til terskelverdier for gjennomstrømming (henholdsvis 60 og 80%), men mener at terskelverdiene for de frie disiplin studiene bør justeres mot det nasjonale snittet for utdanningsområdet.
  - Vi stiller spørsmål ved om det er hensiktsmessig med en sammenstilling av kriterier og terskelverdier som medfører at halvparten av NTNUs studieprogram ikke oppfyller kriteriene. Vi mener at studieprogram som oppfyller ett av de kvantitative kriteriene ikke skal «flagges» for neddimensjonering, og at det derfor kun er studieprogram som ikke møter begge de foreslåtte kriteriene som skal vurderes for neddimensjonering.
  - Vi har ikke forslag til andre kriterier
- HF støtter utvalgets forslag til kvalitative kriterier, men mener det må jobbes videre med hva de innebærer og hvordan de forholder seg til NTNUs politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen.

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@hf.ntnu.no <a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>	Dragvoll, Bygg 2, nivå 5	+47 73 59 50 00  <b>Telefaks</b> +47	Anniken Langoigjelten  Tlf: +47

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

4. HF støtter anbefalingen om at vurderingene gjøres en gang per lederperiode og at første gjennomføring skjer i neste lederperiode. Vi mener at modellen må evalueres etter første gjennomføring.

## Overordna modell

HF ser behovet for at NTNU utnytter studieplassene godt og har et strategisk handlingsrom for fordeling av studieplasser, og støtter den overordna modellen med to trinn, ett basert på kvantitative og ett på kvalitative kriterier.

Imidlertid mener HF det er særdeles viktig at kriteriene som legges til grunn for fordeling av studieplasser ved NTNU ikke får den effekten at NTNUs profil som breddeuniversitet utarmes. Dimensjoneringsarbeidet må stå i sammenheng med NTNUs strategi. I egenskap av å ha både en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil, være et breddeuniversitet og ha tyngde i profesjonsutdanning, har NTNU en variert og mangslungen studieportefølje.

Det er et overordna spørsmål om to kvantitative kriterier med samme terskelverdier for alle studieområder tar tilstrekkelig hensyn til mangfoldet i studieprogram og ikke minst i studentpopulasjon. Det er klare forskjeller mellom disiplinprogram og profesjonsutdanninger, samt mellom de ulike studieområdene ved NTNU, som gjør at like kvantitative kriterier vil kunne slå systematisk ufordelaktig ut særlig for samfunnsvitenskapelige og humanistiske disiplinprogram.

HF forutsetter at det er ledige plasser innenfor fakultetets totalramme etter interne omfordelinger som skal avgis, og at det ikke skal avgis studieplasser fra enkeltprogram, gitt at fakultetene har handlingsrom til flytting av studieplasser mellom program, også på tvers av studienivåer.

Dimensjoneringsutvalget foreslår at årsstudier ikke skal inngå i modellen. HFs årsstudier har samme emnesammensetning det første året som i tilsvarende bachelorprogram, og vi mener det kan være relevant å se disse studiene i sammenheng når man vurderer dimensjonering. I enkelte av våre årsstudier observerer vi at studenter som starter på årsstudiet velger å søke overgang til bachelorprogrammet, og i disse tilfellene er det høyst relevant å se årsstudium og bachelor i sammenheng. I strategiske vurderinger av studieplasser på lavere grad, ser HF årsstudier og bachelorprogram under ett og i sammenheng med hverandre.

## Kvantitative kriterier og terskelverdier

HF mener dimensjoneringsutvalget har gjort en grundig jobb med å vurdere kvantitative kriterier for dimensjoneringsarbeidet og grunnlagt valg av kriterier godt, både i rapporten og i diskusjoner i for eksempel Utdanningsutvalget underveis. Gitt behovet for valid, sammenlignbart og tilgjengelig datagrunnlag, mener HF de to kriteriene *yllingsgrad* og *gjennomstrømming* i utgangspunktet er de mest hensiktsmessige, til tross for at disse også har noen svakheter som vi kommer tilbake til senere.

HF er svært usikre på om det er hensiktsmessig å sette terskelverdiene på kriteriene på et så høyt nivå at 48% av NTNUs bachelorprogram, femårige masterprogram og profesjonsutdanninger (tabell 4 i rapporten) og 54% av NTNUs toårige masterprogram (tabell 5 i rapporten) faller under minst én av terskelverdiene. Når halvparten av NTNUs program i dag ikke oppfyller kriteriene, og utvalget samtidig går inn for at første omfordeling av studieplasser skal skje i 2027, legger modellen opp til særdeles arbeidskrevende prosesser som det rett og slett er usikkert om organisasjonen har kapasitet til å gjennomføre. Det er heller ikke diskutert hva gevinsten av en "flagging" av så mange program vil være. Spørsmålet blir spesielt viktig når

utvalget også framhever at de kvalitative kriteriene ikke skal kunne benyttes til "freding" av program. En situasjon hvor en så høy andel av NTNUs program er på stadig "prøve", kan bli vanskelig å håndtere.

### Om fyllingsgrad

HF er enige med utvalget i at NTNU må utnytte studieplassene, og at fyllingsgrad derfor bør settes høyt. Vi vil likevel påpeke at ved program med få studieplasser, vil de prosentvise utslagene bli store dersom enkeltstudenter ikke møter eller faller i fra

En ulempe med kriteriet er at det baserer seg på hvor "populært" et program er blant søkere (om enn i mindre grad enn et kriterium som *førsteprioritetssøkere* ville gjort). Det er ikke nødvendigvis samsvar mellom søkeratferd blant unge og hvor viktig kompetansen til kandidater fra programmene er for samfunnet, og balansen mot kvalitative kriterier blir derfor viktig.

### Om gjennomstrømming

Utvalget har valgt å basere denne indikatoren på DBH-rapporten «Gjennomføring på samme institusjon og samme studieprogram», noe som medfører at overganger ut av programmet regnes som frafall, mens overganger inn til programmet ikke inngår i tallgrunnlaget (rapporten s. 17). Kombinert med at utvalget foreslår én felles terskelverdi for alle studieområder (60% for bachelorprogram, femårige integrerte masterprogram og profesjonsstudier, 80% for toårige masterprogram), er dette problematisk for den typen studier HF har.

Slik rapporten også nevner (s. 18), har særlig de samfunnsvitenskapelige og humanistiske disiplinstudiene en fleksibel og åpen struktur der studenter kan bytte fagforydning og fullføre graden uten å bli forsinka. I en del tilfeller bytter studenten formelt program, i andre tilfeller tar hen tilstrekkelig antall emner til at hen kan ta ut grad med en annen forydning enn opptaksprogrammet. Dette er frafall fra det enkelte program, men ikke fra NTNU, og det er ikke nødvendigvis et frafall som er problematisk for samfunnet. Fleksibiliteten gir studentene stor valgfrihet i hvordan de kan kombinere ulike fag til en grad, inkludert mulighet for å bygge tverrfaglig kompetanse og anledning til å ta utdanning videre gjennom arbeidslivet. Fleksibiliteten innebærer også at studiekultur og studentatferd vil kunne skille seg fra profesjonsstudier og de femårige integrerte masterprogrammene i teknologi og naturvitenskap. Karaktersnittet for å komme inn på de frie studiene er generelt lavere enn ved profesjonsstudiene, og dette påvirker gjennomstrømmingen. Samtidig er våre studier i stor grad i laveste finansieringskategori, og dette betyr at vi har færre ressurser til tett studentoppfølging sammenlignet med program i andre finansieringskategorier.

Det er viktig at terskelverdiene som settes, er realistiske. Til tross for at mange av HFs studieprogram ligger under den foreslåtte terskelverdien på henholdsvis 60% og 80%, ligger en stor andel av dem *over eller på* snittet for sektoren i samme utdanningsområde (rapporten s. 32 og s.37). Et viktig moment er at sektorgjennomsnittet for HFs utdanningsområder er lavere enn sektorgjennomsnittene særlig for teknisk-naturvitenskapelige fag og profesjonsfag, men også for fag ved SU-fakultetet. HF er derfor kritiske til at terskelverdien skal settes likt ved alle utdanningsområder på NTNU. I stedet bør terskelverdien for de frie disiplinstudiene justeres mot det nasjonale snittet for utdanningsområdet.

Et mer generelt problem med denne indikatoren er at den vil være basert på kull som ble tatt opp for 5-7 år siden, og at det kan være vanskelig å se sammenheng mellom indikatoren og nyere tiltak for kvalitets- og fagutvikling i programmene, samt at det tar tid før den kan brukes for nye program. Det siste blir spesielt relevant ettersom flere fakultet nå gjør større endringer i porteføljen som følge av den økonomiske situasjonen og innføring av dimensjonering.



## Kvalitative kriterier

Sammenligna med den grundige diskusjonen av de kvantitative kriteriene, er de kvalitative kriteriene kort og generelt beskrevet i rapporten. Ikke desto mindre er de kvalitative kriteriene viktige for å sikre at det ikke primært er studentatferd (oppmøte og fullføring) som styrer utdanningstilfanget ved NTNU, men at NTNU aktivt sikrer at samfunnet får tilgang til kompetanse i en bredde av fagområder som trengs i framtida.

På overordna nivå framstår kriteriene som greie, men med såpass korte beskrivelser er det vanskelig å avgjøre hvordan de skal benyttes for å vurdere opp- og neddimensjonering. Det er for eksempel ikke helt klart hvordan disse tre kriteriene skal veie sammen med eller i forhold til ordinære kvalitetsområder for studieprogram, inkludert faktorer som læringsmiljø og faglig bærekraft.

Det tredje kriteriet "Studieprogrammet bidrar til god arbeidsdeling innen NTNU, nasjonalt og globalt" er litt vanskelig å forstå. Det er spesielt ordet «globalt» vi stiller oss undrende til, siden dette kan forstås slik at vi ikke skal tilby studier innenfor et fagområde dersom det finnes tilsvarende tilbud utenfor Norge. Vi stiller oss også litt spørrende til beskrivelsen om at det spesifikt er for "mindre fag og studieprogram som bidrar til NTNUs bredde" en skal vurdere arbeidsdeling og framtidsrettede løsninger - skal ikke det samme vurderes for program i hovedprofilen? HF vil dessuten påpeke at vi allerede i flere av våre "små" program har utstrakt samarbeid om undervisning med andre program, nasjonalt (SAK-samarbeid) og internasjonalt, og at vi ser aktiv vilje og evne til å samarbeide for nettopp å kunne sikre rekrutteringsgrunnlag til små fag. Hindre for slikt samarbeid ligger ikke i det faglige, og etter pandemien heller ikke i de teknologiske verktøyene for å gjennomføre undervisning, men i systemløsninger som ulike LMS og eksamenssystem, institusjonsbasert FS, studiepoengstruktur, timeplan og andre organisatoriske hindre.

HF anbefaler at det jobbes videre med hva de kvalitative kriteriene innebærer, samt hvordan de forholder seg til kvalitetsområdene i NTNUs politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen.

## Periodisering og prosess

HF støtter utvalgets anbefaling om at vurderingene gjøres en gang per lederperiode, og at flytting av studieplasser gjøres midt i lederperioden. Vi påpeker imidlertid at i en fireårsperiode kan påbegynte endringer og forbedringer for treårige og femårige program ikke ha rukket å få effekt før ny vurdering.

HF støtter forslaget om første gjennomføring i 2027. Vi ønsker en god prosess og tett dialog mellom nivå 1 og 2 om operasjonaliseringen av både opp- og neddimensjonering. Det er viktig at vi samler erfaringer underveis i den første gjennomføringen, og at modellen evalueres i etterkant.

Med hilsen,

Anne Kristine Børresen

dekan

**OS 8/24 HFs dialogmøte med rektor 11. april**

**OS 9/24 Fremtidens studieportefølje, løypemelding**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	10/24	10.04.2024

## Høringssvar fra Det humanistiske fakultet til Finansieringsutvalget

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

## Notat

---

Til: Finansieringsutvalget

---

Kopi til:

---

Fra: Det humanistiske fakultet

---

### Hørings svar fra Det humanistiske fakultet, 3. april 2024

- **Hvilken av de fire skisserte rammefordelingsmodellene foretrekkes?**
  - **Bør rammefordelingsmodellen dempe og utjevne effektene av aktivitetsendringer ved å redusere incentivstyrken på studiepoengproduksjonsindikatoren? Er i så fall en redusert incentivstyrke på 65 % et riktig nivå?**

Det er flere faktorer som må vurderes når vi velger en av de skisserte modellene. Blant de fire alternativene bør vi vurdere følgende aspekter:

- Økonomisk forutsigbarhet: En modell som gir stabilitet og forutsigbarhet for fakultetet er å foretrekke. Dette bidrar til en mer effektiv ressursallokering.
- Sårbarhet: Uten et dempeledd kan økonomien bli for sårbar for svingninger i aktivitetsnivået. Derfor vurderes en modell med dempeledd som hensiktsmessig.
- Effektivitet: Modellen bør samtidig oppmuntre til produktivitet og kvalitet i forskning og undervisning.

Konklusjonen blir derfor at fakultetet anbefaler dempeledd på studiepoengproduksjonsindikatoren, og vi støtter at 65 % insentivstyrke er et riktig nivå på lang sikt.

- **Bør rammefordelingsmodellen inkludere en medfinansiering for EU-prosjekt med åpen ramme? Vil i så fall medfinansieringsordningen for EU-prosjekter hindre at det oppstår økonomiske disincentiver for forskning? Er en kompensasjon på ca. 20 % et riktig nivå for å sikre en medfinansiering?**

Fakultetet ønsker en medfinansieringsordning av EU-prosjekter. Det er nødvendig at det ikke skapes disincentiver til EU-prosjekter i ny finansieringsmodell. EU-prosjekter er ofte underfinansierte og kan gi fakultetet prioriteringsutfordringer i perioder med strammere økonomi. Ifølge fakultetets beregning vil en kompensasjon på 20% gi EU-prosjekt noenlunde like rammevilkår som øvrige eksternfinansierte prosjekter.

---

**Postadresse**

7491 Trondheim  
Norway  
Høgskoleringen 1

**Org.nr. 974 767 880**

postmottak@ntnu.no  
www.ntnu.no

**Besøksadresse**

Hovedbygningen

**Telefon**

+47 73595000

**Saksbehandler**

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

- **Bør fullføringsindikatoren i den nasjonale finansieringsmodellen videreføres i RFM?**

Fakultet vil foretrekke en forenklet modell der fullføringsindikatoren ikke videreføres.

- **Ved studieplasstildelinger, bør rammefordelingsmodellen benytte en generell/flat sats for alle fagområder eller bør satsen differensieres mellom fagområder?**

Det er vanskelig å se den fulle konsekvensen av de ulike modellene. Fakultetet har likevel landet på, at differensiert sats er mest hensiktsmessig for institusjonen i sin helhet. Hovedoppgaven til RFM skal være å fordele bevilgning til fakultetene på en måte som gjenspeiler kostnadsnivået. Uavhengig av hvilken modell NTNU til slutt lander på, mener vi at samme modell bør gjelde for både nye og omfordeling av studieplasser.

- **Vil den skisserte metoden for omfordeling av studieplasser på tvers av fakultet være en god måte for å hensynta både avgivende og mottakende fakultets behov?**

Henviser til svar på forrige spørsmål. Det bør være samsvar i modell for nye og omfordeling av studieplasser. Vi støtter derfor forslaget om differensierte satser. Dersom bevilgning for mottakende er større enn bevilgning fra avgivende vil restsummen måtte fordeles pro rata fra alle fakultet.

- **Er det andre momenter dere ønsker å belyse?**

- Kunstfag

Fakultetet opplever ikke at foreslått bevilgningsmodell tar hensyn til særegenheten til kunstfagene. Disse fagområdene har vært underfinansiert i gammel modell og vi ser ingen løsning på dette i ny modell. Kunstfagene er avhengig av kryssfinansiering fra andre fagområder på fakultetet. Dette slår spesielt uheldig ut når kunstfagene er plassert på et mindre fakultet. Utfordringene forsterkes når også fagområdene som er med på kryssfinansieringen går inn i perioder med strammere økonomi.

Den resultatbaserte modellen er lite hensiktsmessig for kunstfag og andre fagområder som i begrenset omfang har mulighet til å påvirke resultatene. En ny RFM bør ha en struktur som er bærekraftig for alle fagområder. Vi mener nødvendig kryssfinansiering burde vært finansiert pro rata.

- Er fordelingen 70/30 phd produksjon hensiktsmessig (hoved/biveileder)

Innen forskningsområdet ser vi at RFM sin fordeling av resultat på ph.d.-indikatoren kan være problematisk. Når doktorgrad deles opp i 70 % til hovedveileders fakultet og 30 % til medveileders fakultet, kan dette føre til at vertsfakultetet ikke bruker veileder fra annet fakultet for å unngå inntektstap. Dette kan gjøre at kandidaten ikke får det optimale veilederteamet for sitt prosjekt.

Hoveddelen av kostnaden i doktorgradsløpet faller på vertsfakultet. Vi anbefaler derfor at 100% fordeles til enheten som har kostnadene og risikoen. Veiledere fra andre fakultet betales fra vertsfakultet.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	11/24	10.04.2024

## Saksfremlegg instituttenes periodeplaner 2024, HF

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

## Revidert periodeplan for IFR – 2024-2027

Periodeplan for IFR 2023-2026 er i forkant av 2024 blitt revidert for en ny fireårsperiode 2024-2027. Vi har stort sett valgt å følge samme plan som ble lagt i 2023, med enkelte justering på tidsperioder for prioritert arbeid. Ved gjennomgang noterer vi oss at IFRs arbeid og prioriteringer for 2023 i det store og hele har fulgt periodeplanen.

Fra 2023 innførte NTNU praksis med fireårig periodeplan for alle nivå i organisasjonen og med utgangspunkt i utviklingsavtalen mellom NTNU og KD. I tråd med dette er det ikke blitt laget årsplan for IFR med tiltak delt inn etter kjerneoppgaver i strategien (utdanning og læringsmiljø, forskning og formidling, arbeidsmiljø, organisasjons- og karriereutvikling). I stedet er periodeplanen strukturert etter utviklingsavtalens tre utviklingsmål og tolv styringsparametre. De viktigste indikatorene for fremdriftsvurdering er listet opp til slutt i periodeplan. Det er referert til denne lista i tabellene for hvert styringsparameter.

Utviklingsarbeidet ved IFR knyttes til kjerneoppgaver, samt til hvordan vi forstår samfunnsoppdraget både mer generelt og som bidragsyter til NTNU mer partikulært. Vi har spesielt prioritert tiltak som bidrar til studentrekruttering og studiekvalitet, og som reduserer frafall og styrker det faglige- og psykososiale miljøet til studentene. Vi ønsker videre å jobbe for å styrke disiplin- og profesjonsfaglige identitet, metaferdigheter samt å bevisstgjøre dem på egen arbeidslivs- og samfunnslivsrelevante kompetanse. På IFR ønskes det dessuten å legge til rette for relevant og handlingsrettet forskning, og å konsolidere og styrke den eksterne forskningsfinansieringen. IFR er et institutt som både på utdannings-, formidlings- og forskningsfeltet tar bærekraft og andre store samfunnsutfordringer på alvor, og som derfor har mye å bidra med for å realisere NTNU strategiske prioriteringer.

De viktigste indikatorene for fremdriftsvurdering er listet opp til slutt i periodeplan. Det er referert til denne listen i tabellene for hvert styringsparameter.

### Utviklingsmål 1: *NTNU skal utvikle sin rolle som pådriver og partner for bærekraftig samfunnsutvikling*

Styringsparameter 1						
<i>NTNU utnytter hovedprofilen og den faglige bredden til å utdanne kandidater med bærekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Innarbeide komponenter som tematiserer relevante samfunnsutfordringer, så som demokrati, likestilling, mangfold, omstilling og bærekraft der det er faglig naturlig, systematisk i studieporteføljen	X	X			Internt	5, 6
B. Spisse studieretning (årsenhet, BA, MA) i etikk mot anvendt og tverrfaglig arbeid på samfunnsutfordringer	X	X			Internt	5, 6



C. Videreutvikle fellesemnet exphil slik at alle studenter ved NTNU får et minimum av etisk kompetanse, samt bærekraft- og omstillingskompetanse, ved at exphil gir verktøy for å adressere samfunnsutfordringer: spesielt ved å fullføre pensumprosjekt og utarbeide ny pedagogisk normering	X	X			Internt og eksterne partnere	5, 6
D. Videreutvikle og tilby felles etikk-emner som adresserer relevante samfunnsutfordringer	X	X	X	X	Internt	5, 6
E. Rekruttere godt kvalifiserte studenter i tråd med egen rekrutteringsplan	X	X	X	X	Internt	5, 6
F. Ta initiativ til samarbeid om å utvikle gode tverrfaglige program som adresserer samfunnsutfordringene bredt	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6

### Styringsparameter 2

*NTNU styrker tilbudet om livslang læring*

Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle til RVI-program og Etikk-studieretning i eksisterende portefølje med tanke på å rekruttere etter- og videreutdanning-studenter	X	X	X		Internt	5, 6
B. Utvikle og opprette 5-årig lektorvariant av RVI	X	X	X		Internt	5, 6
C. Opprette og spisse inn årsenhet i etikk som tilbud for etter- og videreutdanning	X				Internt	5, 6

### Styringsparameter 3

*NTNU gjennomfører Fremtidens teknologistudier og Fremtidens HUMSAM-studier*

Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Ferdigstille arbeidet med program- og disiplinspesifikke kompetanseprofiler og justere disse etter to år	X		X		Internt	5, 6
B. Samkjøre og justere studieportefølje i tråd med kompetanseprofil	X	X	X		Internt	5, 6

C. Vurdere studieporteføljen ved IFR og videreutvikle porteføljen i tråd med anbefalingene fra sluttrapporten til Fremtidens HUMSAM-studier	X	X	X	X	Internt	5, 6
D. Videreutvikle og vurdere undervisningsformer og studiearbeid i tråd med anbefalingene fra sluttrapporten til Fremtidens HUMSAM-studier og kompetanseprofilene	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6
E. Oppdatere og kommunisere tydeligere porteføljens relevans for relevante samfunnsutfordringer: både på IFRs nettsider og via de etablerte IFR-kanalene i sosiale medier	X	X	X	X	Internt	5, 6
F. Utarbeide en klar mediestrategi	X	X			Internt	
G. Vurder å opprette podcast eller andre tilsvarende kanaler	X	X			Internt	5, 6

Styringsparameter 4						
<i>NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskningsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Opprettholde og videreutvikle bruken av forskningsbaserte fleksible fordypningsemner i studieporteføljen: jobbe med å anlegge et anvendt perspektiv i fag der det er naturlig	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Opprettholde og drifte eksterne finansierte forskningsprosjekt som adresserer de globale utfordringene	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6
C. Utvikle samarbeid med Universitetskommunen om etisk kompetanse	X				Internt og eksterne partnere	2, 5, 6
D. Utarbeide tydelig strategi for å implementere digitale virkemidler og bygge digital kompetanse i undervisningen	X	X			Internt	5, 6

Styringsparameter 5						
<i>NTNU skal være et foregangsuniversitet for bærekraft i egen drift</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Ha gode rutiner for godkjenning av miljø- og bærekraftsvurdering ved reisevirksomhet, samt gjøre retningslinjene knyttet til reisevirksomhet kjent på IFR	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Knytte bærekraft- og omstillingskompetanse til søknader om strategiske midler på IFR	X	X	X	X	Internt	5, 6
C. Være bevisst på bestilling av eksterne tjenester og mat: inkludere bærekraft- og lokalt perspektiv	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6

## Utviklingsmål 2: *NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle ansatte sin kompetanse*

Styringsparameter 6						
<i>NTNU styrker læringsmiljøet til studentene for å legge til rette for økt læring og trivsel</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle mottak og studiestart som faglig og sosial arena i samarbeid med studentorganisasjonene: kommunisere tydeligere hva IFR tilbyr og står for	X	X	X	X	Internt, linjeforeningene og andre enheter NTNU	6
B. Aktivt støtte linjeforeninger, nettverk og andre psykososiale tiltak med tanke på trivsel, likestilling og mangfold	X	X	X	X	Internt	6
C. Opprettholde støtte til studenttidsskrift	X	X	X	X	Internt	6
D. Opprettholde dialogmøtene mellom stud.repr. og instituttleder for å komme med innspill på forbedringer	X	X	X	X	Internt	6
E. Organisere obligatoriske skriveseminar for førsteårsstudenter felles for FI/ET- og RVI-studenter	X	X	X	X	Internt	6
F. Organisere karriere- og fagdager	X	X	X	X	Internt	6

G. Organisere oppstartsseminar ved studiestart for både FI/ET- og RVI-studentene	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	6
H. Organisere dagsseminar for IFR med fokus på undervisnings- og studiekvalitet	X	X	X	X	Internt	6
I. Involvere studenter tydeligere i forsknings- og seminarvirksomhet ved IFR (deriblant instituttseminar, forskningsgrupper og Vitforum)	X	X	X	X	Internt	6

### Styringsparameter 7

*NTNU utvikler attraktive campuser og infrastruktur som bidrar til fremragende lærings- og arbeidsmiljø og høy faglig kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Opprettholde og utbedre arealbruk for psykososial trivsel, samt arbeidsareal for læringsassistenter og timelærere	X	X	X	X	Internt	6
B. Opprettholde og videreutvikle tilbud om lesesal	X	X	X	X		

### Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle ansatte sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utarbeide, videreutvikle og følge opp ansattes karriereplan, samt bidra bevisst til å bygge CV for midlertidig ansatte	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Øke antall merriterte undervisere	X	X	X	X	Internt	5, 6
C. Være i dialog med fagmiljøene om bedre tilrettelegging av undervisnings- og sensurtid	X	X	X	X	Internt	6
D. Støtte forskningsgruppene i systematisk strategisk arbeid med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X	X	X	Internt	6
E. Avholde publikasjonsseminar for ikke-etablerte forskere	X	X			Internt	6
F. Avholde akademisk trening for ikke-etablerte forskere	X		X		Internt	6

### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som ledende, internasjonalt universitet

Styringsparameter 9						
<i>NTNU legger til rette for at vesentlig flere faggrupper etablerer seg på et dokumentert høyt internasjonalt nivå</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikling av forskningsgruppene	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	6
B. Støtte forskningsgruppene og individuelle ansatte i systematisk strategisk arbeid med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	6

Styringsparameter 10						
<i>NTNU utvikler og styrker samarbeid og partnerskap med internasjonalt ledende fagmiljø</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Støtte forskningsgruppene og individuelle forskere i systematisk strategisk arbeid med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	6
B. Bidra til informasjon og støtte om EU-søknader	X	X	X	X	Internt	6, 3
C. Bidra til informasjon og støtte om NFR-søknader	X	X	X	X	Internt	6, 3

Styringsparameter 11						
<i>NTNU utvikler og deler kunnskap og teknologi som bidrar til å møte globale utfordringer</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle nettbaserte ressurser i Program for Anvendt Etikk (Etikkportalen m.m.).	X				Internt	5, 6
B. Styrke og opprettholde internasjonal publisering og deltagelse i internasjonale forskningsnettverk og -fora	X	X	X	X	Internt	1, 5, 6

C. Opprettholde og drifte de tverrfaglige prosjektene som IFR er vertskap for og som bidrar til å møte globale utfordringer innen bærekraft, klima/miljø og matproduksjon	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	2, 4, 5, 6
D. Støtte opp om og utvikle søknader om forskningsprosjekt innen NTNUs tematiske satsingsområder	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	2, 3, 4

Styringsparameter 12						
<i>NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrer mangfold og kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved IFR som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Opprettholde forskernettverkene som de ansatte ved IFR har	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	2, 6
B. Rekruttere internasjonalt ved utlysning	X	X	X	X	Internt	6

### Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtaler
3. Søknadar til tematiske utlysingar
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosessar
6. Kvalitativ vurdering

# Periodeplan for Institutt for historiske og klassiske studier – 2024-2027

Fra 2023 vil årsplaner erstattes med rullerende periodeplaner som tar utgangspunkt i [utviklingsavtalen mellom NTNU og Kunnskapsdepartementet](#). Periodeplanen følger ikke lenger strukturen til instituttstrategien, men denne skal fremdeles anvendes i utviklingen av periodeplanen. Instituttets periodeplan er strukturert etter utviklingsavtalens tre utviklingsmål og tolv styringsparametre. De viktigste siktemålene i IHKs periodeplan er å sikre inntektsøkning for å kunne opprettholde dagens aktivitetsnivå, og å heve instituttets produksjon og internasjonale deltakelse.

De viktigste indikatorene for fremdriftsvurdering er listet opp til slutt i periodeplanen. Det er referert til denne lista i tabellene for hvert styringsparametre.

## Utviklingsmål 1: *NTNU skal utvikle si rolle som pådriver og partner for bærekraftig samfunnsutvikling*

Styringsparameter 1						
<i>NTNU nyttar hovudprofilen og den faglege breidda til å utdanne kandidatar med berekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
<b>A.</b> Rekruttere fleire godt kvalifiserte studentar	X	X	X	X		5 & 6
<b>B.</b> Implementere læringsmål knyttet til bærekraft i studieprogrammene	x	x				

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrkar tilbodet om livslang læring</i>						
Utviklingsarbeid ved [inst] som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
<b>A.</b> Tilby vidareutdanningsemnet «Museologi og kulturarvspedagogikk» for museumssektoren	x	x				5
<b>B.</b> Kartlegge muligheter for EVU-tilbud på vårt institutt	X					5

Styringsparameter 3						
<i>NTNU gjennomfører Framtidas teknologistudier og Framtidas HUMSAM-studier</i>						
Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle kandidatprofiler i alle studieprogram ved IHK	x					5
B. Gjennomgå alle studieprogram med tanke på faglig og økonomisk bærekraft med hovedvekt på studieprogram som over tid ikke fyller studieplassene	X	X				5 & 6

Styringsparameter 4						
<i>NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskingsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk</i>						
Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Etablere flere samarbeidsprosjekt med eksterne partnere i praksisfeltene til våre fag	X					6

Styringsparameter 5						
<i>NTNU skal vere eit føregangsuniversitet for bærekraft i eiga drift</i>						
Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Inkludere hensyn til bærekraft i vurdering av søknader om strategimidler.	X	X				6

Utviklingsmål 2: *NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse*



### Styringsparameter 7

*NTNU utviklar attraktive campusar og infrastruktur som bidreg til framifrå lærings-og arbeidsmiljø og høg fagleg kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Legge til rette for gode lokaler for linjeforeningene til IHK	X					6

### Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle tilsette sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Arrangere seminar om læring og undervisning	X					6
B. Gjennomgå kriteriene for merittert underviser og legge til rette for potensielle søkere	X	X				
C. Samle og dele pedagogiske mapper for ansatte ved IHK med mål om å få 1-2 merittede undervisere	X					6
D. Lederutvikling for ny ledergruppe ved IHK	X					6
E. Implementere karriereplan for alle ansatte	X	X	X	X		6

### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som leiande, internasjonalt universitet

### Styringsparameter 9

*NTNU legg til rette for at vesentleg fleire faggrupper etablerer seg på eit dokumentert høgt internasjonalt nivå*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utforske muligheter for mer sammenhengende tid til forskning		X	X			1
B. Utvikle interne søkerseminar med erfaringsdeling	X		X			1 & 4

### Styringsparameter 10

*NTNU utviklar og styrkar samarbeid og partnarskap med internasjonalt leiande fagmiljø*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Implementere utvekslingsavtale med Durham	X				Durham University, studentene	2 og 5
B. Utvikle forskningsprosjekter sammen med Durham University		X	X	X	DU	6
C. Identifisere samarbeidsmiljø innen EU			X	X		6

### Styringsparameter 11

*NTNU utviklar og deler kunnskap og teknologi som bidreg til å møte globale utfordringar*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle REDEMOS		X	X	X		4 & 6
B. Utvikle forskningssøknader som belyser utfordringer knyttet til bærekraft.	X	X				4

### Styringsparameter 12

*NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrar mangfald og kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IHK som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gjøre ansatte kjent med kriterier for forskningsterminer med mobilitetsstipend	X	X	X	X		6
B. Gjøre ansatte kjent med muligheten for opphold ved Institute of Advanced Studies ved Durham	X					6
C. Se på muligheter for å undervise flere emner på engelsk	X	X				5

D. Utforske hvordan IHKs studentpopulasjon kan reflektere mangfoldet i samfunnet bedre		X	X	X		6
--	--	---	---	---	--	---

### Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtaler
3. Søknadar til tematiske utlysingar
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosessar
6. Kvalitativ vurdering
7. [Andre vurderingskriterium]

# Periodeplan for Institutt for Kunst og Medievitskap – 2024-2027

(Oppdatert 4.12.2023)

Frå og med 2023 innfører NTNU praksis med fireårig periodeplan for alle nivå i organisasjonen, med utgangspunkt i utviklingsavtalen mellom NTNU og KD. I tråd med dette vert det ikkje laga årsplan for IKM, slik som før, der tiltak har vore delt inn etter kjerneoppgåvene i strategien (utdanning og læringsmiljø, forskning og formidling, arbeidsmiljø, organisasjons- og karriereutvikling). I staden er periodeplanen strukturert etter utviklingsavtalens tre utviklingsmål og tolv styringsparametrar. Dei viktigaste indikatorane for framdriftsvurdering er lista opp til slutt i periodeplanen. Det er referert til denne lista i tabellane for kvar styringsparameter.

Samstundes er det viktig å understreke at den viktigaste utviklinga ved IKM er knytt til kjerneoppgåvene våre. Vi vil prioritere tiltak som betrar studentrekrutteringa, reduserer fråfall og betrar det fagleg-sosiale miljøet til studentane våre. Det er ein ambisjon å leggje til rette for handlingsretta humaniora og ekstern forskingsfinansiering, og for at utdanningane og forskinga vår tek berekraft og andre store samfunnsutfordringar på alvor.

Dei viktigaste indikatorane for framdriftsvurdering finnest nedst i periodeplanen. Punktet «slik vurderer vi framdrift» referer til denne.

## Utviklingsmål 1: NTNU skal utvikle si rolle som pådrivar og partner for berekraftig samfunnsutvikling

Styringsparameter 1						
<i>NTNU nyttar hovudprofilen og den faglege breidda til å utdanne kandidatar med berekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Rekruttere fleire godt kvalifiserte studentar ved å jobbe aktivt med rekrutteringstiltak og med nettsidene våre (utdanning og forskning)	x	x	x	x	Internt	5
B. Etablere fagspesifikke emne som adresserer relevante samfunnsutfordringar, samt inkorporere komponentar som adresserer slike i andre emne (eks: EiT- ny landsby, områdeemne, evt. nye emne i programma)	x	x	x		Internt	5
C. Etablere berekraft som gjennomgåande tema i alle emna på bacheorprogrammet i Drama og teater	x				Internt	5
D. Få på plass anbefalingar om støttefag som adresserer dei store samfunnsutfordringar for fleire av programma våre.	x	x	x		Internt	5

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrkar tilbodet om livslang læring</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Lage strukturerte masterløp for deltidsstudentar	x	x			Internt	5

Styringsparameter 3						
<i>NTNU gjennomfører Framtidas teknologistudier og Framtidas HUMSAM-studier</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle tydelege kompetanseprofilar for alle våre studieprogram.	x	x	x		Internt	5 og 6
B. Vera med å utvikle HFO1001 til eit emne som tek opp utfordringa frå maskinlæring og kunstig intelligens, og evt. sjå om dette kan utvidast til å bli ein tverrfagleg profil.	x	x	x		Internt og eksternt	2, 5,6
C. Styrke kontakten med arbeidslivet ved å opprette emne med praksiskomponentar og/eller tilknytning til arbeidslivet.	x	x			Internt og eksternt	2,5

Styringsparameter 4						
<i>NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskningsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Inkludere erfaring med digitale verktøy i alle studieprogram ved å kjøpe inn naudsynt programvare og lisensar (Q-lab, Creative Cloud etc.)	x	x	x		Internt	5
B. Utvikle kontakt med ulike aktørar innan kulturfeltet i Trondheim kommune, og ha fagleg samarbeid med dei.	x	x			Internt og eksternt	2
D. Utvikle kontakt med og ha møter med prosjektleiarar i Trondheim 3.0. Utvikle faglege- og evt. forskningssamarbeid.	x	x	x		Internt og eksternt	2
E. Utvikle rammer for, og synleggjera kunstnarisk utviklingsarbeid som bidrag til innovasjon og utvikling	x	x	x	x	Internt	5

Utviklingsmål 2: *NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse*

## Styringsparameter 5

*NTNU skal vere eit føregangsuniversitet for berekraft i eiga drift*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gjere NTNU sine retningslinjer for reiseverksemd kjent gjennom epost og i møter.	x				Internt	5
B. Unngå at eksterne sensorar må flygast inn, i den grad det er mogleg å få til.	x	x	x	x	Internt	5
C. Tenkje berekraft i samband med produksjonar på Drama og teater og Film- og videoproduksjon.	x	x	x	x	Internt	5
D. Balansere undervisningsbelastning med tilsettes time-ressursar, redusere bruk av midlertidig tilsette.	x	x			Internt	5
E. På sikt avvikle detaljert timeregnskap	x	x	x		Internt	5

## Styringsparameter 6

*NTNU styrker læringsmiljøet til studentane for å legge til rette for auka læring og trivsel*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Forbetre studentane sitt psykososiale læringsmiljø ved å setje av midlar til bruka av læringsassistentar.		x	x	x	Internt	5, 6
B. Forbetre studiestarten som fagleg og sosial arena ved å la faggruppene tilby faglege arrangement ved studiestart.	x	x	x	x	Internt	5, 6
C. Forskingsgrupper skal i større grad foreslå tema til masteroppgåve, og invitere masterstudentar til faglege arrangement.	x	x	x	x	Internt	5, 6
D. Fleire praksiselement skal takast inn i ulike emne	x	x			Internt	5,6
E. Undervisarar skal dele erfaring kring ulike måtar å undervise og aktivere studentane på.	x	x	x	x	Internt	6
F. Færre midlertidig tilsette i vitskaplege stillingar	x	x	x	x	Internt	5

## Styringsparameter 7

*NTNU utviklar attraktive campusar og infrastruktur som bidreg til framifrå lærings-og arbeidsmiljø og høg fagleg kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. IKM skal spele inn behov for læringsareal til fakultetet, og vera i dialog med arealkontakt ved HF for å sikre at dei læringsareala vi treng blir bevart eller utvikla.	x	x	x	x	Internt og eksternt	6
B. Ha oppdaterte og velfungerende undervisningsarealer for de praktiske fagene der krav til HMS er ivaretatt	x	x	x	x	Internt	6

## Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle tilsette sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Studieprogramleiarar skal få tilbod om å delta på kurs for studieprogramrådsleiarar.	x	x	x	x	Internt	5, 7
B. Systematisk karriereplanarbeid for alle tilsette som ønsker det.	x	x	x	x	Internt	7
D. Oppfordre ansatte om å søke å bli meritterte undervisarar	x	x	x	x	Internt	5



### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som leiande, internasjonalt universitet

Styringsparameter 9						
<i>NTNU legg til rette for at vesentleg fleire faggrupper etablerer seg på eit dokumentert høgt internasjonalt nivå</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
<b>A. Vidareutvikle ein kollektiv forskingskultur ved å ha regelmessige stabsmøter om forskning og forskingsprosessen</b>	x	x	x	x	Internt	3, 7
<b>B. Bidra til å setje i verk HF's satsing på mellomalder fram mot jubileet i 2030.</b>	x	x	x	x	Internt og eksternt	2, 4
<b>C. Leggje søknadar til NFR og EU tilgjengeleg på Sharepoint, saman med tilbakemeldingar, for gjensidig læring.</b>	x	x	x	x	Internt	3, 4
<b>D. Støtte forskning, konferansedeltakelse med paper, søknadsarbeid samt nettverksbygging med strategiske forskningsmidler</b>	x	x	x	X	Internt	5

Styringsparameter 10						
<i>NTNU utviklar og styrkar samarbeid og partnerskap med internasjonalt leiande fagmiljø</i>						
Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
<b>A. Informere om moglegheiter for finansiering av forskning og nettverksbygging frå ulike finansieringskjelder, også EU.</b>	x	x	x	x	Internt og eksternt	1, 2
<b>B. Oppretthalde og vidareutvikle internasjonalt samarbeid på forskingsnivå, mellom anna ved å gje støtte til dette arbeidet.</b>	x	x	x	x	Internt og eksternt	1
<b>C. Vedlikeholde og inngå nye utvekslingsavtaler med relevante internasjonale universitet/fagmiljø</b>	x	x			Internt og eksternt	5

## Styringsparameter 11

*NTNU utviklar og deler kunnskap og teknologi som bidreg til å møte globale utfordringar*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gi innspel til korleis rammevilkåra for kunstfaga kan betrast	x	x	x	x	Internt og eksternt	5, 6
B. Synleggjøre bidrag frå kunstnerisk utviklingsarbeid	x	x	x	X	Internt og eksternt	6

## Styringsparameter 12

*NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrar mangfald og kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IKM som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Vidareføre dei avtalane om studentutveksling som allereie finst, og som studentane nyttar jamleg	x	x	x	x	Internt	2, 5
B. Rekruttere internasjonalt (i tillegg til norsk) ved utlysingar	x	x	x	x	Internt og eksternt	1,
C. Arbeide for å rekruttere fleire kvinnelege studentar og studentar med internasjonal bakgrunn på programma i Film- og Videoproduksjon.			x	x	Internt	5

### Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtalar
3. Søknadar til tematiske utlysingar
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosessar
6. Kvalitativ vurdering
7. [Andre vurderingskriterium]

## Periodeplan for Institutt for musikk 2024-2027

De største strategiske satsingene ved Institutt for musikk handler i denne perioden om videreutvikling og justering av studieplaner både med tanke på arbeidslivsrelevans og økonomisk bærekraft.

Periodeplanen er ikke en fullstendig oversikt over alt planlagt utviklingsarbeid i perioden 2024-2027, men en oversikt over milepæler i pågående utviklingsarbeid og nye strategiske satsinger som skal iverksettes.

De viktigste indikatorene for framdriftsvurdering er listet opp til slutt i periodeplanen. Det er referert til denne listen i tabellene for hver styringsparameter.

### Utviklingsmål 1: NTNU skal utvikle si rolle som pådrivar og partner for berekraftig samfunnsutvikling

Styringsparameter 1						
<i>NTNU nyttar hovudprofilen og den faglege breidda til å utdanne kandidatar med berekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Rekruttere godt kvalifiserte studenter i tråd med egen rekrutteringsplan	X	X	X	X	Internt Felles NTNU-studentrekrutteringskampanjer	5 og 6
B. Videreutvikle studieporteføljen med komponenter som tematiserer relevante samfunnsutfordringer som demokrati, fellesskap, likestilling, mangfold og klima/bærekraft der det er faglig naturlig	X	X	X	X	Internt	5 og 6
C. Videreutvikle studieporteføljen med komponenter som gir våre kandidater omstillingskompetanse i et kultur- og musikkliv i stadig endring.	X	X	X	X	Internt	5 og 6

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrkar tilbodet om livslang læring</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle etter- og videreutdanningstilbud som trekker veksler på eksisterende studietilbud	X	X	X		Internt Arbeids- og samfunnsliv	5 og 6
B. Sikre en arbeidslivsrelevant PPU-utdanning for utøvende musikere	X	X			Internt Samarbeid HF og SU Evt nivå 1	5 og 6

Styringsparameter 3						
<i>NTNU gjennomfører Framtidas teknologistudier og Framtidas HUMSAM-studier</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
Vurdere og videreutvikle studieporteføljen i tråd med anbefalingene fra sluttrapporten til Fremtidens HUMSAM-studier (hovedsakelig musikkvitenskap)	X	X				5 og 6

Styringsparameter 4						
<i>NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskningsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Fortsette arbeidet med å synliggjøre IMUs innovasjonsaktivitet	X	X	X		Internt, HF	6
B. Etablere godt og bredt samarbeid med Universitetskommunen TRD 3.0	X	X			Universitetskommunen TRD3.0	2, 3, 5 og 6
C. Videreutvikle samarbeidet med Ringve/Rockheim (MiST) som felles faglig premissleverandør for utdanning, forskning og formidling	X	X	X		Internt, MiST	
D. Stimulere videre eksternt finansierte forskningsprosjekt som adresserer globale utfordringer som f.eks. demokrati, fellesskap, likestilling, mangfold og klima/bærekraft	X	X	X		Interne og eksterne partnere	2, 5 og 6

## Utviklingsmål 2: NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse

Styringsparameter 6						
<i>NTNU styrker læringsmiljøet til studentene for å legge til rette for auka læring og trivsel</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Fortsette arbeidet med studentenes psykososiale læringsmiljø og studiestarten som faglig og sosial arena	X	X	X	X	Internt Andre enheter ved NTNU	6
B. Videreutvikle studieporteføljen med tanke på økt studentsentrert læring (spesielt BA klassisk)	X	X			Internt	6
C. Videreutvikle studieporteføljen med fokus på undervisningsmengde der dette har en negativ innvirkning på læring og trivsel (spesielt BA klassisk)	X	X			Internt	6
D. Videreutvikle karriere- og fagdag for studentene	X	X	X	X	Internt	6
E. IMU trenger nye lokaler for å utvikle læringsmiljøet videre. IMU må derfor fortsette med arbeidet for å få på plass nye lokaler til virksomheten.	X	X	X	X	Finansiering, politiske beslutninger	6

Styringsparameter 7						
<i>NTNU utviklar attraktive campusar og infrastruktur som bidreg til framifrå lærings-og arbeidsmiljø og høg fagleg kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. På kort sikt opprettholde og ivareta læringsarealene våre.	X	X			Internt HF NTNU Eiendom	6
B. Fortsette det politiske arbeidet med å samle IMU i moderne lokaler.	X	X	X	X		6

### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som leiende, internasjonalt universitet

Styringsparameter 9						
<i>NTNU legg til rette for at vesentleg fleire faggrupper etablerer seg på eit dokumentert høgt internasjonalt nivå</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikling av forskningsgruppene	X	X			Internt	5 og 6
B. Støtte forskningsgruppene i systematisk strategisk arbeid med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X			Internt og eksterne partnere	5 og 6
C. Ha en økonomisk drift om muliggjør FoU-terminer med vikar betalt av IMU	X	X	X		Internt og eksterne partnere	5 og 6

Styringsparameter 11						
<i>NTNU utviklar og deler kunnskap og teknologi som bidreg til å møte globale utfordringar</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Styrke rammevilkårene for kunstfagene	X	X	X	X	Internt Nasjonale samarbeidspartnere	6

Styringsparameter 12						
<i>NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrar mangfald og kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved IMU som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Ha en økonomisk drift som muliggjør FoU-terminer med mobilitetsstipend betalt av NTNU og vikarer betalt av IMU	X	X			Internt Internasjonale universitet	2 og 5

## Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtaler
3. Søknader til tematiske utlysninger
4. BOA
5. Rapporteres i ordinære prosesser
6. Kvalitativ vurdering

## Periodeplan for ISL – 2024-2027

Frå og med 2023 innførte NTNU praksis med fireårig rullerande periodeplan for alle nivå i organisasjonen, med utgangspunkt i utviklingsavtalen mellom NTNU og KD. Periodeplanen er strukturert etter utviklingsavtalens tre utviklingsmål og tolv styringsparametrar. Dei viktigaste indikatorane for framdriftsvurdering er lista opp til slutt i periodeplanen. Det er referert til denne lista i tabellane for kvar styringsparameter. Samstundes er det viktig å understreke at den viktigaste utviklinga ved ISL er knytt til kjerneoppgåvene våre. Vi vil prioritere tiltak som betrar studentrekrutteringa, reduserer fråfall, betrar det fagleg-sosiale miljøet til studentane våre, styrkar den disiplin- og profesjonsfagleg identitet deira, legg til rette for ekstern forskingsfinansiering, og som bidreg til at vi både på utdannings- og forskingsfeltet tar berekraft og andre store samfunnsutfordringar på alvor.

### Utviklingsmål 1: *NTNU skal utvikle si rolle som pådrivar og partner for berekraftig samfunnsutvikling*

Styringsparameter 1						
<i>NTNU nyttar hovudprofilen og den faglege breidda til å utdanne kandidatar med berekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Avklare kva berekraft er for ISL, og avgjere i kva program og emne læringsmål om berekraft bør inngå.	x	x			Internt	5, 6
B. Utvikle studieprogramma våre slik at kandidatane våre er budde på faglege omstillingar knytt til KI.	x	x	x	x	Internt Andre einingar ved NTNU	2, 5, 6

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrkar tilbodet om livslang læring</i>						
Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle fleksible studietilbod, enten i form av etter- og vidareutdanningstilbod eller tilpassing av eksisterande portefølje.	x	x	x	x	Internt NTNU vidare Arbeids- og samfunnsliv	5, 6



### Styringsparameter 3

*NTNU gjennomfører Framtidas teknologistudier og Framtidas HUMSAM-studier*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Vidareutvikle heilskapen i studieprogramma våre, til dømes gjennom å utvikle programspesifikke kompetanseprofilar.	x	x			Internt Arbeids- og samfunnsliv	5, 6
B. Auke arbeidslivsrelevansen i studieprogramma, blant anna gjennom bruk av arbeidslivsrepresentantar i undervisninga og bruk av jobbskygging/praksis i enkelte emne.	x	x	X	x	Internt Arbeids- og samfunnsliv	6

### Styringsparameter 4

*NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskingsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Inkludere digitale verktøy, reiskap og metodekompetanse i alle studieprogram. Aktivt jobbe med problemstillingar knytt til bruk av KI i undervisning, læring og samfunn.		X	X	X	Internt	5, 6
B. Følge opp NTNUs nye retningslinjer for open forskning.	x	x	x	x	Internt	1, 5, 6

### Styringsparameter 5

*NTNU skal vere eit føregangsuniversitet for berekraft i eiga drift*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gjere studieporteføljen økonomisk berekraftig ved å redusere den totale ressursbruken og bruke kompetanse og ressursar på tvers av ulike fagseksjonar ved instituttet.	x	x			Internt	6
B. Inkludere omsyn til berekraft i vurdering av søknadar om strategiske middel.	x	x	x	x	Internt	5, 6

## Utviklingsmål 2: NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse

Styringsparameter 6						
<i>NTNU styrker læringsmiljøet til studentane for å legge til rette for auka læring og trivsel</i>						
Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Vidareutvikle studiestart som fagleg og sosial arena.	x	x			Internt Andre einingar ved NTNU	6
B. Gjennomgå strukturen og tilhøyrande emne til lektor- og disiplinprogramma for å betre samanheng og progresjon.	x	x			Internt	6
C. Iverksette lektorstrengen for MLSPRÅK.	x	x			Internt	6
D. Betre og systematisere bruken av sensurrettleiing.	x	x			Internt	5, 6
E. Auke og systematisere bruken av læringsassistentar.	x				Internt	6
F. Inkludere studentar i forskingsprosjekt og forskargrupper.		x	x	x	Internt	6

Styringsparameter 7						
<i>NTNU utviklar attraktive campusar og infrastruktur som bidreg til framifrå lærings-og arbeidsmiljø og høg fagleg kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Kartleggje styrkar og veikskapar med lærings-, identitets- og arbeidsareal for tilsette og studentar ved ISL, med særleg omsyn til framtidig campus.				x	Internt Andre einingar ved NTNU	6
B. Utvikle ein meir robust administrasjonen med omsyn til arbeidsmiljø, samspel, nye system og rutinar.	x	x	x		Internt Eksternt	5, 6
C. Betre arbeidsmiljøet og den kollektive kulturen ved å oppmode til auka bruk av ISLs kontor- og fellesareal.	x	x			Internt	6

### Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle tilsette sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Styrke den systematiske leiarutviklinga i leiargruppa.		x		x	Internt. Eksternt	6
B. Utarbeide karriereplanar gjennom medarbeidarsamtalar for ISLs tilsette.	x	x	x	x	Internt	6
C. Prøve ulike former for konsentrert forskningstid, til dømes blokking av undervisning, kortare forskingsterminar, prosjektutviklingsstøtte, synkronisert forskningstid o.l.	x	x			Internt	6
D. Legge til rette for kompetanseheving knytt til KI.	x	x	x	x	Internt	6

### Utviklingsmål 3: *NTNU skal utvikle seg som leiande, internasjonalt universitet*

### Styringsparameter 9

*NTNU legg til rette for at vesentleg fleire faggrupper etablerer seg på eit dokumentert høgt internasjonalt nivå*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering – når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Jobbe mot ei styrking av forskargrupper med vekt på internasjonalt samarbeid og eksterne søknader.	x	x	x	x	Internt. Eksternt Andre einingar ved NTNU	1,2,4

### Styringsparameter 10

*NTNU utviklar og styrkar samarbeid og partnerskap med internasjonalt leiande fagmiljø*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Betre informasjonen, auke medvitet og styrke støtta til arbeid med eksternt forskingsfinansiering, også frå EU.	x	x	x		Internt Andre einingar ved NTNU	1, 4, 6

B. Få i stand ein samarbeidsavtale som kan erstatte utgåande OFNEC-avtale.	x				Internt Andre eksterne einingar	2, 6
--	---	--	--	--	------------------------------------	------

### Styringsparameter 11

*NTNU utviklar og deler kunnskap og teknologi som bidreg til å møte globale utfordringar*

Utviklingsarbeid ved [inst] som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle og dele kunnskap innan digital humaniora, språkteknologi og humanioratilnærmingar til KI.	x	x	x	x	Internt Andre einingar ved NTNU	2, 3, 4, 6
B. Vidareutvikle nettbaserte ressursar til norskopplæringa.	x	x	x	x	Internt Eksternt	6
C. Jobbe for å auke forskingstilskot innan NTNUs tematiske satsingsområde.	x	x	x	x	Internt Andre einingar ved NTNU	1, 4, 6

### Styringsparameter 12

*NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrar mangfald og kvalitet*

Utviklingsarbeid ved ISL som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Jobbe for meir studentutveksling, både ut frå og inn til ISL.	x	x	x	x	Internt Andre einingar ved NTNU	5, 6
B. Utvikle språkpraksisar som fremjar mangfald og inkludering av internasjonalt tilsette og studentar.	x	x	x	x	Internt	
C. Implementere fullverdige norskopplæringstilbod i Ålesund og Gjøvik.	x	x			Internt	6
D. Vidareutvikle norskkurstilbodet ved å prøve ut nye måtar å legge til rette for norskopplæring for NTNUs tilsette.	x	x	x	x	Internt Andre einingar ved NTNU	5, 6

## Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtaler
3. Søknadar til tematiske utlysingar
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosessar
6. Kvalitativ vurdering

## Periodeplan for Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT) – 2024-2027

Rammene for KULTs periodeplan settes av NTNUs strategier og andre sentrale dokumenter, samt Det humanistiske fakultets strategi og periodeplan.

Dei viktigaste indikatorane for framdriftsvurdering er lista opp til slutt i periodeplanen. Det er referert til denne lista i tabellane for kvar styringsparameter.

### Utviklingsmål 1: *NTNU skal utvikle si rolle som pådrivar og partner for berekraftig samfunnsutvikling*

Styringsparameter 1						
<i>NTNU nyttar hovudprofilen og den faglege breidda til å utdanne kandidatar med berekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Fortsatt rekruttere mange godt kvalifiserte søkere til samtlige studieprogram	x	x	x	x	Internt HF's kommunikasjonsansatte Felles NTNU-kampanjer	5
B. Gjøre det mer synlig overfor eksisterende og kommende studenter hvordan våre program bidrar til å utdanne kandidatar med bærekraft- og omstillingskompetanse	x	x			Internt	5 og 6

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrkar tilbodet om livslang læring</i>						
Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gjøre EVU-spesialiseringen Bærekraft, omstilling og inkludering bedre kjent i relevante miljø	x	x	x		Internt Arbeids- og samfunnsliv	5 og 6
B. Etablere KULT som en sentral aktør innen etter- og videreutdanning på samfunnsaktuelle tema			x	x	Internt Arbeids- og samfunnsliv	5 og 6

### Styringsparameter 3

*NTNU gjennomfører Framtidas teknologistudier og Framtidas HUMSAM-studier*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Gjennomføre piloten Tverrfaglig profil bærekraft med mål om videreføring	x				Internt HF og samarbeidspartner EPT	5 og 6
B. Synliggjøre studienes arbeidslivsrelevans overfor studentene gjennom samarbeid med arbeidslivet og mer eksplisitt adressering av tema i all undervisning og i målrettede seminar	x	x	x	x	Internt	5 og 6
c. Kontinuerlig arbeid med å tydeliggjøre kompetanseprofiler på våre to masterprogram	x	x	x	x	Internt	6

### Styringsparameter 4

*NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskningsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Synliggjøre instituttets innovasjonsarbeid	x	x			Internt Kommunikasjonsavdelingen ved HF	6
B. Utforske mulighetene som ligger i Universitetskommunen 3.0 og andre tilgrensende enheter og utvalg	x	x			Internt Offentlig sektor	6
C. Følge opp NTNUs nye retningslinjer for åpen forskning	x	x			Internt	1,5 og 6
D. Gjøre egne studenter mer kjent med instituttets arbeid innen innovasjon, utvikling og omstilling	x	x	x	X	Internt	5 og 6

### Styringsparameter 5

*NTNU skal vere eit føregangsuniversitet for berekraft i eiga drift*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		

A. Gjøre NTNUs retningslinjer for reiser kjent på KULT og utvikle en egen handlingsplan for bærekraftig reisevirksomhet	x				Internt	6
B. Utvikle en egen miljøstrategi/handlingsplan og gjøre prinsippene i denne kjent i egen organisasjon	x	x			Internt HF NTNU	6

## Utviklingsmål 2: NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle tilsette sin kompetanse

Styringsparameter 6						
<i>NTNU styrker læringsmiljøet til studentene for å legge til rette for auka læring og trivsel</i>						
Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Kontinuerlig arbeid med det psykososiale studiemiljøet gjennom oppfølging fra faglige og administrativt ansatte	x	x	X	x	Internt	6
B. Støtte linjeforeningen økonomisk og administrativt til gjennomføring av sosiale arrangement og aktiviteter	x	x	x	X	Internt	6
C. Utforske et bredere spekter av lærings- og vurderingsformer	x	x	x	X	Internt BLINK	6
D. Forbedre og systematisere bruken av læringsassistenter	x	x			Internt	6

Styringsparameter 7						
<i>NTNU utviklar attraktive campusar og infrastruktur som bidreg til framifrå lærings- og arbeidsmiljø og høg fagleg kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Aktiv bruk av felles møteplasser for å opprettholde og styrke de ansattes opplevelse av tilhørighet og fellesskap	x	x	X	x	Internt HF	6
B. Sikre gode arbeidsplasser for studentene	x				Internt HF	6
C. Utvikle en robust administrasjon med tydelig ansvarsfordeling og rutiner	x	x			Internt	6



### Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle tilsette sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Styrke lederutviklingen i ledergruppa	x	x			NTNU/eksterne ressurser	6
B. Utarbeide karriereplaner gjennom medarbeidersamtaler for alle vitenskapelige og administrativt ansatte	x	x	x	X	Internt	6
C. Støtte ansatte som ønsker å søke opprykk i form av interne seminarer, kollegaveiledning og individuell oppfølging	x	x	x	X	Internt HF	6
D. Opprettholde ulike verktøy til å sikre tid til fordypning (f eks fordypningsuke)	x	x	x	X	Internt	6

### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som leiande, internasjonalt universitetD. Teste ut ulike modell

### Styringsparameter 9

*NTNU legg til rette for at vesentleg fleire faggrupper etablerer seg på eit dokumentert høgt internasjonalt nivå*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Opprettholde et høyt faglig nivå i forskningsgruppene, med konkurransedyktige søknader og gode publikasjoner	x	x	x	X	Internt	1, 4,5 og 6
B. Legge til rette for intensiv fagutvikling i forskningsgruppene i forbindelse med fordypningsuke (vår og høst) og KULT-dagen	x	x			Internt	6
C. Bruke strategimidler til søknadsutvikling og publisering,	x	x	x	X	Internt	6
D. Utvikle rutine for utvikling og kvalitetssikring av søknader om forskningsmidler i dialog med fakultetets rutiner	X	X			Internt HF	6
E. Arbeide for mest mulig forutsigbare og utviklende arbeidsforhold for forskerne	x	x	x	X	Internt HF	6

### Styringsparameter 10

*NTNU utviklar og styrkar samarbeid og partnerskap med internasjonalt leiande fagmiljø*

Utviklingsarbeid ved KULT som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?	Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer
--	----------------------------------	-----------------------------	---------------

	2023	2024	2025	2026		vi framdrift
A. Bruke strategimidler til å utvikle og styrke internasjonale forskningsnettverk og prosjekter	x	x	x	X	Internt HF NTNU sentralt	1,4 og 6
B. Bruke professor 2/førsteamanuensis 2 og gjesteforskere aktivt til etablering av nye nettverk	x	x	x	X	Internt	6

Styringsparameter 11						
<i>NTNU utviklar og deler kunnskap og teknologi som bidreg til å møte globale utfordringar</i>						
Utviklingsarbeid ved KULTsom bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Bruke de tematiske satsningene til å etablere nye og styrke eksisterende samarbeidsrelasjoner	x	x	x	X		5,6
B. Opprettholde den sterke posisjonen som attraktiv samarbeidspartner for FME og andre relevante tiltak	x	x	x	X		6
C. Sikre et globalt perspektiv i samarbeid både om forskning og utdanning, f eks gjennom UTFORSK, ERASMUS + og Center for global impact	x	x	x	X		6

Styringsparameter 12						
<i>NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrar mangfald og kvalitet</i>						
Utviklingsarbeid ved KULTsom bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheiter og samarbeid	Slik vurderer vi framdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Legge til rette for at pågående INTPART - og UTFORSK-prosjekt skal gi gode mobilitetsmuligheter for både ansatte og studenter	x	x	x	X		6
B. Evaluere og videreutvikle COIL som internasjonaleringsverktøy/metode	x	x				6
C. Utforske mulighetene for Erasmus+ midler	X	X	X	x	Internt HF	6

## Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtalar
3. Søknadar til tematiske utlysingar
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosessar
6. Kvalitativ vurdering
7. [Andre vurderingskriterium]

## Periodeplan Institutt for moderne samfunnshistorie 2024-2027

I 2023 innførte NTNU en praksis med fireårig periodeplan for alle nivå i organisasjonen og med utgangspunkt i utviklingsavtalen mellom NTNU og KD (se: [utviklingsavtalen mellom NTNU og Kunnskapsdepartementet](#)). Utviklingsarbeidet ved IMS knyttes til kjerneoppgavene våre, samt til hvordan vi forstår vårt samfunnsoppdrag mer generelt og som bidragsyter til NTNU mer spesielt. Vi vil spesielt prioritere tiltak som bidrar til studentrekruttering og studiekvalitet, som reduserer frafall og styrker det faglige- og psykososiale miljøet til studentene. Vi ønsker videre å jobbe for å styrke deres disiplin- og profesjonsfaglige identitet, samt å bevisstgjøre dem på egen arbeidslivskompetanse. Ved IMS ønsker vi også å legge til rette for relevant forskning, og å konsolidere og styrke den eksterne forskningsfinansieringen. IMS er et institutt som både på utdannings-, formidlings- og forskingsfeltet tar bærekraft og andre store samfunnsutfordringer på alvor, og som derfor har mye å bidra med for å realisere NTNU strategiske prioriteringer.

De viktigste indikatorene for fremdriftsvurdering er listet opp til slutt i periodeplan. Det er referert til denne listen i tabellene for hver styringsparameter.

### Utviklingsmål 1: *NTNU skal utvikle sin rolle som pådriver og partner for bærekraftig samfunnsutvikling*

Styringsparameter 1						
<i>NTNU utnytter hovedprofilen og den faglige bredden til å utdanne kandidater med bærekraft- og omstillingskompetanse</i>						
Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteren	Periodisering - når gjer vi kva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Rekruttere flere godt kvalifiserte studenter	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Innarbeide læringsmål knyttet til bærekraft i studieprogrammene	X	X	X		Internt	5, 6
C. Videreutvikle og tilby vårt emne i bærekraft til flere enn i dag	X	X	X		Internt	5, 6

Styringsparameter 2						
<i>NTNU styrker tilbudet om livslang læring</i>						

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle studieprogrammet «Krig og samfunn» som et digitalt og deltidsbasert tilbud	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Utvikle etter- og videreutdanningstilbud med utgangspunkt i eksisterende portefølje		X	X	X	Internt NTNU videre Arbeids- og samfunnsliv	5, 6

Styringsparameter 3						
<i>NTNU gjennomfører Fremtidens teknologistudier og Fremtidens HUMSAM-studier</i>						
Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utvikle kandidatprofiler for våre studieprogram i historie i samarbeid med IHK	X	X			Internt	5
B. Vurdere og videreutvikle studieporteføljen i tråd med anbefalingene fra sluttrapporten til Fremtidens HUMSAM-studier, spesielt med tanke på arbeidslivsrelevans	X	X	X	X	Internt Arbeids- og samfunnsliv	5, 6
C. Kartlegge og inngå samarbeid med mulige partnere i offentlig og privat sektor.	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6
D. Utvikle og vedlikeholde hjemmesidene våre, særlig mtp arbeidslivsrelevans, kompetanseprofil og store samfunnsutfordringer	X	X	X	X	Internt Alumni, arbeids- og samfunnsliv	5, 6

Styringsparameter 4						
<i>NTNU skaper innovasjon, utvikling og omstilling ved at forskningsbasert kunnskap og ny teknologi blir tatt i bruk</i>						
Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		

A. Utvikle og ta i bruk digital kompetanse i våre studieprogram	X	X	X		Internt	5, 6
B. Jobbe aktivt for å at historisk kompetanse (kontekst) skal tilføres andre fagmiljø	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	5, 6

Styringsparameter 5						
<i>NTNU skal være et foregangsuniversitet for bærekraft i egen drift</i>						
Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Fokus på NTNUs retningslinjer for reisevirksomhet	X				Internt	6
B. Knytte bærekraftperspektiv til søknader om strategiske midler ved IMS	X	X	X	X	Internt	6

## Utviklingsmål 2: NTNU skal styrke lærings- og arbeidsmiljøet og utvikle ansatte sin kompetanse

Styringsparameter 6						
<i>NTNU styrker læringsmiljøet til studentene for å legge til rette for økt læring og trivsel</i>						
Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Videreutvikle mottak og studiestart som faglig og sosial arena i samarbeid med studentorganisasjonene	X	X			Internt Linjeforeningene og andre enheter ved NTNU	6
B. Aktivt støtte linjeforeningenes arbeid	X	X	X	X	Internt Linjeforeningene	6
C. Involvere studenter tydeligere i forsknings- og seminarvirksomhet ved IMS (som instituttseminar, forskningsgrupper)	X	X	X	X	Internt	6
D. Aktivt bruke studentrepresentantene opp mot ledergruppen og styret for å komme med innspill på forbedringer	X	X	X	X	Internt	6
E. Organisere karriere- og fagdager for studentene	X	X	X	X	Internt	6

### Styringsparameter 7

*NTNU utvikler attraktive campuser og infrastruktur som bidrar til fremragende lærings-og arbeidsmiljø og høy faglig kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Sørge for gode kontorfasiliteter for alle ansatte ved IMS	X	X	X	X	Internt	6
B. Legge til rette for utvikle arealer som oppmuntrer til samhandling mellom ansatte, mellom ansatte og studenter, samt mellom studenter	X	X	X	X	Internt	6

### Styringsparameter 8

*NTNU arbeider systematisk for å utvikle ansatte sin kompetanse og karriere*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Utarbeide, videreutvikle og følge opp ansattes karriereplan	X	X	X	X	Internt	5, 6
B. Utvikle pedagogiske mapper for ansatte ved IMS med mål om å få flere merittede undervisere	X	X	X		Internt	5, 6
C. Støtte forskningsgruppene i systematisk strategisk arbeid med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X	X	X	Internt	6

### Utviklingsmål 3: NTNU skal utvikle seg som ledende, internasjonalt universitet

### Styringsparameter 9

*NTNU legger til rette for at vesentlig flere faggrupper etablerer seg på et dokumentert høyt internasjonalt nivå*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Jobbe aktivt for å utvikle nye forskningsgrupper med utgangspunkt i eksisterende kompetanse	X	X			Internt og eksterne partnere	6
B. Opprettholde og utvikle teamfokus og delingskulturen i det systematiske arbeidet med å utvikle nye forskningsprosjekter/søknader. Det kollektive i fokus.	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	6

### Styringsparameter 10

*NTNU utvikler og styrker samarbeid og partnerskap med internasjonalt ledende fagmiljø*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Støtte det strategiske arbeidet med henblikk på publisering, internasjonal nettverksbygging og prosjektsøking	X	X			Internt og eksterne partnere	6
B. Arrangere seminarer for å støtte opp under EU-søknader	X	X	X	X	Internt	6

### Styringsparameter 11

*NTNU utvikler og deler kunnskap og teknologi som bidrar til å møte globale utfordringer*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Bygge opp og videreutvikle nettbaserte ressurser i «Krig og samfunn»	X	X	X		Internt	5, 6
B. Styrke og opprettholde internasjonal publisering og deltagelse i internasjonale forskningsnettverk og -fora	X	X	X	X	Internt	1, 5, 6
C. Støtte opp om og utvikle søknader om forskningsprosjekt innen NTNUs tematiske satsingsområder	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	2, 3, 4

### Styringsparameter 12

*NTNU stimulerer til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrer mangfold og kvalitet*

Utviklingsarbeid ved IMS som bidrar til styringsparameteret	Periodisering - når gjør vi hva?				Avhengigheter og samarbeid	Slik vurderer vi fremdrift
	2024	2025	2026	2027		
A. Opprettholde forskernettverkene som internasjonale ansatte ved IMS har	X	X	X	X	Internt og eksterne partnere	2, 6
B. Vektlegge mangfold gjennom bevisst rekruttering både nasjonalt og internasjonalt	X	X	X	X	Internt	6
C. Videreutvikle vår Erasmus Mundus mtp å etablere et internasjonalt masterprogram	X	X			Internt og eksterne partnere	2, 6
D. Informere og legge til rette for studentutveksling	X				Internt og eksterne partnere	2, 6



## Framdriftsvurdering

1. Internasjonal publisering
2. Samarbeidsavtaler
3. Søknader til tematiske utlysinger
4. BOA
5. Rapportering i ordinære prosesser
6. Kvalitativ vurdering
7. [Andre vurderingskriterium]

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	6/24	10.04.2024

## Betenkninger ved utlysning av teknisk-administrative stillinger

### Forslag til vedtak:

Saken har ikke forslag til vedtak.

## Notat

---

Til: LOSAM

---

Kopi til:

---

Fra:

---

Signatur:

## Betenkninger ved utlysning av T/A-stillinger og orienteringer om VIT-stillinger i LOSAM

LOSAM har meldt om behov for å se på rutineene vedrørende behandlingen av utlysningstekster i LOSAM. Vi har i dette saksdokumentet skissert de rutiner og regelverk som gjelder, og satt opp forslag til punkter for drøfting.

### Rutiner og regelverk:

Saksbehandling av utlysningstekster i LOSAM er regulert gjennom personalreglementene og tilpasningsavtalen:

#### Personalreglement T/A:

**3.4** Før utlysning av stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene ved fakultet/avdeling (IDF LOSAM) informeres om utlysningsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen (se hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 1) og utlysningsteksten for øvrig. De ansatte ved den aktuelle enheten skal gjennom medvirkning ha informasjon og gis mulighet til medvirkning på utlysningsteksten, jf. [Tilpasningsavtalen](#) til Hovedavtalen pkt. 9.6.

**3.5** Utllysningsteksten vedtas av rektor/rektorat, leder av fakultet/VM eller leder av avdeling. Utllysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NTNU med hensyn til struktur og innhold.

#### Personalreglementet VIT:

---

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 saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

**3.4** Før utlysning av stilling skal tillitsvalgte for organisasjonene ved fakultet/avdeling (IDF LOSAM) informeres om utlysningsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen (se hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 1). De ansatte ved den aktuelle enheten skal gjennom medvirkning ha informasjon og gis mulighet til medvirkning på utlysningsteksten, jf. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen pkt. 9.6.

**3.5** Utlysningsteksten vedtas av leder av ansettelsesutvalget. Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NTNU med hensyn til struktur og innhold.

For undervisnings- og forskerstillinger, utdanningsstillinger og forskerstillinger tilknyttet senter eller program, eller som på annen måte er tilknyttet tverrfaglig virksomhet, skal fakulteter/museet som er faglig involvert få uttale seg om forslag til utlysningstekst før den vedtas. Ansettelsesutvalgets leder ved vertsfakultetet/museet vedtar utlysningsteksten.

### **Tilpasningsavtalen:**

#### **7.5.10.** Andre saker til drøfting

a) Utlysningstekster. Etter HTA pkt. 2.5.5 (1) skal tillitsvalgte for organisasjonene ved IDF LOSAM orienteres om kunngjøringsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen i alle stillinger, og for teknisk/administrative stillinger kan det også kreves å få drøftet kunngjøringsteksten for øvrig. Det vises til personalreglement for teknisk/administrative stillinger pkt. 3.7, og personalreglement for vitenskapelige stillinger pkt. 3.6.

Saksbehandling av kunngjøringstekster bør normalt foregå på samme måte som ved drøfting av lønn, dvs. fortløpende ved bruk av kommunikasjonsverktøy. IDF LOSAM må komme med eventuelle tilbakemeldinger til arbeidsgiver innen tre virkedager etter at kunngjøringsteksten sendes IDF LOSAMS medlemmer.

I enkelte tilfeller kan tillitsvalgte be om at kunngjøringsteksten drøftes i møte. Eksempler på slike tilfeller kan være manglende referat fra medvirkning, særlige forhold i teksten eller oppfølging av spørsmål fra rådgivende gruppe.

Etter HA § 31 (3) om likestilling, skal de tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg om likestillingspunktet i kunngjøringsteksten før stillingen kunngjøres.

### **Til drøfting:**

#### **T/A-stillinger:**

- Drøfting i møte eller ved sirkulasjon

- Hvilke kriterier skal ligge til grunn for å benytte saksbehandling ved sirkulasjon dersom et er forholdsmessig lang tid til neste møte?
- Tidsfrister ved saksbehandling ved sirkulasjon
- Drøfting av lønns plassering
  - Årlig oppdatering/revidering av overenskomst med forhåndsdefinert spenn for normalavlønning for de ulike stillingskodene
- Drøfting av utlysningsteksten for øvrig
  - Redusere teksten i saksframlegget ved å utelukke alle avsnitt med standardtekst (kun betenkningen)?
- Tilsyn med at arbeidsgiver ivaretar medvirkningsplikten (Tilpasningsavtalen pkt 9.6)
  - Eget punkt om medvirkning i saksframlegget?

**VIT-stillinger:**

- Drøfting av lønns plassering
  - Årlig oppdatering/revidering av overenskomst med forhåndsdefinert spenn for normalavlønning for de ulike stillingskodene
- Orientering om utlysningsteksten
  - Redusert tekst (kun betenkningen) eller fullstendig utlysningstekst?
  - Når i prosessen ønsker LOSAM orientering?
  - Orientering ved sirkulasjon?
- Tilsyn med at arbeidsgiver ivaretar medvirkningsplikten (Tilpasningsavtalen pkt 9.6)
  - Eget punkt om medvirkning i saksframlegget?

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	7/24	10.04.2024

## Saksfremlegg årsrapport HF 2023, LOSAM

### Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til etterretning. Administrasjonen tar med innspillene i arbeidet med ferdigstilling av årsrapporten.



# Årsrapport 2023

Det humanistiske fakultet



## Innhold

Innledning .....	3
Del 1: Det humanistiske fakultet i tall – 2023 .....	3
Økonomi.....	3
Bevilgningsøkonomi .....	3
Lønnsandel .....	4
Avsetningsnivå .....	5
Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) .....	5
Norges forskningsråd (NFR) .....	6
EU .....	8
Andre bidrag .....	9
Studieporteføljen .....	11
Søker- og møtt-tall .....	11
<b>Lanserte nytt masterprogram «Krig og samfunn» .....</b>	<b>13</b>
Gjennomstrømming .....	14
Studiepoengproduksjon .....	16
Kandidatproduksjon .....	17
Studiebarometeret .....	18
Ut- og innreisende studentmobilitet 2019 – 2023 .....	19
Norskkurs .....	21
Videreutdanning .....	21
Doktorgradsutdanning .....	22
Inngåtte avtaler .....	22
Disputaser .....	24
Gjennomføring .....	25
Publisering .....	27
Midlertidighet .....	28
Midlertidige ansatte og vikarer .....	31
Mest brukte stillingskategorier for midlertidige .....	31
Rekrutteringsstillinger .....	32
Del 2: Strategisk arbeid – 2023 .....	34
Utviklingsmål 1: Bærekraftig samfunnsutvikling .....	34



Rekruttering av studenter .....	34
Fremtidens studieportefølje på HF .....	35
Nyskaping .....	38
Samarbeid med arbeidslivet og synliggjøring av arbeidslivsrelevans .....	39
Utviklingsmål 2: Lærings- og arbeidsmiljø .....	39
Reisepolitikk .....	39
Organisasjon .....	40
HMS, beredskap og sikkerhet .....	44
Karriereplanarbeid .....	48
Utviklingsmål 3: Internasjonalt ledende fagmiljø .....	48
Kollektiv forskningskultur .....	48
Sammenhengende tid til forskning .....	50
Kunst .....	51
Internasjonal mobilitet .....	52
Likestilling og mangfold .....	54

## Innledning

Dekan har valgt å legge fram en todelt årsrapport for 2023. I den første delen, *Det humanistiske fakultet i tall – 2023*, er hensikten å gi en generell virksomhetsrapportering til fakultetsstyret på områder der det er viktig å følge utviklingen over år. I den andre delen, *Strategisk arbeid – 2023*, er målet å informere fakultetsstyret om arbeidet med prioriteringene i den vedtatte periodeplanen for fakultetet 2023–2026<sup>1</sup> (vedtak i S-sak 9/2022) og spesielt tiltakene for 2023 (S-sak 01/2023).

Dekan vil framheve at fakultetet i 2023 har prioritert å jobbe videre med og komme i gang med to større prosjekter som i sum skal bidra til et bærekraftig fakultet faglig og økonomisk inn i framtida. Det ene har betegnelsen *Fremtidens studieportefølje* der hovedvekten i 2023 har vært konkrete tiltak for å bedre situasjonen innenfor studieprogram som over tid ikke fyller studieplassene. Det andre prosjektet, *Fremtidens HF – organisasjon 2025*, har som mål at fakultetet i 2025 har en inndeling av instituttene der ressursene brukes best mulig for å legge til rette for god kvalitet i forskning, kunstnerisk virksomhet og utdanning. Prosjektene omtales mer utførlig i rapporten.

I løpet av 2023 fikk vi en viktig politisk avklaring som på sikt vil bety svært mye for fakultetet. Regjeringen besluttet nemlig å gå videre med Campussamlingen på og rundt Gløshaugen. Det innebærer at arbeidet med byggene som skal huse HFs institutter og fagmiljø fra Dragvoll fortsetter.

Ved HF har det blitt oppnådd mange gode resultater på flere områder i 2023. Et av eksemplene er det nye masterprogrammet i krig og samfunn der søker- og opptakstall er svært gode. Et annet eksempel er den rekordhøye omsetningen innenfor eksternfinansiert virksomhet på tross av merkbare endringer i NFR. Disse og flere gode resultater kan dere lese om senere i rapporten.

## Del 1: Det humanistiske fakultet i tall – 2023

### Økonomi

#### Bevilgningsøkonomi

NTNUs bevilgningsøkonomi omfatter de bevilgningene som tildeles fra Kunnskapsdepartementet for å finansiere universitetets ordinære drift og primære virksomhet (undervisning, forskning og formidling). Den samlede bevilgningsøkonomien (Ramme Total) består av Ramme Drift (RD)<sup>2</sup> og Ramme Strategi og Omstilling (RSO)<sup>3</sup>. Nedenfor vises en oversikt over fakultetets utvikling over den samlede bevilgningsøkonomien (Ramme Total) fordelt på de ulike rammene i perioden 2020–2023.

<sup>1</sup> <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/HF+-+Periodeplan+2023+-+2026>

<sup>2</sup> RD: Ramme Drift. Omfatter bevilgninger som skal dekke enhetens ordinære drift og primære virksomhet innen undervisning, forskning og formidling.

<sup>3</sup> RSO: Ramme Strategi og Omstilling. Omfatter i vesentlig grad øremerkede midler til stipendiat- og post.doc-stillinger, avansert vitenskapelig utstyr, utdanning og likestillingsmidler.

Regnskapsførte tall i hele 1000		2020			2021			2022			2023		
		Budsjett	Regnskap	Avvik	Budsjett	Regnskap	Avvik	Budsjett	Regnskap	Avvik	Budsjett	Regnskap	Avvik
RD	Inntekter	-388 960	-399 173	10 213	-402 006	-410 071	8 065	-409 615	-421 736	12 122	-434 829	-451 112	16 283
	Kostnader	392 783	397 028	-4 245	408 236	412 246	-4 010	413 531	424 367	-10 836	437 127	449 839	-12 712
	<b>Resultat</b>	<b>3 823</b>	<b>-2 145</b>	<b>5 968</b>	<b>6 230</b>	<b>2 175</b>	<b>4 056</b>	<b>3 917</b>	<b>2 631</b>	<b>1 286</b>	<b>2 298</b>	<b>-1 273</b>	<b>3 571</b>
RSO	Inntekter	-61 524	-62 024	500	-61 905	-62 118	213	-51 555	-54 659	3 104	-45 879	-47 053	1 174
	Kostnader	61 142	58 413	2 729	61 826	60 554	1 272	53 133	54 073	-940	48 260	50 778	-2 518
	<b>Resultat</b>	<b>-382</b>	<b>-3 611</b>	<b>3 229</b>	<b>-79</b>	<b>-1 564</b>	<b>1 485</b>	<b>1 578</b>	<b>-586</b>	<b>2 164</b>	<b>2 381</b>	<b>3 725</b>	<b>-1 344</b>
RT	Inntekter	-450 484	-461 197	10 713	-463 911	-472 190	8 278	-461 169	-476 395	15 226	-480 708	-498 165	17 457
	Kostnader	453 925	455 441	-1 516	470 062	472 800	-2 738	466 664	478 440	-11 776	485 387	500 617	-15 230
	<b>Resultat</b>	<b>3 441</b>	<b>-5 756</b>	<b>9 197</b>	<b>6 151</b>	<b>611</b>	<b>5 540</b>	<b>5 495</b>	<b>2 045</b>	<b>3 450</b>	<b>4 679</b>	<b>2 452</b>	<b>2 227</b>

Tallene i tabellen over gjelder som nevnt fakultetet samlet. Bak disse tallene ligger svært ulike instituttøkonomier. Det er iverksatt tiltak for å se på økonomien, spesielt ved instituttene som har praktisk-estetiske fagmiljø der den faglige aktiviteten ikke utløser resultatbaserte midler og utdanningen er relativt ressurskrevende.

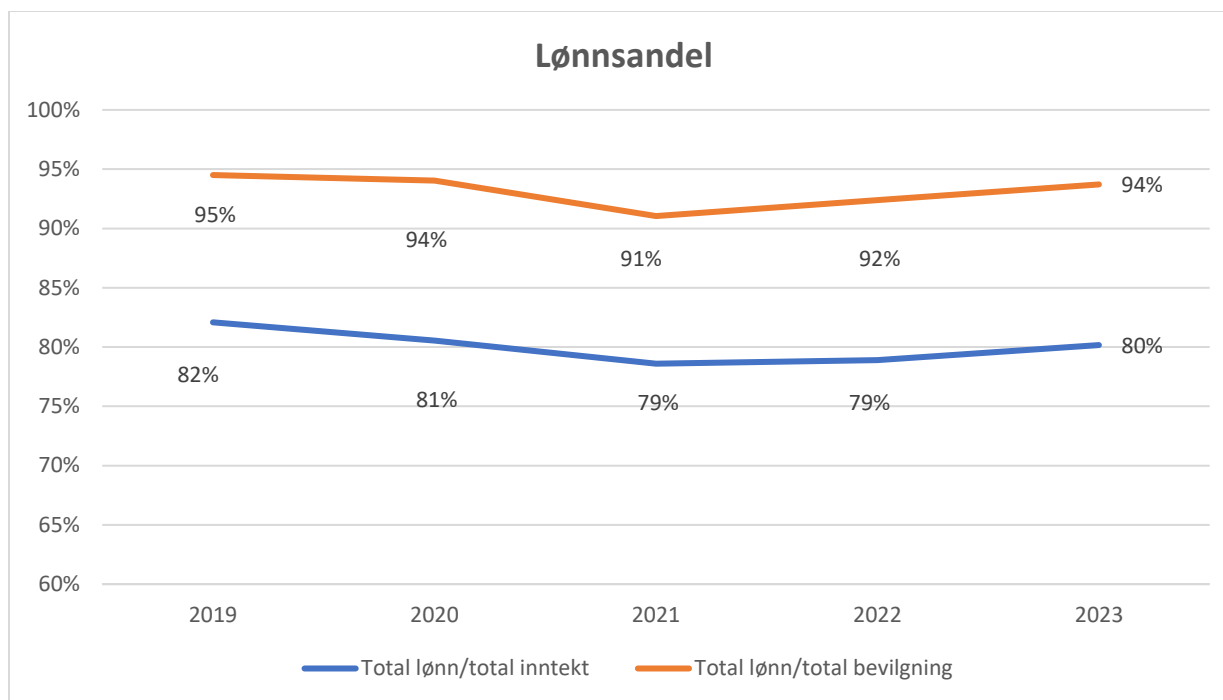
Budsjettet for 2023 ble satt opp med et resultat på 4,7 millioner (kostnadene høyere enn inntektene), men årsresultatet ble imidlertid på 2,5 millioner (kostnadene høyere enn inntektene). Hovedårsaken til dette er økt bevilgning gjennom revidert nasjonalbudsjett.

Vi har styrt mot budsjett gjennom hele 2023, og erfarer at prognosene underveis har gitt oss en riktig indikasjon på økonomien totalt sett.

#### Lønnsandel

Fakultetet registrerer de senere årene at bevilgningen går til å dekke lønnsforpliktelser. I grafen under vises utviklingen på lønnsandelen i perioden 2019-2023. Vi har valgt å regne lønnsandelen på to måter.

1. Total lønn (både fast og midlertidig lønn) dividert på total inntekt (bevilgning, overføringer fra BOA og annen inntekt)
2. Total lønn (både fast og midlertidig lønn) dividert på total bevilgning (holder overføring fra BOA og annen inntekt utenfor)



Som vist i illustrasjonen over, økte lønnsandelen av fakultetets budsjett i 2023 sammenliknet med 2021 og 2022. Det betyr at handlingsrommet for strategiske tiltak ble reduserte tilsvarende.

#### Avsetningsnivå

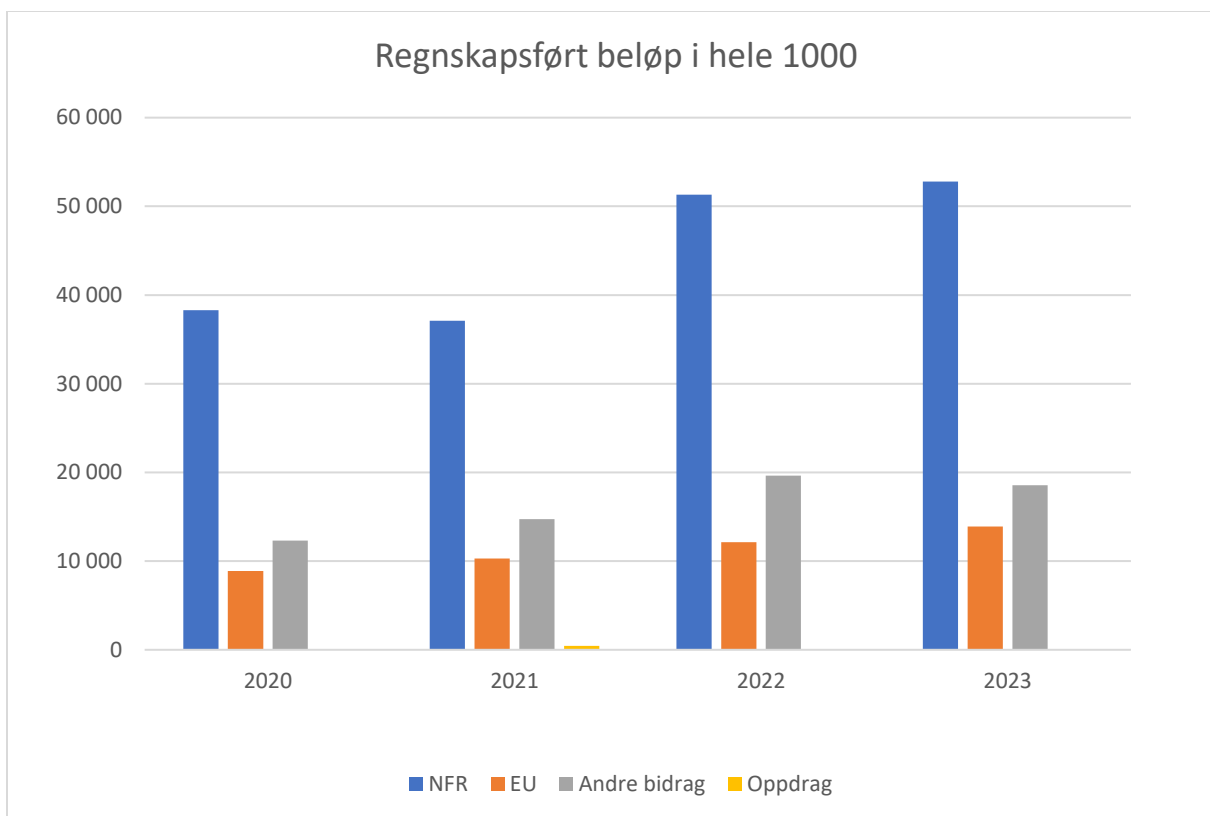
HF hadde en avsetning på ca. 24 millioner ved starten av 2023. Som beskrevet i avsnittet overfor, ble fakultetets samlede resultat på tilnærmet 2,5 millioner og bidro til å redusere avsetningsnivået til 21,6 millioner ved utgangen av 2023.

Langtidsbudsjettet 2024–2027 viser en nedgang i basisbevilgning. Ved utgangen av perioden styrer vi mot en avsetning på mellom 10-15 millioner som vil være en buffer mot uventede kostnader/nedskjæringer.

#### Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Nedenfor er en oversikt over fakultetets regnskapsførte BOA-utvikling per finansieringskategori i perioden 2020–2023.

Regnskapsført beløp i hele 1000	2020	2021	2022	2023
NFR	38 301	37 109	51 324	52 808
EU	8 893	10 288	12 126	13 889
Andre bidrag	12 299	14 727	19 654	18 536
Oppdrag	59	436	80	
<b>BOA</b>	<b>59 552</b>	<b>62 560</b>	<b>83 184</b>	<b>85 233</b>



HF hadde i 2023 en samlet BOA-omsetning på 85,2 mill. kr. Dette er en oppgang på 2 millioner kroner sammenlignet med 2022. I hovedsak skyldes oppgangen en generell aktivitetsøkning. Nedenfor følger kommentarer til utviklingen for de tre finansieringskategoriene av betydning.<sup>4</sup>

#### Norges forskningsråd (NFR)

Fakultetet hadde i 2023 en liten økning i aktivitetsnivået på NFR-finansierte i prosjekter sammenlignet med 2022. Dette til tross for reduserte finansieringsmuligheter hos NFR. Tilslagsprosenten på nye prosjekter har vært god.

Søknadsaktiviteten til Forskningsrådet for perioden 2020-2023 er vist i tabellen nedenfor.

År	Sendte	Innvilget	Suksessrate
2020	23	3	13 %
2021	25	4	16 %
2022	26	4	15 %
2023	12	1	8 %

Søknadsaktiviteten til Forskningsrådet og HF's tilslagsprosent på forskerprosjekt har gått ned i 2023. Resultatet kan sees som en konsekvens av Forskningsrådet omorganisering i 2023, med den mest

<sup>4</sup> I dette avsnittet vil det bli lagt til en ramme med en «BOA suksesshistorie»

omfattende endringen værende omleggingen av utlysningene innen *Banebrytende forskning (FRIPRO)* fra en årlig søknadsfrist til løpende søknadsfrist. For våre fagmiljø ved HF er FRIPRO en viktig konkurranse-arena og med omleggingen av utlysningene var FRIPRO stengt for mottak av søknader store deler av 2023, med bare en søknadsfrist på våren for utlysningen *forskerprosjekt for unge talenter*. 18. oktober 2023 åpnet alle tre utlysninger for innsending med løpende søknadsfrist.

Tabellen under viser forskerprosjekt-søknader hvor NTNU er koordinator. Disse søknadene er fordelt på følgende måte:

	Forskerprosjekt for fornyelse	Forskerprosjekt for unge talenter/tidlig karriere	Banebrytende forskning (FRIPRO)	Tematiske (ikke FRIPRO)*
KULT	1	2	1	2
ISL		1		1
IHK		1 (1)		1 (1)
IKM		2	1	1
IMU	1			1
IMS	1	2	2	1
IFR	1			1
HF totalt	4	8	4	8

*Ikke FRIPRO	
Velferd, kultur og samfunn	5 (1)
Global utvikling og internasjonale relasjoner	1
Utdanning og kompetanse	1
Samisk	1

Tallene i parentes er innvilgede søknader. Som tabellene viser har det blitt sendt flere søknader til tematiske utlysninger i 2023 enn til FRIPRO. HF fikk innvilget ét koordinert forskerprosjekt i kategorien *unge talenter/tidlig karriere 2023* fra det tematiske området *Velferd, kultur og samfunn*.

Åtte av de tolv søknadene vart sendt til utlysningene *forskerprosjekt for unge talenter/tidlig karriere*. En av grunnene til dette kan være Forskningsrådets prioritering av disse utlysningene, både med en tematisk utlysning og den eneste FRIPRO-søknadsfrist på våren i 2023. Disse utlysningene ble tydelig kommunisert ut til fagmiljø og det var stort engasjement rundt utlysningene.

Det var et stort sprik i evarlueringene av søknadene sendt til Forskningsrådet, og det har i 2023 blitt satt i gang et arbeid med å tydeliggjøre prosessen for kvalitetssikring av prosjektsøknader, som skal følges opp i 2024.

I tillegg hadde vi i 2023 også søknader til utlysninger av kompetanse- og samarbeidsprosjekt, koordinerings- og støtteaktiviteter, og partnersøknader til innovasjonsprosjekt i offentlig sektor, INFRASTRUKTUR og FME, noe som viser den samlede aktiviteten dekker et stadig større område av det samlede forsknings- og innovasjonsfeltet.

HF fikk innvilget et koordinerings- og støtteaktivitet-prosjekt innen BalanseHub. Utover dette har flere fagmiljø vært med på suksessfulle partnersøknader til tematiske utlysninger.

## EU

Fakultetets EU-finansiering har vært økende de siste årene. Dette som et resultat av økt tilslagsprosent i årene 2020-2023. EU aktiviteten økte med 1,7 millioner i 2023 sammenlignet med 2022, hvor flere nye EU-prosjekter hadde oppstart i løpet av året. Tilslagsprosenten har vært stigende fra Horisont 2020 til Horisont Europa<sup>5</sup>.

Søknadsaktiviteten til EUs rammeprogram for perioden 2017 til 2023 er vist i tabellen nedenfor.

År	Sendte	Innvilget	Suksessrate
2017	13	2	15 %
2018	22	5	22%
2019	24	6	25%
2020	19	5	26%
2021	19	6	33 %
2022	15	3*	20 %
2023	18	2	11,1 %**

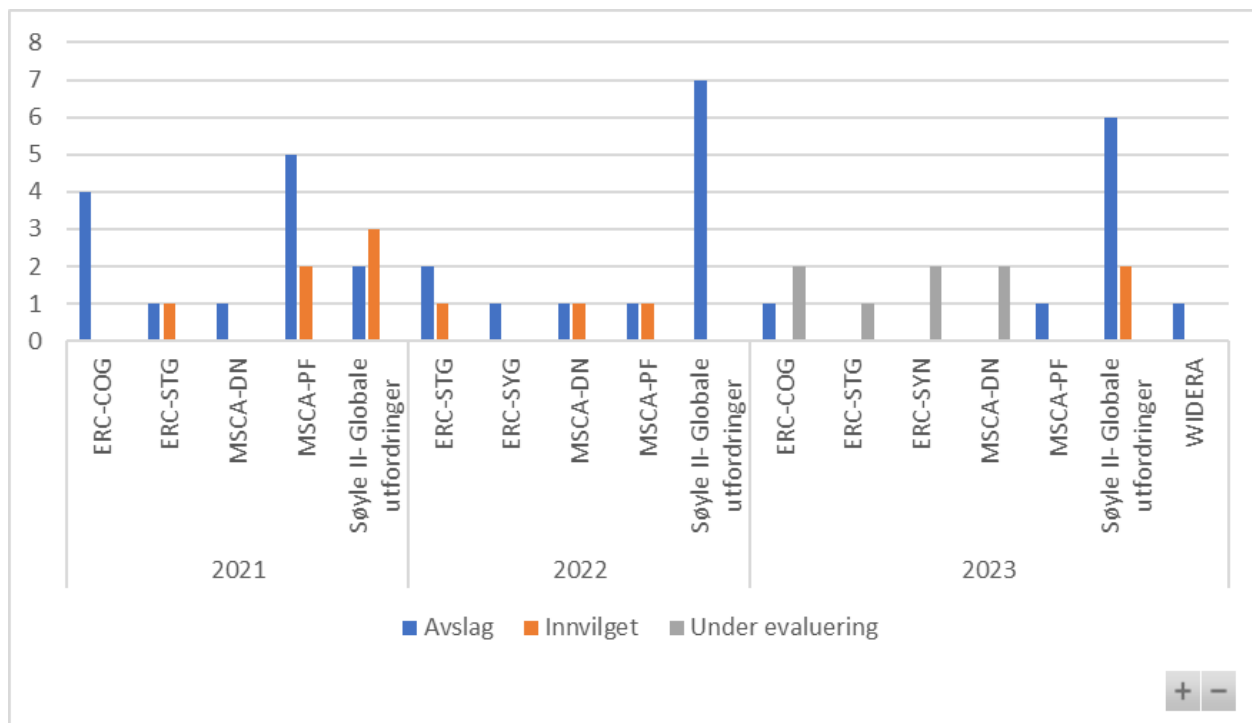
\*To av søknadene (1 MSCA-PF og 1 ERC-STG) innsendt i 2022 ble innvilget i 2023.

\*\*Suksessraten for 2023 er basert på tilgjengelig informasjon per 15.mars 2024. Sju søknader innsendt i 2023 er fortsatt under behandling.

Illustrasjonen nedenfor viser fakultets søknadsaktivitet innen Horisont Europa<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Horisont Europa Programmet har en struktur med tre søyler. Søyle I: Fremragende forskning inkluderer Det europeiske Forskningsrådet - ERC (Starting Grant - ERC-STG, Consolidator Grant -ERC-COG, Advance Grant -ERC-ADV, og Synergy Grant - ERC-SYN), mobilitetsmidler under Marie Skłodowska Curie-Actions (postdoctoral fellowships - MSCA-PF, doctoral networks - MSCA-DN), og forskningsinfrastruktur. Søyle II: Globale utfordringer og konkurransedyktig næringsliv. Søyle III: Innovativ Europa. I tillegg har tverrgående del WIDERA [Om Horisont Europa \(forskingsradet.no\)](https://forskingsradet.no).

<sup>6</sup> Her skal vi forklare forkortelsene brukt i illustrasjonen for Horisont Europa-søknader.



Fakultetet har litt høyere søknadsaktivitet i 2023 enn i 2022, hovedsakelig på grunn av flere søknader til *Det europeiske forskningsrådet* (ERC) innen søylen for fremragende forskning. *Synergy Grant*-søknadene er koordinert av våre fagmiljø. Dette indikerer at kompetansen til de aktuelle fagmiljøene er anerkjent i de internasjonale nettverkene de er en del av, og at stadig flere tar ansvar for å benytte de mulighetene som finnes for å utvide den faglige aktiviteten. HF-forskere er i tillegg involvert i tverrfaglige samarbeid i form av søknader innen søylen *Globale utfordringer*. I 3 av 8 disse søknadene samarbeider HF-forskere med andre fagmiljø ved NTNU.

#### Andre bidrag

Finansiering fra andre bidrag hadde en god økning fra 2020-2022, men hadde en liten nedgang i 2023 sammenlignet med 2022-nivå. Denne kategorien omfatter primært små prosjekt, med unntak av etter- og videreutdanningsprosjektet *Kompetanse i skolen* (KOMPIS)

Tabellen nedenfor viser den eksternfinansierte virksomheten i perioden 2020-2023, fordelt på institutt og finansieringskategorier.



Regnskapsførte tall i hele 1000		2020	2021	2022	2023
		NOK	NOK	NOK	NOK
Fakultetsadministrasjonen	NFR	154	646	1 470	1 315
	EU	25	5		100
	Andre bidrag	-737	1 338	-748	82
	Oppdrag	0	280		
	Sum	-558	2 269	722	1 497
Institutt for kunst- og medievitenskap	NFR	701	1 060	2 007	2 448
	EU	641	478	747	104
	Andre bidrag	246	1 047	1 613	898
	Oppdrag	0			
	Sum	1 588	2 585	4 367	3 450
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	NFR	10 618	12 011	18 667	17 686
	EU	1 992	4 096	3 425	6 778
	Andre bidrag	1 619	1 474	5 690	4 386
	Oppdrag	0			
	Sum	14 229	17 581	27 782	28 850
Institutt for musikk	NFR	4	54	682	3 022
	EU	739	1 258	862	790
	Andre bidrag	1 397	776	3 279	2 790
	Oppdrag	0			
	Sum	2 140	2 088	4 823	6 602
Institutt for språk og litteratur	NFR	12 994	10 500	12 865	14 588
	EU	2 723	3 382	4 414	2 873
	Andre bidrag	8 875	8 482	6 083	7 272
	Oppdrag	0			
	Sum	24 592	22 364	23 362	24 733
Institutt for historiske og klassiske fag	NFR	3 721	1 952	1 719	1 604
	EU	586	295	190	2 189
	Andre bidrag	709	1 364	2 726	2 473
	Oppdrag	0	100		
	Sum	5 016	3 711	4 635	6 266
Institutt for moderne samfunnshistorie	NFR	5 682	5 877	7 135	5 078
	EU	17	-93	538	84
	Andre bidrag	11	319	523	566
	Oppdrag	0			
	Sum	5 710	6 103	8 196	5 728
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	NFR	4 426	5 009	6 778	7 067
	EU	2 162	867	1 949	971
	Andre bidrag	180	-72	488	69
	Oppdrag	59	56	80	
	Sum	6 827	5 860	9 295	8 107
Det humanistiske fakultet	Sum BOA	59 544	62 561	83 182	85 233

Kilde: Bevisst

Negative tall skyldes ulike omposteringer og korrigeringer, f.eks. av feilføringer på prosjekt. Disse korrigeringene vil igjen medføre korrekte tall når vi ser på det totale bildet.

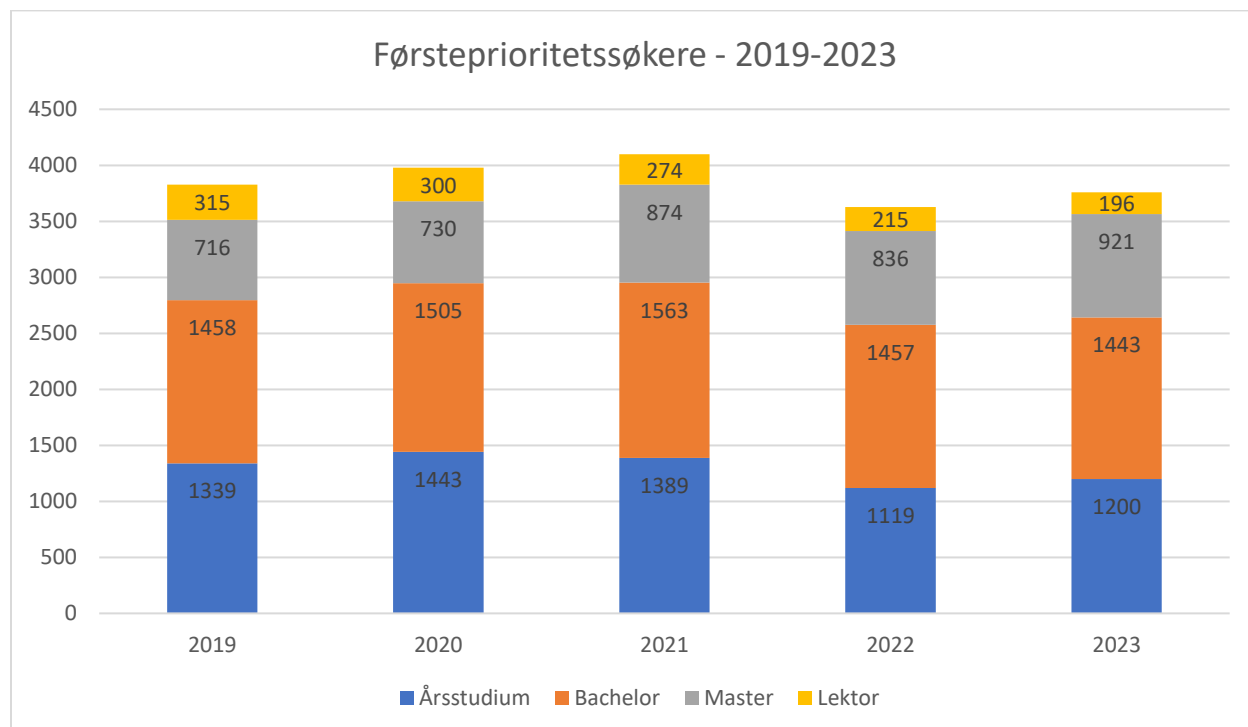
Utdanningsprosjekter med eksternt finansiering kommer fra HK-dir. og Erasmus Plus. I tillegg har vi fått finansiering fra NTNU Toppundervisning. For erfaringsdeling, bruker HF felles møteplasser som

utdanningsutvalget (UU) og studieprogramlederforum både for å spre kunnskap om og effekt av slike prosjekter.

## Studieporteføljen

### Søker- og møtt-tall

I illustrasjonen under viser vi antallet førsteprioritetssøkere til studietilbudene våre i perioden 2019–2023.<sup>7</sup>



Kilde: DBH

Vi kan se at det totale antallet førsteprioritetssøkere går litt opp i 2023 sammenlignet med 2022<sup>8</sup>. Tallene går litt ned for lektor og bachelor, mens for årsstudium og master går tallene litt opp.

Blant årsstudiene var det tegnspråk og tolking, drama og teater og musikkvitenskap som hadde flest førsteprioritetssøkere per studieplass. Vi ser en nedgang i førsteprioritetssøkere til årsstudiene i fransk og religionsvitenskap. Også større fag som historie har gått ned sammenlignet med 2022.

Bachelorprogrammene i utøvende musikk, musikkteknologi og film- og videoproduksjon hadde flest søkere per studieplass i 2023. Bachelorprogrammene i nordisk, religionsvitenskap og fremmedspråk med studieretningene tysk og fransk har lavest andel førsteprioritetssøkere per studieplass.

De aller fleste masterprogrammene våre har gode søknadstall, men også her ser vi at programmene innfor tysk, fransk og religionsvitenskap har lavest andel førsteprioritetssøkere per studieplass. Det nye masterprogrammet krig og samfunn hadde første opptak høsten 2023 og hadde svært gode søkertall

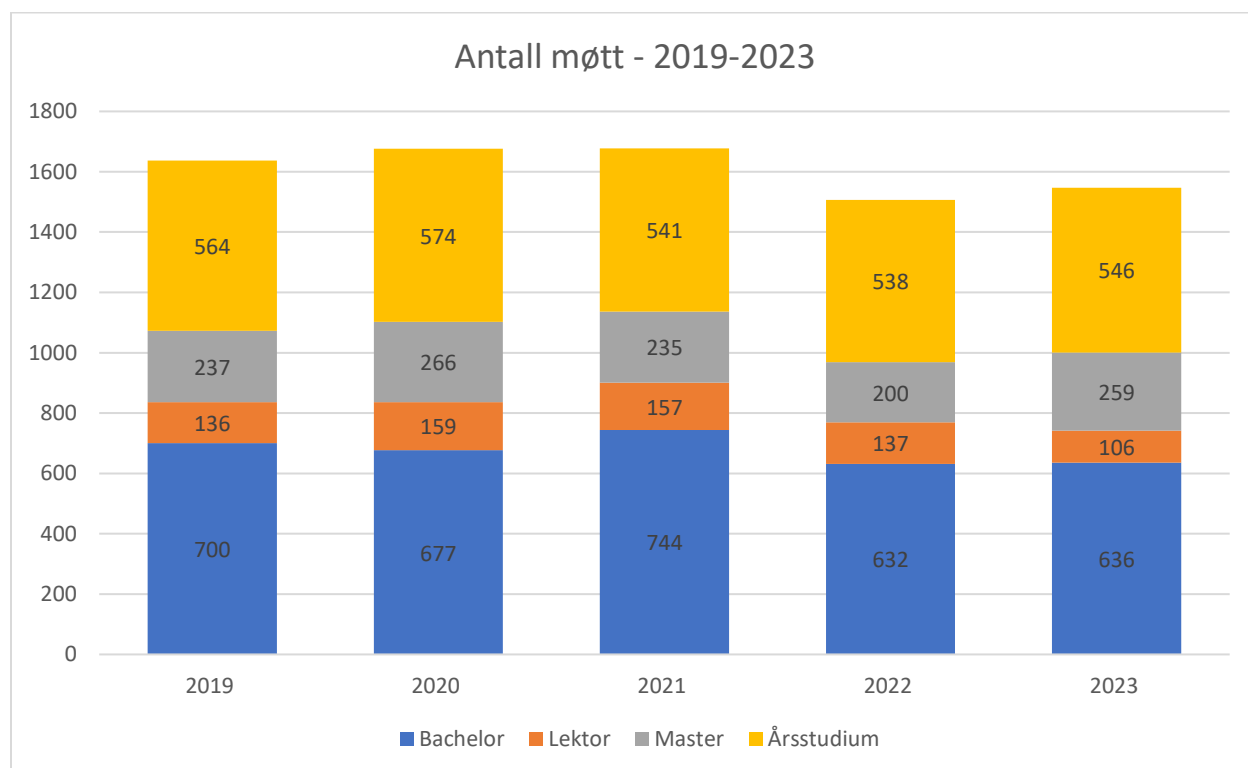
<sup>7</sup> Her blir det kanskje supplert med antall studieplasser vi har på HF.

<sup>8</sup> Her blir det trolig lagt til total-tall over søylene i grafen.

med hele 104 førsteprioritetssøkere på 40 studieplasser. 41 studenter takket ja til tilbud og møtte til studiet, noe som gjør kullet til det største masterkullet på fakultetet.

Lektorprogrammet i språk ser en nedgang i antall førsteprioritetssøkere i 2023 for studieretningene i fransk, tysk og nordisk. Lektorprogrammet i språk med studieretning engelsk har gode søkertall. Det samme gjelder lektorprogrammet i historie, som har flere førsteprioritetssøkere i 2023 enn i 2022.

Illustrasjonen under viser antall studenter som har møtt til studiestart i våre studieprogram i perioden 2019–2023.



Kilde: DBH

Antallet møtte studenter har gått litt opp sammenlignet med 2022, bortsett fra for lektorprogrammene. Nedgangen for lektorprogrammene er en del av en nasjonal trend der vi observerer synkende tall for lærerutdanningene.

Det nye masterprogrammet krig og samfunn gjennomførte første opptak høsten 2023 og står for mye av oppgangen i antallet møtte til masterprogrammene (41 møtte). Ser vi bort i fra møtt-tallene for krig og samfunn holder antallet møtte til masterprogrammene seg stabilt sammenlignet med 2022.

Det er vanskelig å se om innføringen av studieavgift for søkere utenfor EU/EØS har påvirket møtt-tallene til den internasjonale studieprogrammene høsten 2023, siden tallet på søkere fra utenfor EU/EØS i utgangspunktet har vært lavt. På grunn av innføringen av studieavgiften valgte fakultetet å ikke gjennomføre opptak til masterprogrammet English Linguistics and Language Acquisition høsten 2023.

Selv om antallet møtte studenter gikk litt opp i 2023, fyller vi ikke alle studieplassene ved fakultetet. Opptaksrammen i 2023 var 1644 studieplasser. Opptak til emnestudier (enkeltemner) i humanistiske fag er ikke tatt med ettersom emner som studenter som er tatt opp til dette søknadsalternativer tar emner

på tvers av HFs studieportefølje. Antall møtt var ifølge DBH-tallene 1547, det vil si at 97 av studieplassene våre ikke ble fylt.<sup>9</sup> Vi har en del studieprogram der andelen møtte studenter er under 1 per studieplass, og det er mest kritisk for grunnstudiene i fremmedspråk, nordisk og lektor i språkfag med fordypning i tysk og fransk. Møtt-tallene er generelt høyere for masterprogrammene våre, men også her ser vi at det er studieprogram som ikke fyller studieplassene. Dette er små program med 3-4 studieplasser der det får store utslag når en student ikke møter. Vi omtaler derfor ikke enkeltprogram nærmere.

Arbeidet med å kartlegge hva som ligger bak tallene av årsaker inngår i arbeidet med fremtidens studieportefølje ved HF.

## Lanserte nytt masterprogram «Krig og samfunn»

Det nye masterprogrammet «Krig og samfunn» startet høsten 2023. Det er et digitalt deltidstudium med samlinger.

Programmet er utviklet i samarbeid med Forsvaret. Målgruppen er offiserer, men er åpent for andre med relevant fagbakgrunn.

«Krig og samfunn» svarer ut sentrale deler av Utsynsmeldingen (Utsyn over kompetansebehovet i Norge) som regjeringen la frem i mars 2023. Det følger også opp NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden» gjennom å utvikle ny kunnskap og ny forskning innenfor et område hvor det ikke eksisterer et siviltilbud i dag.

Eksterne aktører har respondert svært positivt på programmet, og NATO ønsker å bidra med gjesteforelesere. Masterprogrammet er så langt en suksess, og et godt eksempel på hvordan NTNU kan få til samarbeid med andre aktører og tilby samfunnsrelevante og arbeidslivsrelevante studier.

Forsvarsminister Bjørn Arild Gram åpnet det nye masterprogrammet i september 2023.

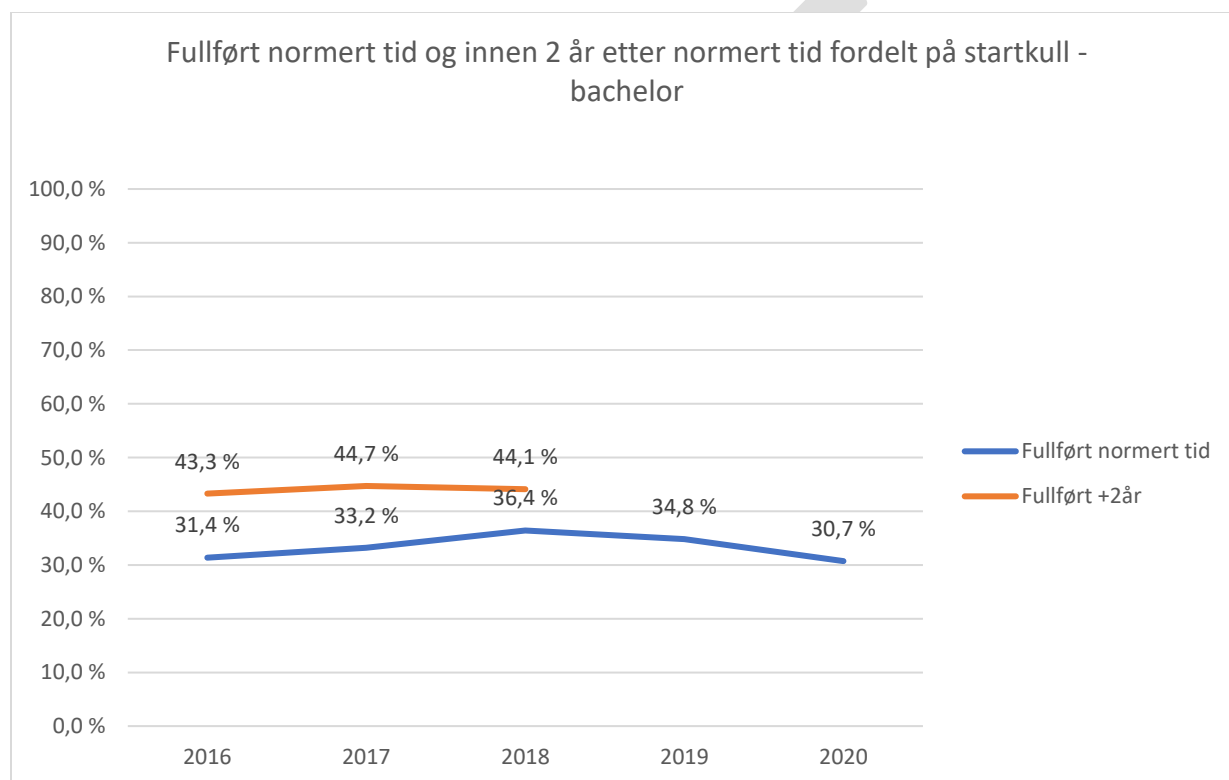
*Bilde: Forsvarsminister Bjørn Arild Gram (i midten) i samtale med Anne Kristine Børresen, dekan ved Det humanistiske fakultet, og Tor Grande, daværende prorektor for forskning og formidling.  
Foto: Kristin Gjærevoll/NTNU*



<sup>9</sup> Her blir det kanskje lagt til noe om totalt antall møtt pr år i figuren, samt noe tekst om hvor mange % av plassene som ble fylt for hvert av årene.

## Gjennomstrømming

Beregning av gjennomstrømming og frafall er komplisert og beheftet med mange usikkerhetsmomenter, og det kan være utfordrende å finne entydige sammenhenger. Vi har valgt å se på tallene for gjennomstrømming på samme institusjon og samme studieprogram i DBH for å se på utviklingen i andel studenter som fullfører på normert tid og pluss to år fordelt på studietypene bachelor, master og lektor.

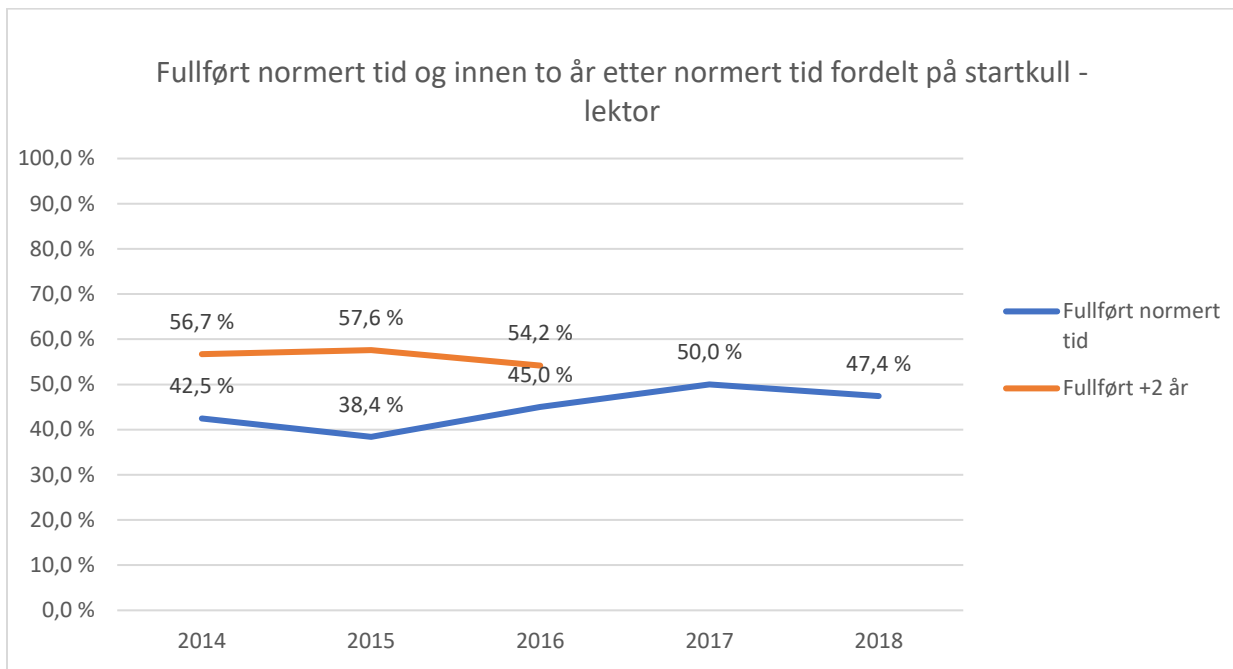


Kilde: DBH

Andelen studenter som fullfører bachelorgraden sin innenfor normert tid ligger på ca. 30 – 35 %. Andelen som fullførte på normert tid økte fra kullet som ble tatt opp i 2016 og frem til kullet som ble tatt opp i 2019. For kullet som ble tatt opp i 2020, har andelen som har fullført innenfor normert tid sunket til 30,7 %. Andelen som har fullført innen to år etter normert tid har holdt seg stabil rundt 44 %, og frafallet har holdt seg på 42 – 43 %. Det er imidlertid store ulikheter mellom studieprogrammene, og kartlegging av årsaker inngår både i kvalitets- og porteføljearbeid både på fakultets- og instituttnivå.

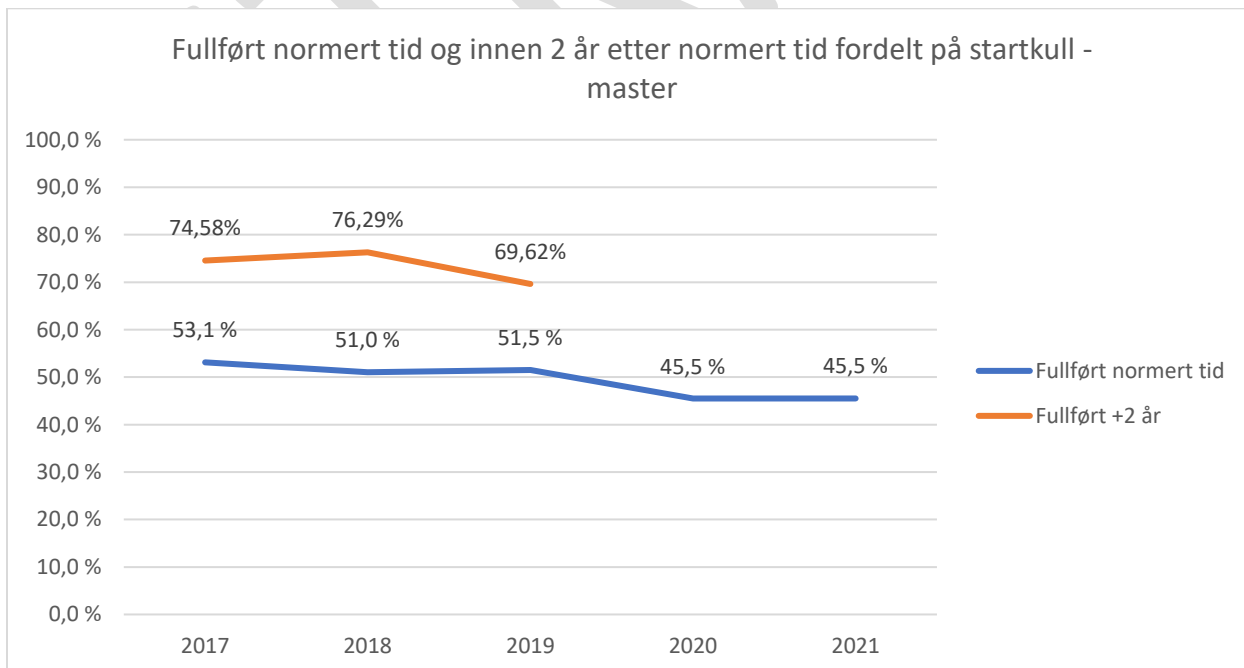
Studieprogrammene med lavest andel som har fullført innen to år etter normert tid de tre siste årene er norsk tegnspråk (30 %), filosofi og etikk (30 %) og religionsvitenskap (29 %). For studieprogrammet i norsk tegnspråk ser vi en positiv utvikling det siste året, med noe lavere frafall og noe høyere andel som fullfører, sammenlignet med de to foregående årene. Andelen som fullførte innen to år etter normert studietid var 36 % for kullet som ble tatt opp i 2018 mot 28 % og 31 % for kullene før. Dette er en positiv utvikling.

Studieprogrammene med høyest andel som har fullført innen to år etter normert studietid de siste tre årene er film- og videoproduksjon (73 %), kulturminneforvaltning (67 %) og musikkvitenskap (61 %).



Kilde: DBH

Andelen studenter som har fullført lektorutdanningen sin innenfor normert tid har økt litt de siste tre årene. Av de som ble tatt opp i 2018, fullførte i overkant av 47 % utdanningen på normert tid. Andelen som har fullført innen to år etter normert tid har holdt seg stabil de siste årene, og gjennomsnittet de tre siste årene for lektor i språkfag ligger på 57 % og for lektor i historie på 53 %.

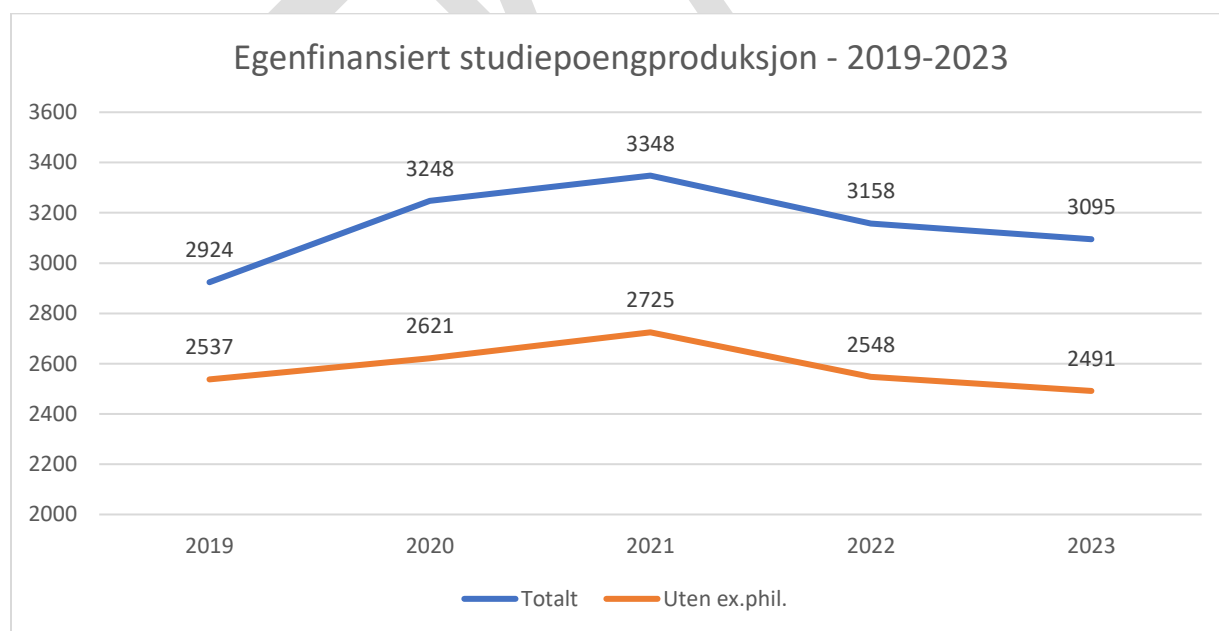


Kilde: DBH

Utfordringene med fullføring på toårig master har økt de siste årene. Denne negative trenden er fakultetet opptatt av å snu, og vil fortsette arbeid med kartlegging av årsaker og tiltak sammen med instituttene. Andelen studenter som har fullført masterutdanningen sin innenfor normert tid har gått ned fra i overkant av 53 % for kullet som startet i 2017 til i overkant av 45 % for kullet som startet i 2021. Andelen som har fullført innen to år etter normert tid har også gått litt ned, og her ser vi at det er store forskjeller mellom programmene. Studieprogrammene med lavest andel de tre siste årene er studieprogram som har tatt opp inntil tre studenter hvert år, og utslagene blir derfor store når en student slutter eller blir forsinket i studieløpet. Dette er i stor grad studieprogram som i 2023 ble plassert i kategori C<sup>10</sup>. Vi omtaler derfor ikke enkeltprogram nærmere her. Det samme gjelder noen av studieprogrammene med høyest andel som har gjennomført innen to år etter normert tid, men vi kan likevel nevne at studieprogrammene med høyest andel de siste tre årene er europastudier (100 %), film- og videoproduksjon (82 %) og drama og teater (82 %) og begge studieretningene innen musikkvitenskap (80 %). Musikkvitenskap ble plassert i kategori C på grunn av at de over tid ikke har fylt opp plassene, men de har lite frafall og god gjennomstrømming.

### Studiepoengproduksjon

Grafen under viser egenfinansiert studiepoengproduksjon 2019 – 2023, med og uten ex.phil<sup>11</sup>. Ser vi på tallene som inkluderer studiepoengproduksjonen for ex.phil., har vi en nedgang fra 2022, men om vi sammenligner med tallet for 2019, ser vi en liten økning. Til sammenligning har vi en reduksjon fra 2019 i studiepoengproduksjonen når ex.phil. ikke er medregnet.



Kilde: DBH

<sup>10</sup> På master, ble disse studieprogrammene gruppert i kategori C på grunn av svak rekruttering over tid og til dels høyt frafall: Film- og medievitenskap, kunsthistorie, fransk og tysk (både toårig og lektor), filosofi og etikk, religionsvitenskap, nordisk språk og litteratur, allmenn litteraturvitenskap og musikkvitenskap.

<sup>11</sup> Egenfinansiert studiepoengproduksjon i 60-studiepoengsenheter.

Når det gjelder studiepoengproduksjon fordelt på institutt, er studiepoengproduksjonen for ex.phil inkludert for tallene for Institutt for filosofi og religionsvitenskap. 2023-tallet for Institutt for moderne samfunnshistorie har økt i tråd med opptaket til masterprogrammet i krig og samfunn. Studiepoengproduksjonen for Institutt for kunst- og medievitenskap og Institutt for tverrfaglige kulturstudier er relativt stabil.

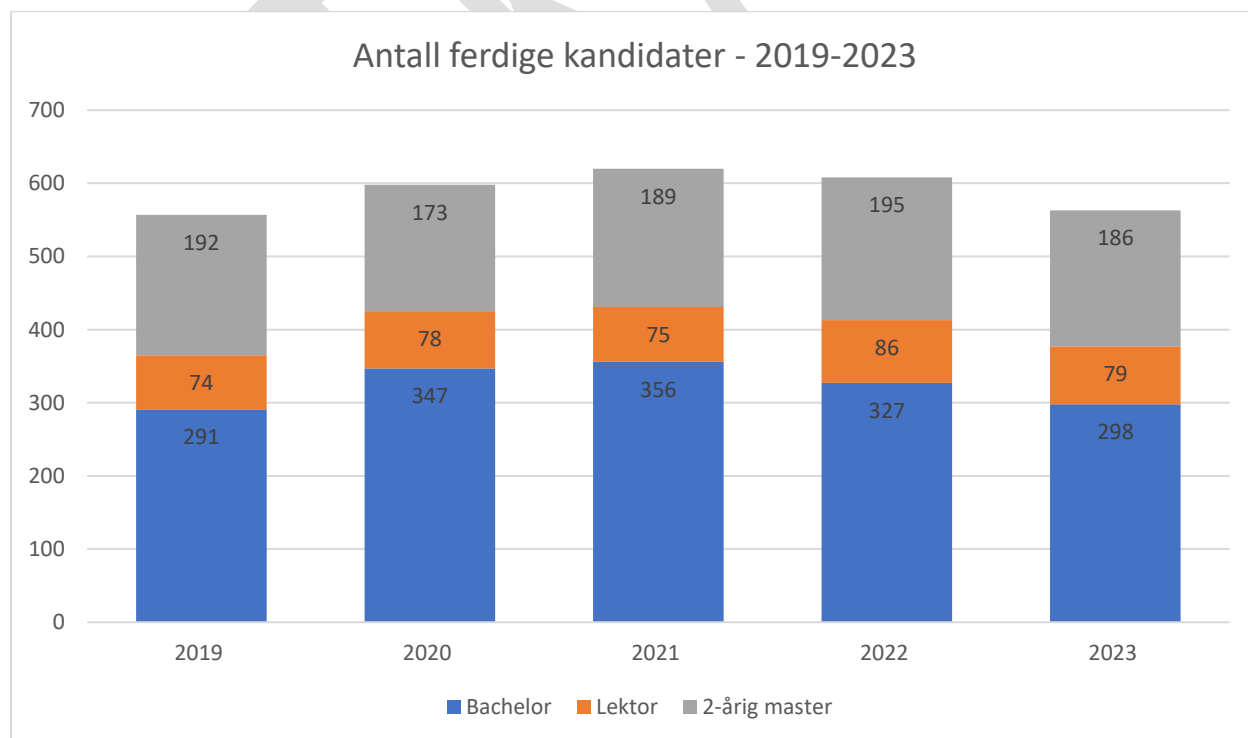
Tallene for 2021–2023 viser en tydelig trend med nedgang i studiepoengproduksjonen for Institutt for språk og litteratur og Institutt for musikk. Her ser vi en sammenheng mellom studieprogram som over tid har rekruttert svakt og har frafall underveis og svikt i studiepoengproduksjonen.

Institutt	2019	2020	2021	2022	2023
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	553	797	780	752	760
Institutt for historiske og klassiske studier		569	523	496	412
Institutt for historiske studier	526				
Institutt for kunst- og medievitenskap	325	371	419	351	358
Institutt for moderne samfunnshistorie		15	80	91	168
Institutt for musikk	278	253	292	280	257
Institutt for språk og litteratur	1009	1007	1017	950	891
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	233	236	237	238	249
<b>Totalt</b>	<b>2924</b>	<b>3248</b>	<b>3348</b>	<b>3158</b>	<b>3095</b>

Kilde: DBH

#### Kandidatproduksjon

Fakultetets kandidatproduksjon i perioden 2019 – 2023 er nedenfor fordelt på gradsnivå.



Kilde: DBH



Som figuren viser, har vi registrert i alt 563 gradsgivende vitnemål i 2023<sup>12</sup>. Dette er en nedgang på 45 kandidater sammenlignet med året før. Det er viktig å nevne at registreringstidspunkt for utstedte vitnemål kan variere noe, og at tallet for antall ferdige kandidater derfor reelt sett kan være litt høyere. Hvis vi ser på utviklingen de siste fem årene, fikk vi et oppsving i uteksaminerte kandidater i perioden 2020 – 2022 med et toppår i 2021 under pandemien, da det totalt ble registrert 620 gradsgivende vitnemål. I 2022 gikk tallet litt ned, og det kan se ut som nedgangen har fortsatt i 2023. Hvis vi ser kandidatproduksjonen i sammenheng med møtt-tall og gjennomstrømming, er prognosen at antall kandidater kan gå noe nedover i tiden fremover.

### Studiebarometeret

Vi kommenterer kort og overordnet på resultater og funn fra Studiebarometeret 2023 med utgangspunkt i den overordnede fakultetsrapporten. Kommentarene nedenfor gjelder derfor for HF samlet.

29 % av HFs studenter besvarte Studiebarometeret i 2023. Dette er nedgang fra årene før (36 % i 2021 og 32% i 2022). En viktig oppfølging fremover vil derfor være å få flere av studentene våre til å svare på undersøkelsen. Ettersom svarprosenten er så lav, er det kun mulig å bryte ned resultatene på programnivå for 15 av våre studieprogram. Det viktigste arbeidet gjøres i studieprogrammene, og ettersom det er til dels store forskjeller mellom programmene, vil ikke de aggregerte tallene nødvendigvis være særlig meningsbærende.

Overordnet gir studentene uttrykk for at de er tilfredse med studieprogrammet de går på. HFs score på dette spørsmålet er 4,0 (på en skala fra 1 til 5), og dette ligger på snittet nasjonalt og ved NTNU.

Studieprogrammene ved HF scorer gjennomsnittlig ganske høyt på spørsmålene om undervisning, tilbakemelding fra undervisere og veiledning. Ut fra tilbakemeldingene ser vi at våre vitenskapelig ansatte gjør undervisningen engasjerende, og studentene får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet sitt. I tillegg mener studentene at læringsmiljøet og samarbeidsklimaet med de vitenskapelig ansatte er godt.

Vi får også høy score på spørsmålene om vurderingsformer. Studentene mener vurderingsformene har krevd forståelse og resonnement og at de har bidratt til deres faglige utvikling.

Studentene er mest tilfredse med eget læringsutbytte når det gjelder evne til refleksjon og kritisk tenkning, skriftlig kommunikasjon og evne til å arbeide selvstendig. Studentene gir uttrykk for at de er minst tilfredse med eget læringsutbytte når det gjelder erfaring med forsknings- og utviklingsarbeid og yrkes- og fagspesifikke ferdigheter. Dette reflekteres også i svarene på spørsmålene om tilknytning til arbeidslivet, der HFs studieprogram scorer lavt på spørsmål om muligheter for å jobbe med prosjekter/oppgaver i samarbeid med arbeidslivet, gjesteforelesere fra arbeidslivet og innføring i hvordan de kan formidle sin egen kompetanse til mulige arbeidsgivere. Sammenligner vi med tallene fra 2022, scorer vi litt bedre på dette punktet i 2023, men vi ligger fortsatt lavt hvis vi sammenligner nasjonalt og internt på NTNU. Her har vi fortsatt en del å jobbe med, til tross for at det er lagt ned mye godt arbeid for å øke studentenes opplevde arbeidslivsrelevans i studiet.

---

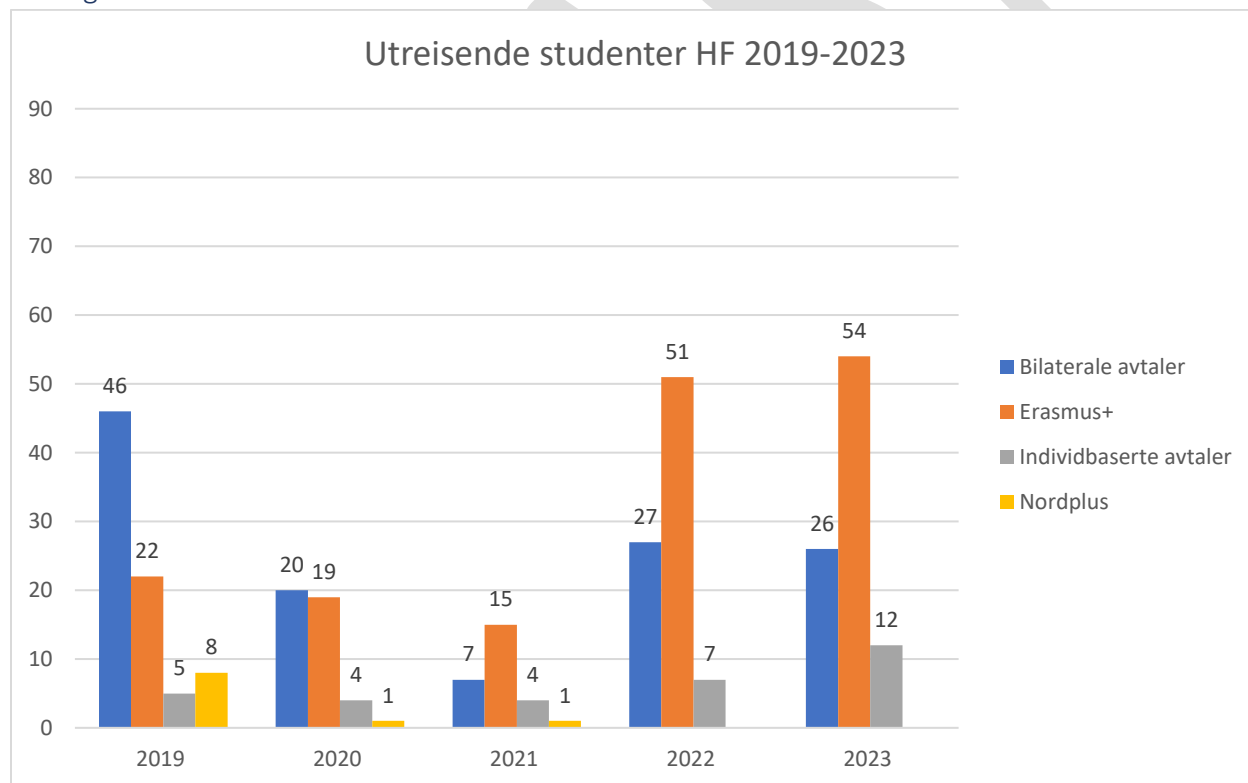
<sup>12</sup> Her blir det trolig lagt til total-tall i grafen.

De som besvarte undersøkelsen oppgir at de bruker i snitt 1,6 timer mindre på betalt arbeid i 2023 når vi sammenligner med 2022, og 1,7 timer mindre på egenstudier. Samtidig øker ikke tiden studentene bruker til organisert undervisning tilsvarende. I snitt anslår studentene at de bruker 28,7 timer på studiene i løpet av en uke.

Få av våre studenter oppgir at de bruker kunstig intelligens (KI) i arbeidet med studiene. 50 % av de som svarte sier de ikke bruker KI, mens 29 % svarer at de bruker det sjelden. En slik trend ser vi også nasjonalt for humaniora. De få som bruker KI, svarer at de bruker det til å forklare tema, pensum, konsepter, terminologi og som «diskusjonspartner», inspirasjon for oppgaver og idémyldring.

Når det gjelder valg av studiested, legger våre studenter vekt på at det er viktig at Trondheim er en attraktiv by å studere i og at det sosiale miljøet er godt. I tillegg er det viktig at NTNU har et godt faglig omdømme. Likevel var det faglig interesse som var det aller viktigste for våre studenter når de skulle velge studieprogram, kan vi lese ut av svarene.

#### Ut- og innreisende studentmobilitet 2019 – 2023



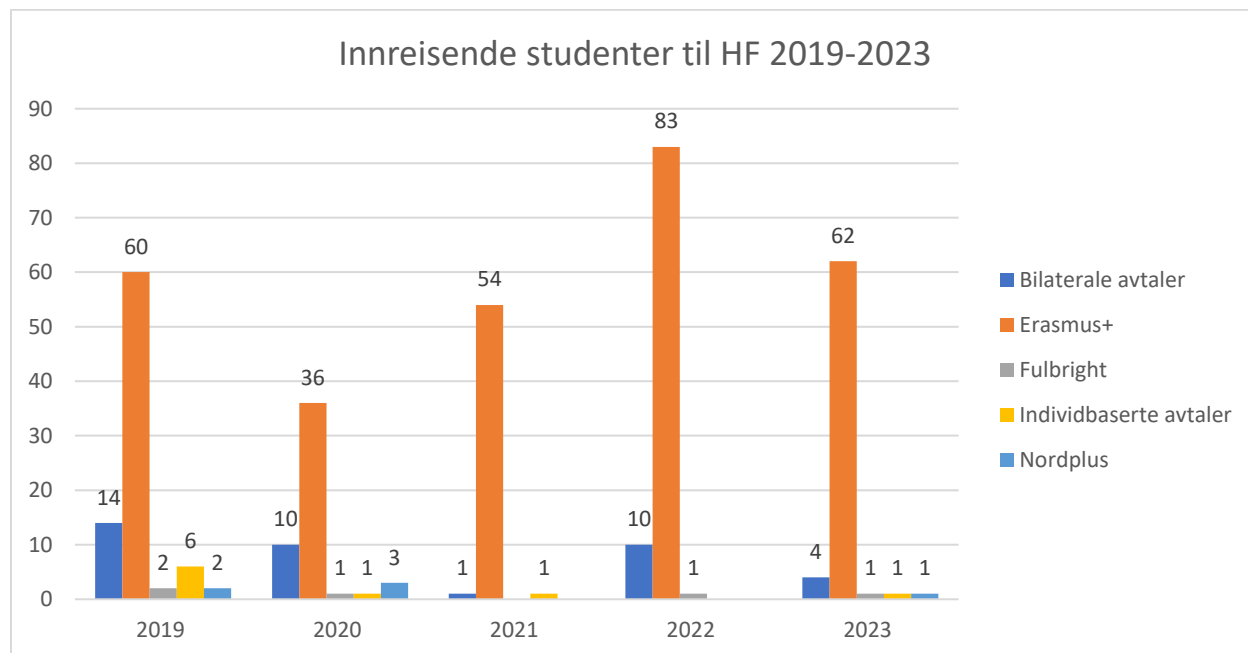
Kilde: DBH

Antall studenter ved HF som tar deler av graden<sup>13</sup> ved et utenlandsk lærested har ikke bare stabilisert seg etter Covid, men også hatt en liten økning i 2023. Dette er en utvikling i tråd med tallene for utreisende studenter for hele NTNU. Videre ser vi en fortsatt dreining mot å utveksle gjennom Erasmus Plus til land i Europa. Gjennom Erasmus Plus får studentene gode stipendordninger, og i en urolig

<sup>13</sup> Opphold av en varighet på minst tre måneder.

verdenssituasjon, ser vi en tendens til at studentene ønsker å reise på utveksling til land nærmere Norge.

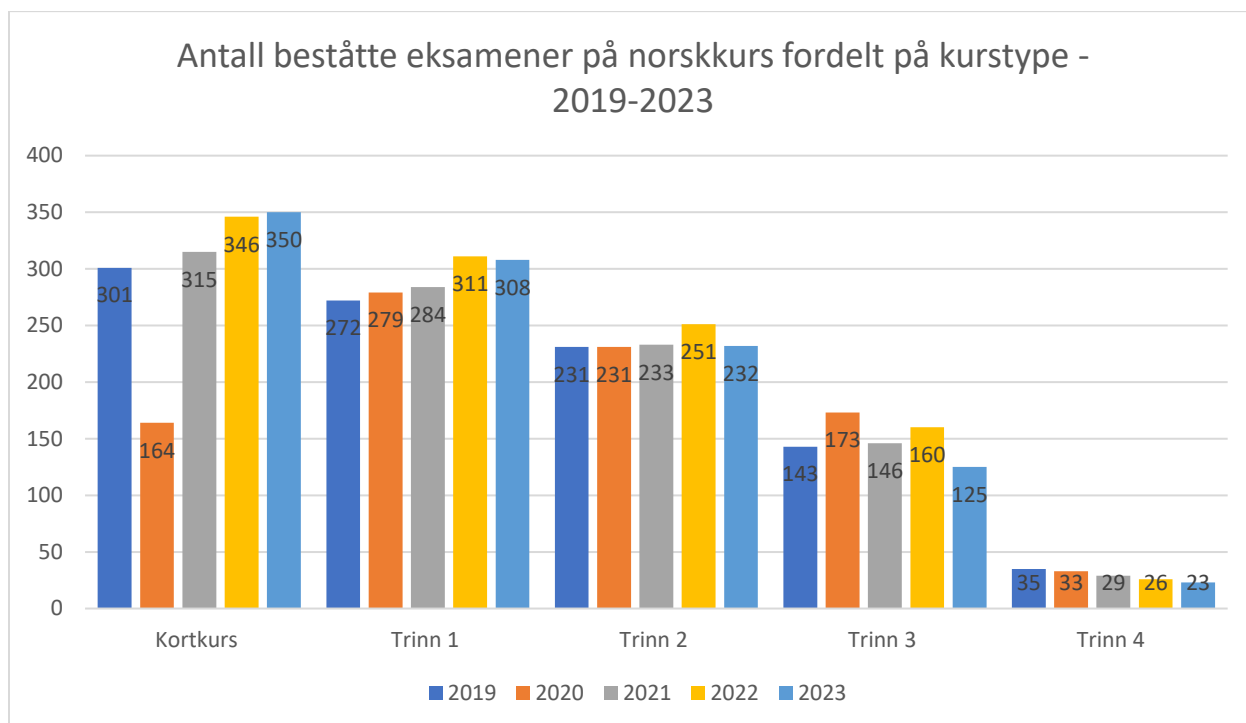
Korttidsmobilitet i form av korte opphold på inntil fem uker ved språksentre i målspåklandene er fortsatt populære tilbud for studentene på engelsk og fremmedspråk ved HF. I 2023 hadde 15 studenter et kortere studieopphold i Caen i Frankrike, 55 i York i Storbritannia, 18 i Kiel i Tyskland og 14 i Santiago de Compostela i Spania. Totalt 102 studenter benyttet seg av muligheten for å få språk -, kultur - og internasjonal erfaring gjennom kortere studieopphold ved studiesentrene i 2023. Dette er gode tall og viktig for studentenes språklige ferdigheter i tillegg til at det bygger kulturell kompetanse.



Kilde: DBH

HF ser en nedgang i antallet innreisende studenter for 2023. Dette skyldes mest sannsynlig naturlig variasjon i studenttall, men dersom nedgangen i studentantallet fortsetter framover, bør vi se på om vi bør justere emneporteføljen som fakultetet tilbyr innreisende studenter med engelskspråklig undervisning, og om vi kan forbedre promoteringen av emnetilbudet, for eksempel med det norsk/nordiske som felles innramming, som gjerne er emner som tiltrekker seg internasjonale studenter.

## Norskkurs



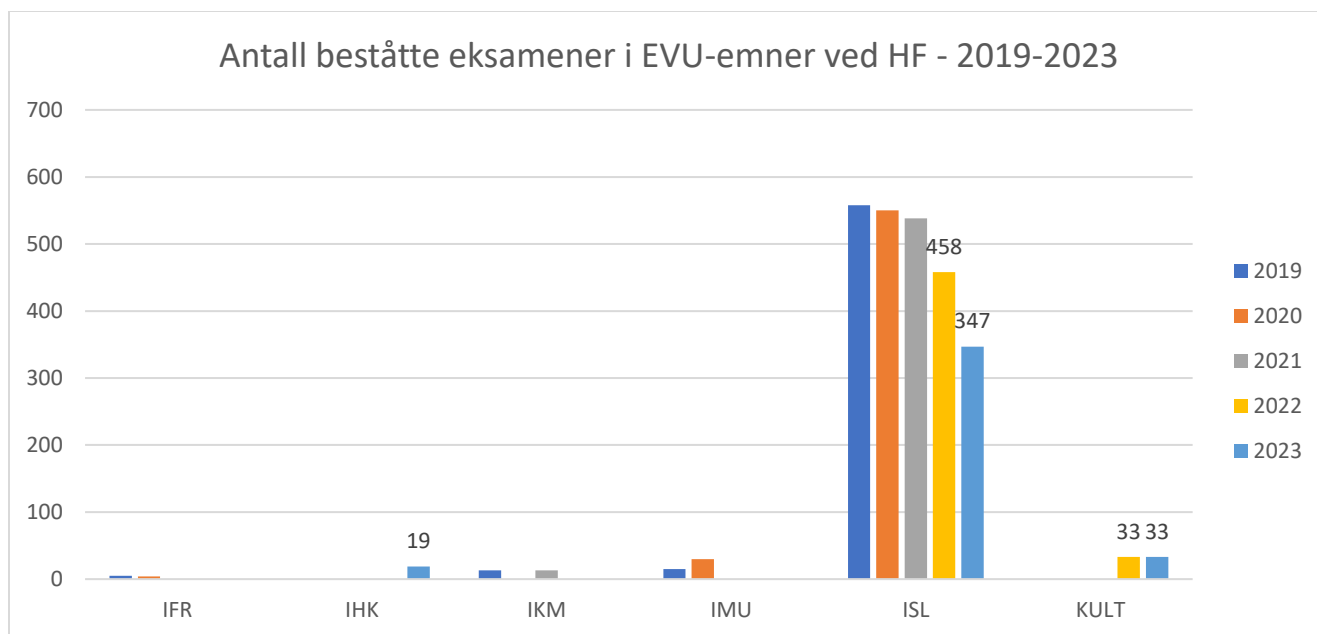
Kilde: Star Tableau

Norskkursene utgjør en betydelig andel av studiepoengproduksjonen ved fakultetet og er dessuten en viktig del av virksomheten når det gjelder internasjonalisering. Etter en oppgang i antall beståtte eksamener fra 2021 til 2022, ser vi at antallet beståtte eksamener for de trinndelte kursene går noe ned i 2023, mens tallet går litt opp for kortkurs. Antallet søkere og møtt holder seg ganske stabilt, men vi ser en liten nedgang i antallet møtte til studiestart i 2023 sammenlignet med 2022. Noe av nedgangen kan trolig forklares med innføring av studieavgift for studenter utenfor EU, EØS og Sveits.

### Videreutdanning

Videreutdanning er et viktig ledd i livslang læring og inngår fakultetets langsiktige planer for utvikling av studieporteføljen, hvor balansen og forholdet mellom ordinære studier og videreutdanning er en del av diskusjonen. Endringen i egenbetalingsforskriften for videreutdanning åpner for at institusjonene kan gjenbruke deler av sitt ordinære undervisningstilbud som videreutdanning for betalende studenter. Denne sambruken åpner for nye muligheter innenfor kortere tidshorisonter enn tidligere, ettersom etablering av nye videreutdanningstilbud når dagens ressurser/bemannings er bundet opp i eksisterende studieportefølje.

I illustrasjonen under kan vi se utviklingen i videreutdanningstilbudet ved HF basert på antall beståtte eksamener i perioden 2019 – 2023.



Kilde: Star Tableau

Hovedandelen av HFs videreutdanning tilbys av ISL og er rettet mot lærere i skolen. Oversikten viser emner innenfor Kompetanse for kvalitet (Kfk) og betalingstilbud. Det er sammensatte årsaker til nedgangen vi ser i 2023 sammenlignet med tidligere år. Nedgangen kan knyttes til den generelle nedgangen for lærerutdanning og en videreutdanningstrøtthet etter Covid. I tillegg fjernet sittende regjering det tilbakevirkende kravet om kompetanse i kjernefagene, og dette kan også ha hatt en effekt. Tallene på betalingskursene har blitt halvert på kort tid, og Kfk-tilbud på nordisk (*Norsk 2*) har blitt frosset og etter hvert avlyst grunnet for få søkere. Fra 2021 inngikk dessuten nordisk et samarbeid med Institutt for lærerutdanning (ILU) om Kfk-tilbudene, noe som også førte til en reduksjon i antall studiepoeng avlagt ved ISL, da halve tilbudet (15 sp i *Norsk 1* og 15 sp i *Norsk 2*) ble overført til ILU. Betalingstilbudet i norsk tegnspråk ble utfaset i 2022, og vi inngikk samarbeid med Høgskulen på Vestlandet (HVL) og OsloMet om Kfk i 2021, noe som betyr at studiepoeng formelt sett blir avlagt på HVL. Betalingskurset ENG6104 *Flerspråklighet i engelskfaget* hadde henholdsvis 16 og 17 beståtte studenter i 2020 og 2021, men har etter dette ikke blitt undervist grunnet få søkere. Dette, sammen med færre studenter på Take Credit 1 og Take Credit 2, forklarer nedgangen her. Kfk har vært stabilt for engelsk. For logopedi er det to forhold som spiller inn: Studieprogrammet har kun opptak annethvert år og vi har dessuten hatt et høyere frafall enn vanlig i siste kull.

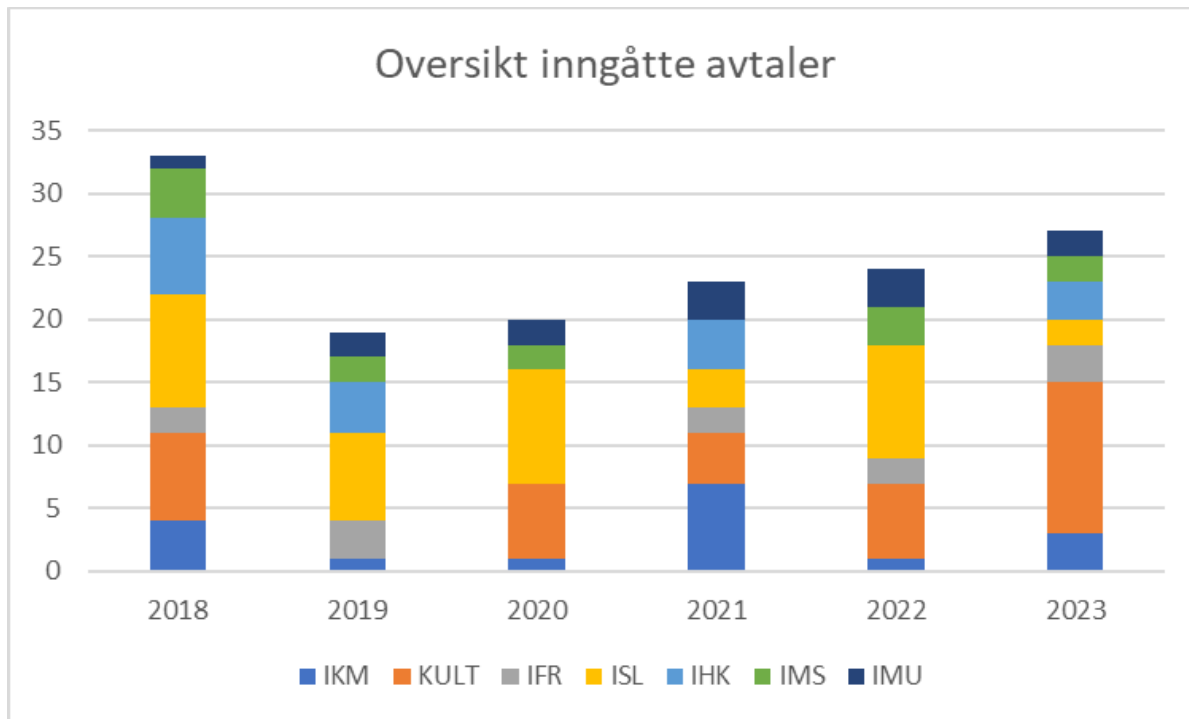
KULTs videreutdanningstilbud er emner i den nye [studieretningen i bærekraft, omstilling og inkludering i det erfaringsbaserte masterprogrammet i organisasjon og ledelse](#). Her forventer vi en økning i studiepoengproduksjon i årene fremover.

## Doktorgradsutdanning

### Inngåtte avtaler

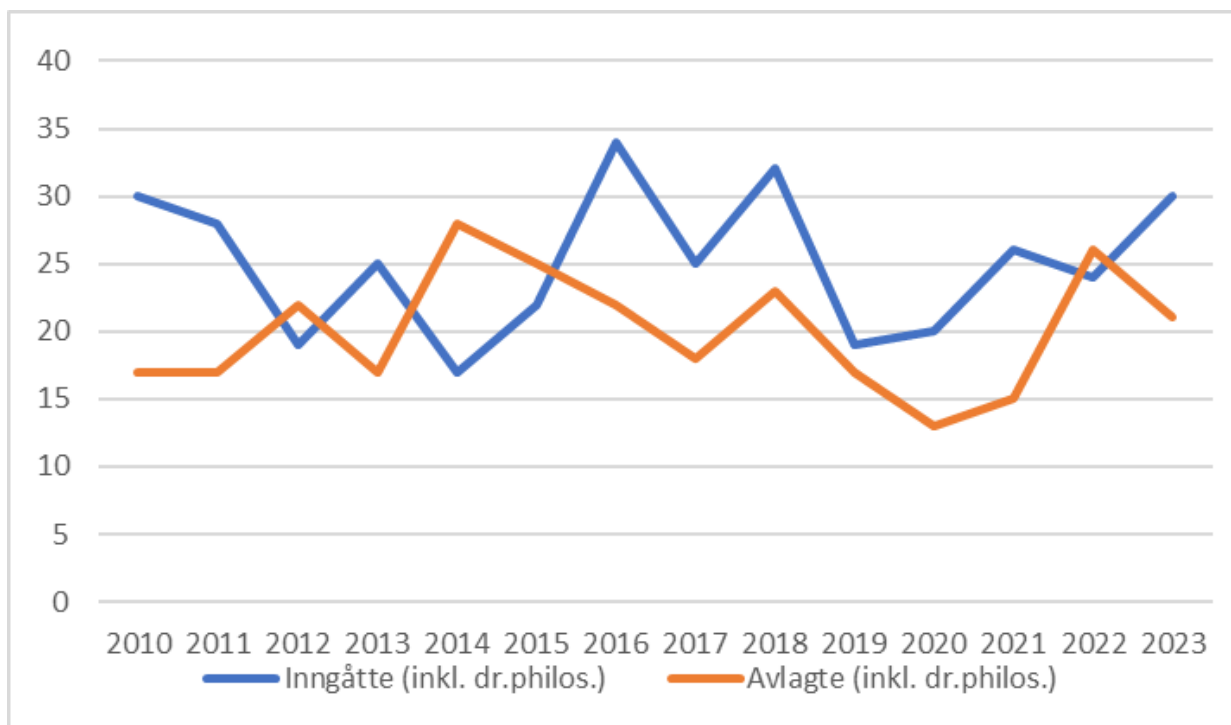
2023 ga fakultetet det høyeste antallet inngåtte doktorgradsavtaler siden toppåret 2018 med totalt 28 nye ph.d.-avtaler. Hovedårsaken til dette var et rekordhøyt antall nye stipendiater ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier, primært knyttet til eksterntfinansierte prosjekt. Det har vært en jevn økning i

antall inngåtte avtaler siden 2019, men siden det store flertallet av ph.d.-kandidater er NTNU-ansatte stipendiater avhenger videreføring og/eller evt. økning av opptakstallene av fakultetets egen økonomi og tilslag hos eksterne finansieringsordninger. Ca. 85% av dagens aktive ph.d.-kandidater er eller har vært ansatt som stipendiater ved NTNU.



Kilde: FS (inkluderer ikke dr.philos.)

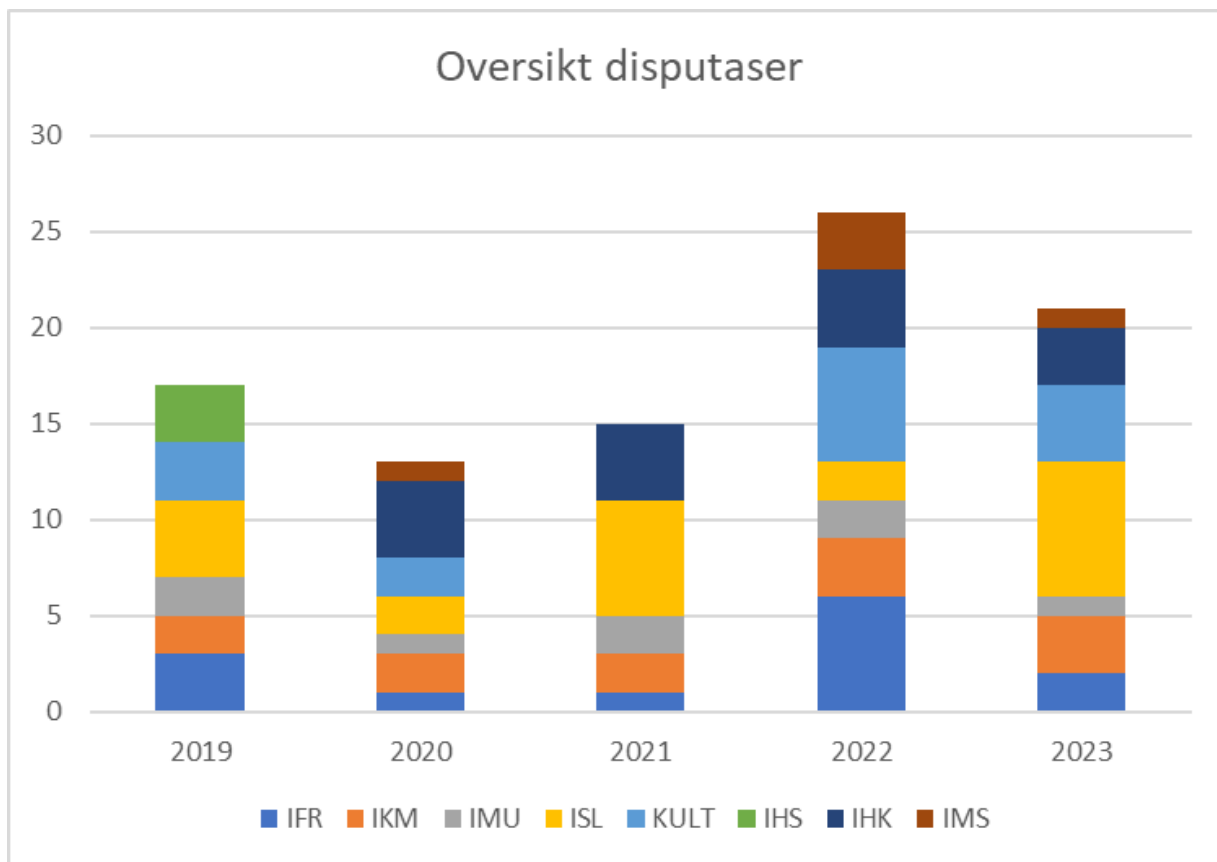
Fakultetet hadde forholdsvis høye inntakstall i perioden 2016-18. Av kandidatene som ble tatt opp i denne perioden er 34% fortsatt å anse som aktive (58% har disputert og 8% har avsluttet uten å fullføre). Etter hvert som antallet aktive kandidater fra denne perioden blir mindre vil dette kunne påvirke disputastallene, spesielt med tanke på de lave opptakstallene i 2019 og 2020. Det ser likevel ut til at disputasene til kandidatene fra 2016-18 blir spredd utover i så stor grad at så lenge de har noenlunde samme gjennomføringsgrad som tidligere kull vil disputastallene ved fakultetet ikke få en tilsvarende dupp som det vi så i 2019-21. Gjennomføringsgrad for tidligere kull der alle er avklart varierer fra 76% til 94%.



Kilde: FS

#### Disputaser

Som forventet var det en liten nedgang i antall disputaser fra 2022 til 2023, men også i 2023 hadde fakultetet mer enn 20 disputaser. Innleveringene på slutten av 2023 og begynnelsen av 2024 tilsier at også 2024 vil være et relativt godt år for disputaser på fakultetet, antageligvis noe høyere enn 2023. Som beskrevet i rapporten for 2022 forventes det at disputastallene de neste årene ligger mellom 20 og 25.



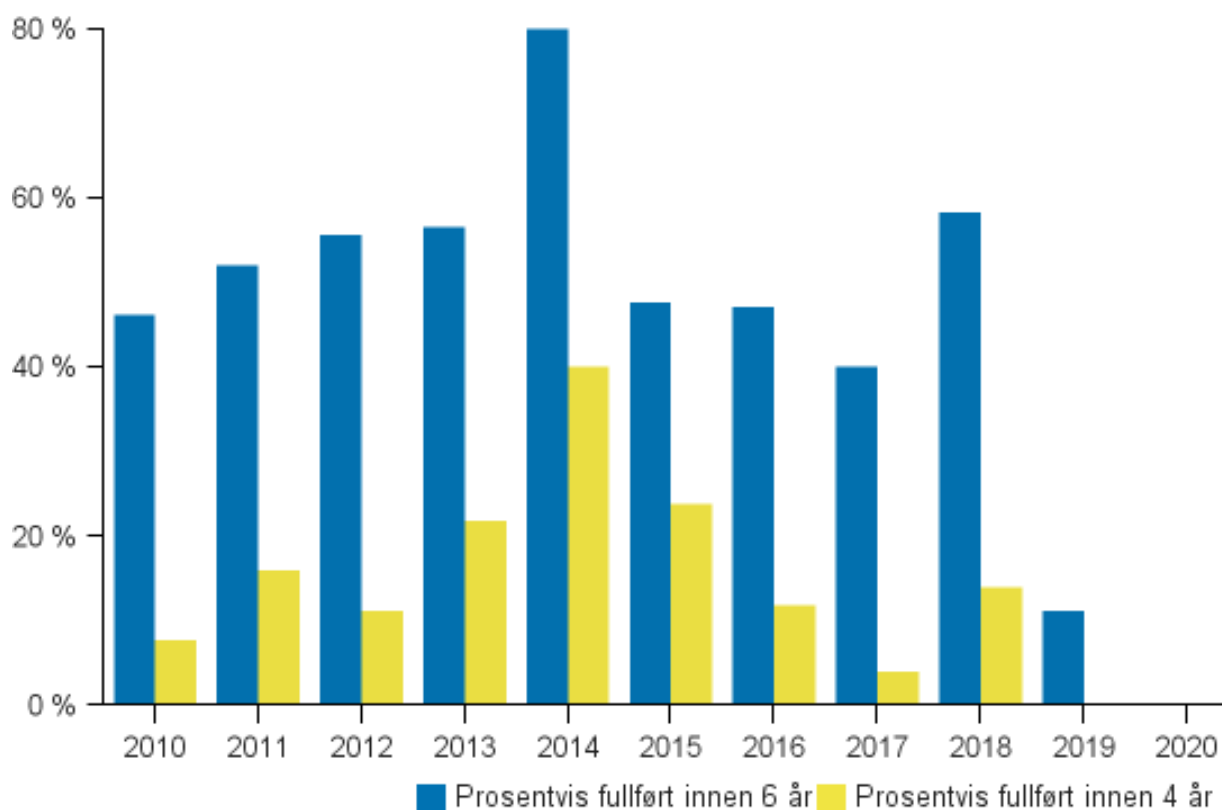
Kilde: FS

#### Gjennomføring

Over 60% av de som disputerte i 2023 hadde oppstart i 2018. Dette førte til en kraftig økning i andelen av dette kullet som har fullført innen seks år bruttotid og førte også til at fakultetet igjen har fått en stigning i andelen som fullfører innen seks år etter noen år med nedgang i disse tallene. Når det gjelder 2019-kullet vil andelen som fullfører innen seks år stige i tiden framover, men det er tvilsomt om andelen her vil nå opp til 2018-kullet. Dette er på grunn av at en relativ stor andel av 2019-kullet har fått forlengelser grunnet lovregulerte fravær og/eller i utgangspunktet hadde lange avtaleperioder i form av avtaler med arbeidsgiver. Brutto gjennomføringstid er en indikator med en rekke svakheter da den ikke tar hensyn til lovregulerte fravær som foreldrepermisjon og sykdom. En reduksjon i pliktarbeid vil f.eks. føre til en reduksjon av brutto gjennomføringstid selv om mange vil argumentere for at pliktarbeid kan være viktig for kandidatenes videre karrieremuligheter og at fravær av dette derfor kan være en svakhet for det totale utbyttet til stipendiatene.

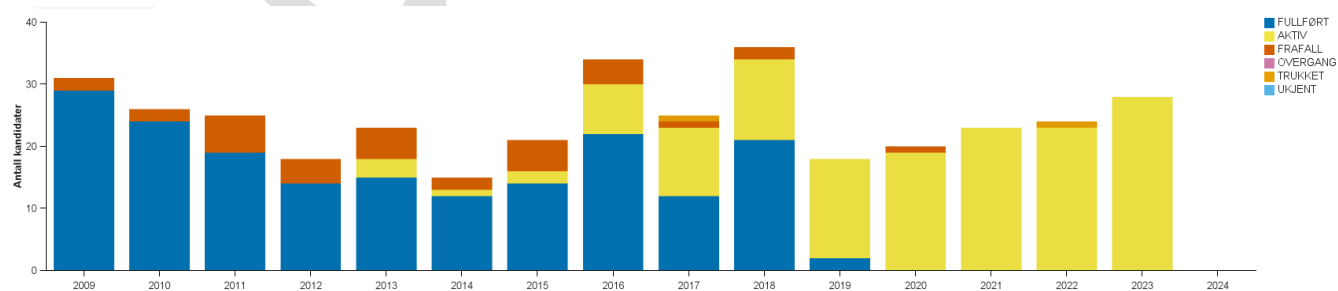


## Andel som fullfører innen 6 år



Kilde: Bevisst

Grafen under viser dagens status for kandidater etter oppstartsår. Fakultetet arbeider kontinuerlig med å få avklart status for de kandidatene som har vært lenge på programmet. De som fortsatt er på programmet per i dag er reelt aktive kandidater som vanligvis har gode grunner til den lange perioden. Samtidig viser all statistikk at det blir mer og mer krevende å få ferdigstilt arbeidet jo lenger tid det går etter at finansieringen har gått ut. Det viktigste tiltaket for å redusere antallet kandidater på overtid er derfor å se på hvilke grep som kan gjøres for å sikre at doktorgradsarbeidet er mest mulig ferdig når finansieringen tar slutt.



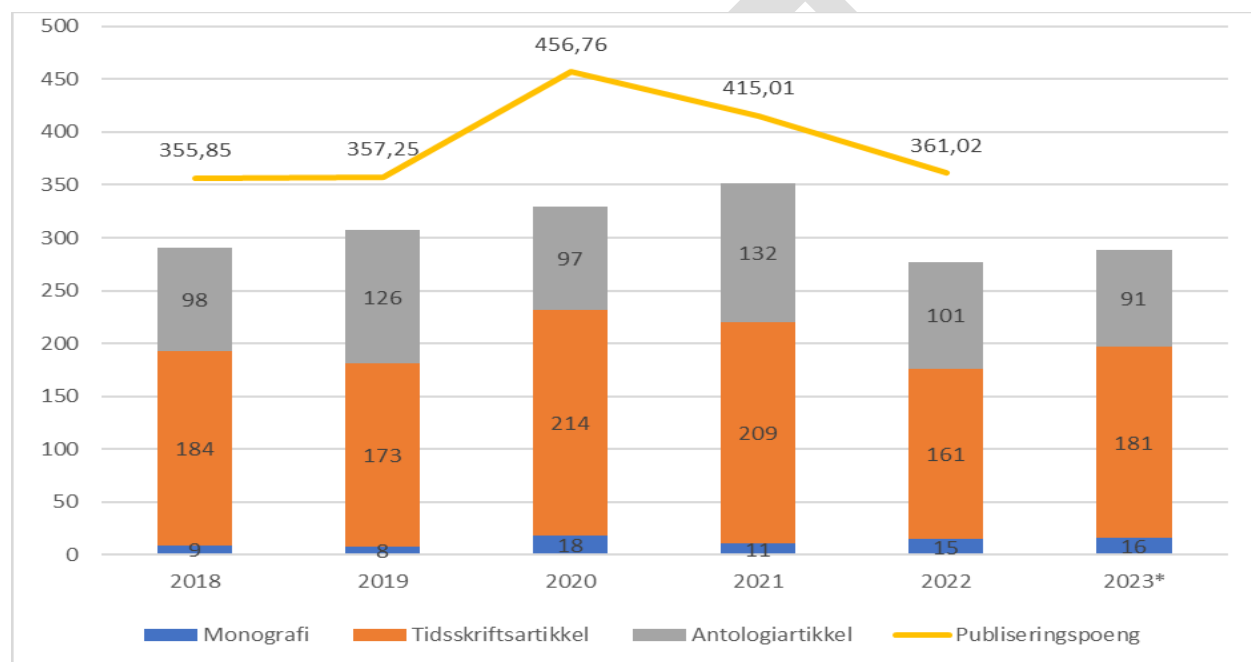
Kilde: Bevisst

## Publisering

Publiseringssindikatoren gir et visst bilde av forskningsaktivitet på gruppenivå eller over tid. Samtidig kan utslag av strategisk arbeid, som for eksempel flere sampublikasjoner i en kollektiv forskningskultur, gi færre publikasjonspoeng. Det er derfor viktig å bruke indikatoren med varsomhet.

Rapporteringsfristen for vitenskapelig publisering i 2023 er utsatt til 12.april 2024. Publiseringsspoengene for 2023 er derfor ikke klare før i mai 2024. Vi har i det videre derfor basert analysen på antallet registrerte vitenskapelige publikasjoner så langt, selv om dette bare til en viss grad kan si noe om publiseringsspoeng, siden andelen sampublikasjoner, forfatterandeler og internasjonalt samarbeid spiller inn.

Figuren nedenfor viser antall publikasjoner og publiseringsspoeng fra 2018-2023.



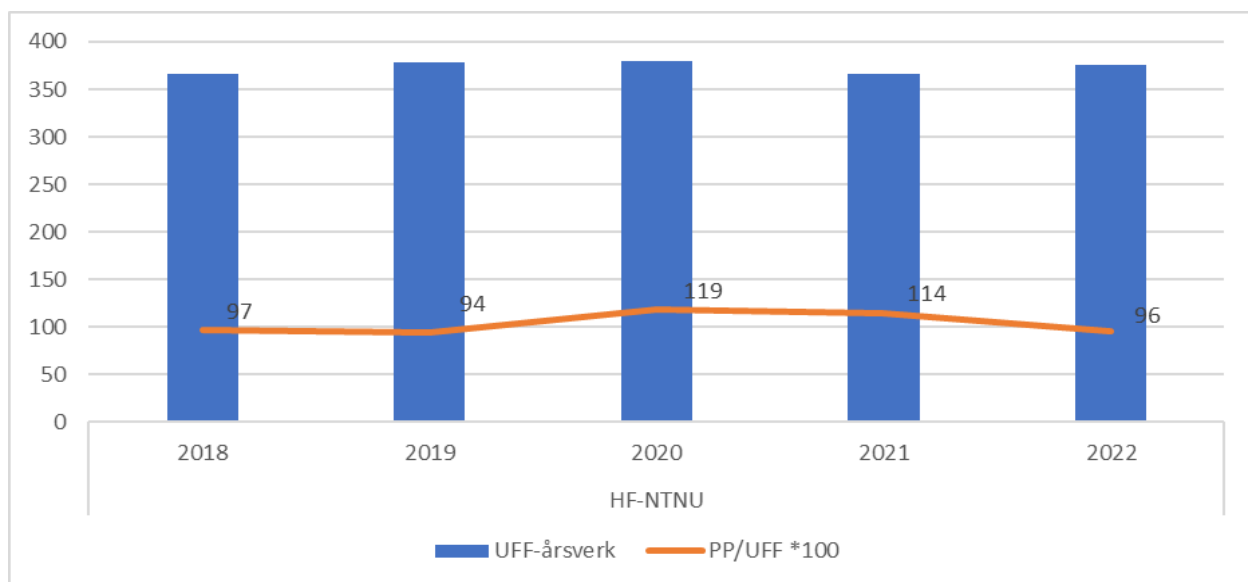
\*Tallene for 2023 er ikke endelige, men basert på registrerte publikasjoner per 7.mars 2024.

Kilde: DBH og Cristin

Som figuren over viser, er det i 2023 en økning i det totale antallet tidsskriftsartikler, men en reduisering i antallet antologiartikler fra 2022. Med tanke på at tidsskriftsartikler siteres i større grad enn antologiartikler innenfor de fleste fagområder, og dermed også påvirker fagenes utvikling i større grad, er det positivt at andelen tidsskriftsartikler også i 2023 ser ut til å utgjøre over 62% av alle publikasjonene. Som tidligere er det viktig å se utviklingen i publiseringssaktiviteten i sammenheng med utviklingen i antall stillinger det forventes publikasjoner av.

Figuren nedenfor viser UFF<sup>14</sup>-årsverk og publiseringsspoeng ved HF-NTNU fra 2018-2022.

<sup>14</sup> UFF står for undervisning, forskning og formidling.



Kilde: DBH

Som vist i figuren, har det vært en svak økning i den relevante gruppen av tilsatte i 2022. Nye ansattes publiseringsaktivitet vil ikke gi utslag før etter noe tid. Det er grunn til å anta at utviklingen i publiseringspoeng per UFF vil speile utviklingen i UFF-årsverk, men med en viss forsinkelse. Det kan altså se ut til at vi kan forvente at den nevnte økningen i årsverk i 2022 kan gi positivt utslag i publiseringsstatistikken for 2023.

Fakultets fagmiljø forsetter å publisere i kanaler med åpen tilgang. Figuren nedenfor er laget med utgangspunkt i en manuell gjennomgang av de registrerte publiseringene i Cristin i 2022 og 2023.

	2022	2023
Monografi	25%	25%
Antologiartikkel	31%	25%
Tidsskriftsartikkel	71%	78%

Tabellen viser en gradvis stigning i andelen åpne vitenskapelige tidsskriftsartikler. Dette er positivt med tanke på å nå ut med forskningsresultatene våre.

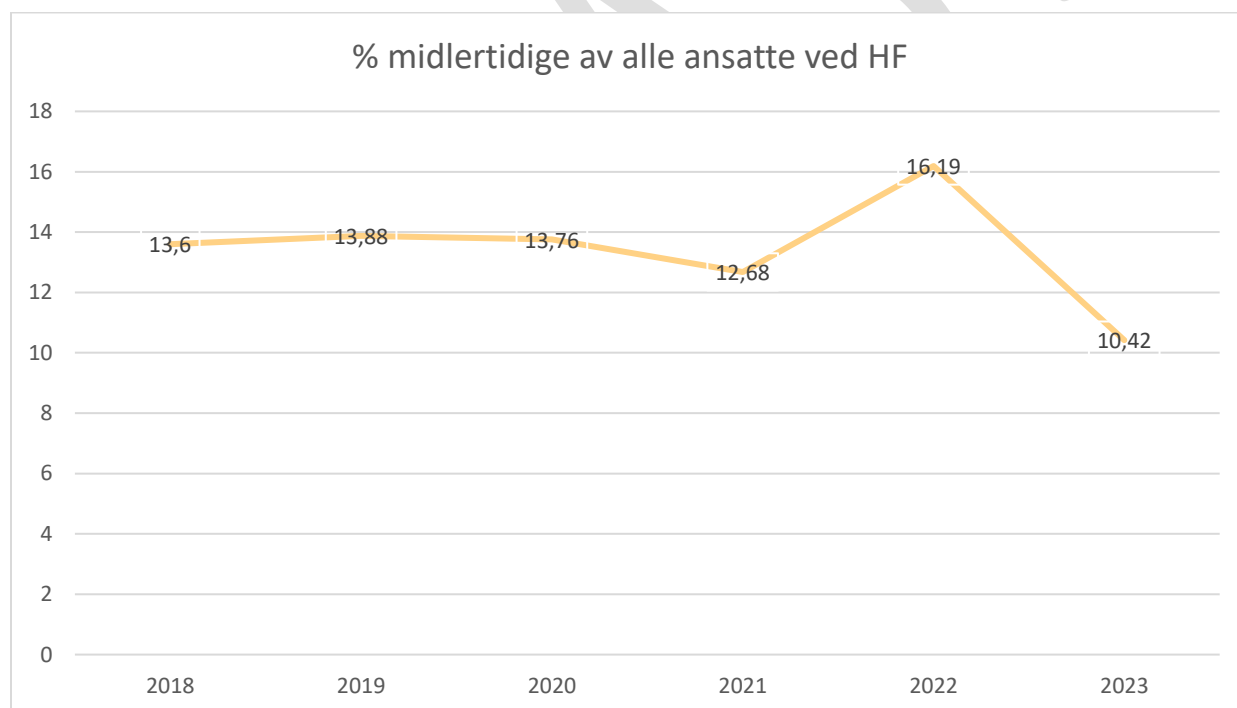
### Midlertidighet

[Data for midlertidighet ved HF er hentet fra DBH](#). Tabellene under viser prosent midlertidige av alle stillingskategoriene bortsett fra åremålsstillinger og rekrutteringsstillinger. Tallene rapporteres pr. 1. oktober 2023.

Avdelingsnavn	2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	26,3	17,11	28,45	7,03	28,05	10,7	29,8	6,71	26,9	0
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	34,95	7,15	40,17	10,37	41,83	8,55	45,95	14,58	42,4	4,95
Institutt for historiske og klassiske studier			37,4	14,57	36,1	8,17	36,2	7,73	37,15	6,06
Institutt for historiske studier	45,75	11,15								
Institutt for kunst- og medievitenskap	35,8	13,69	34,08	14,32	35,61	16,88	36,21	21,57	34,86	15,66
Institutt for moderne samfunns historie			12	8,33	16	25	12,75	15,69	15,95	12,54
Institutt for musikk	51,25	10,53	54,38	14	55,49	15,44	54,7	14,19	56,35	13,63
Institutt for språk og litteratur	109,86	14,56	111,01	15	103,42	10,94	116,9	21,47	113,25	10,8
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	30,3	26,4	30,4	20,07	28,65	15,18	29,3	15,02	30,2	18,21
<b>Sum</b>	<b>334,21</b>	<b>13,88</b>	<b>347,89</b>	<b>13,76</b>	<b>345,14</b>	<b>12,68</b>	<b>361,82</b>	<b>16,19</b>	<b>357,06</b>	<b>10,42</b>

Kilde: DBH

Sammenstilling i diagram:



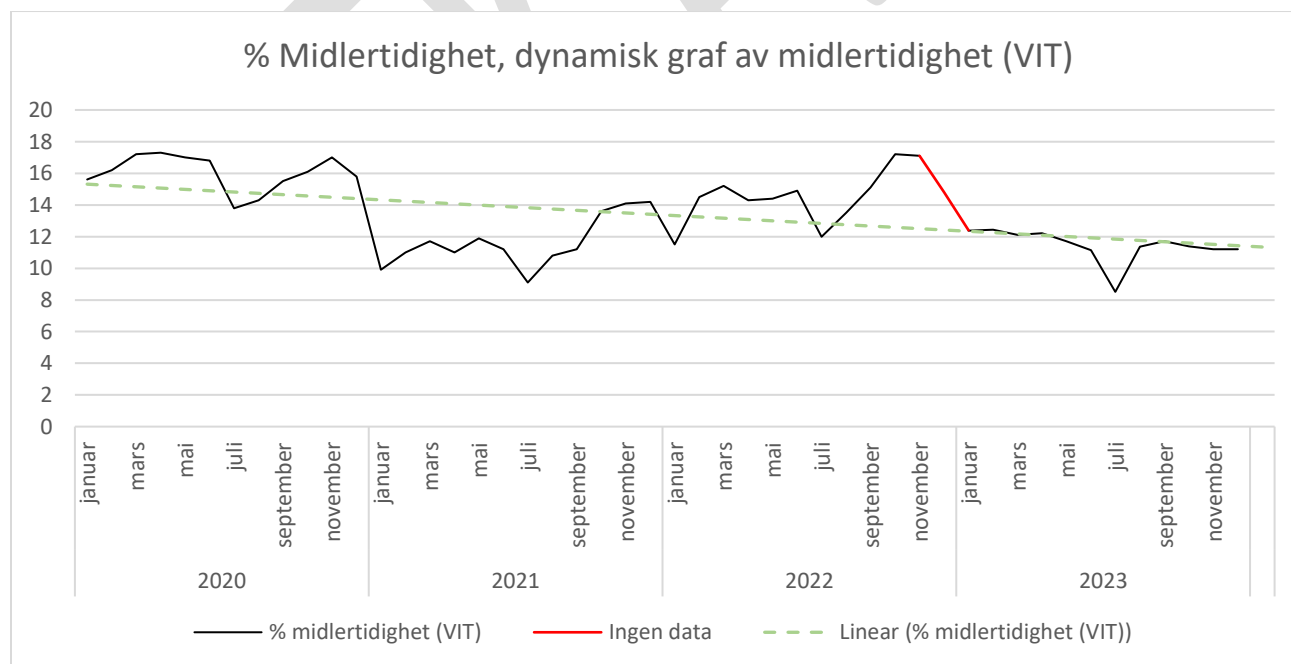
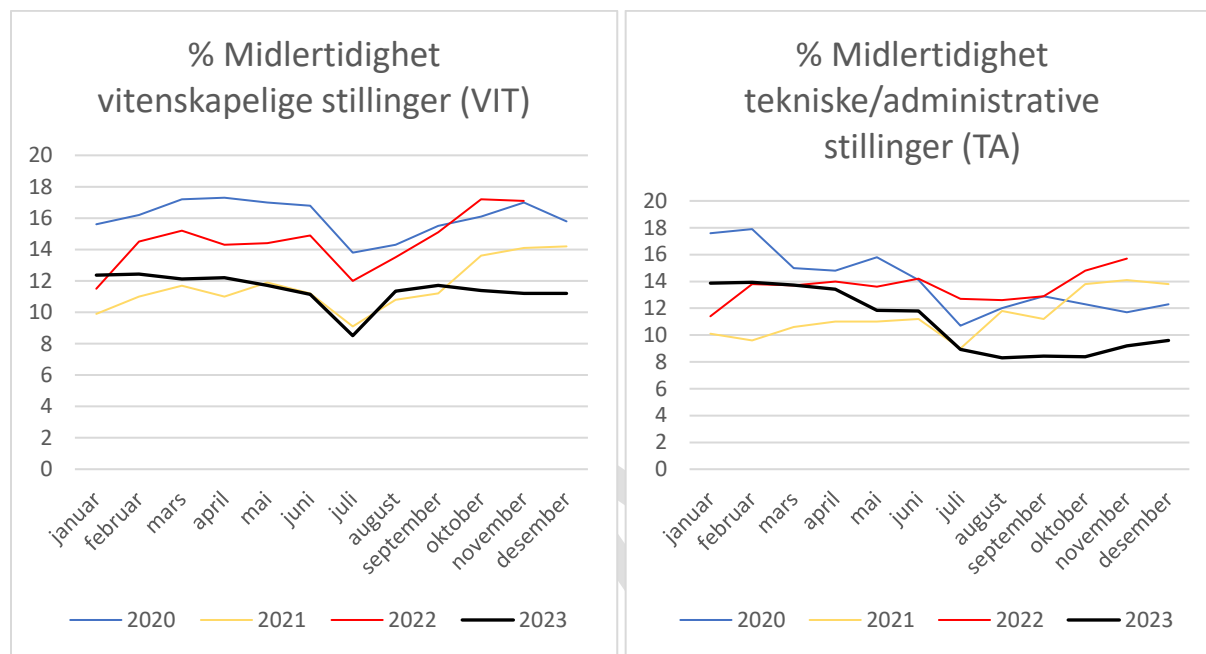
Vi kan se fra data hos DBH at midlertidigheten ved HF er synkende i intervallet 2018 – 2023.

Fra 2021 til 2022 var det en stor økning i bruk av midlertidige, men i 2023 har bruken av midlertidige sunket med nesten 6%. Midlertidigheten er redusert fra vel 16 % i 2022 til 10,4 % i 2023. Måltallet som ble satt for HF i 2023 på 12 % ble altså «underskredet» med god margin.<sup>15</sup> Årsakene til den store nedgangen i midlertidighet er flere, men kan oppsummeres med at det er mindre sykefravær og at det

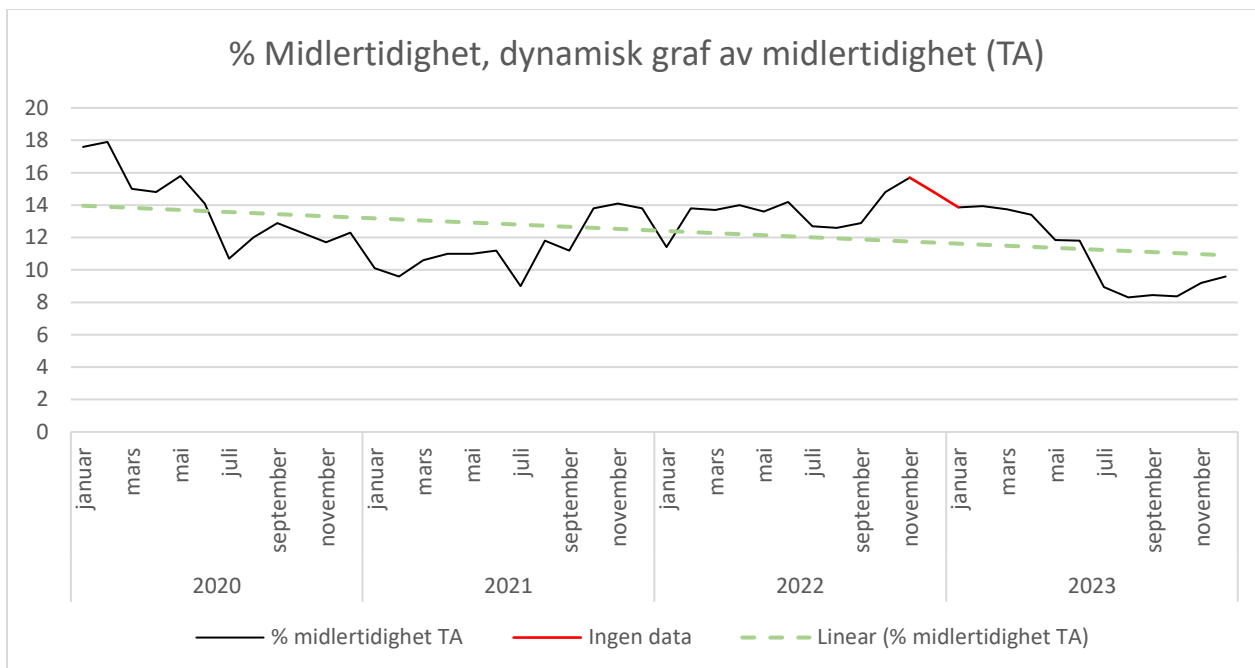
<sup>15</sup> I Rektorvedtak av 15.02.2024 (ePhorte 24/11402) settes måltallet for HF til 10 %.

har vært et stort fokus på å bruke ressursene man har, framfor å bruke midlertidige ansatte. Det har blitt jobbet god og systematiske med dette på instituttene og fakultetet.

For å få et mer dynamisk bilde av midlertidigheten kan vi benytte oss av grafen for månedlig midlertidighet (2020-2022) fra årsrapport 2022 og supplere med data for 2023 fra DFØ Innsikt (HR Innsikt), se grafene under.



Ved å se på den lineære linjen (trendlinje) ser vi at trenden for midlertidighet i vitenskapelige stillinger er synkende. Trendlinjen tilsvarer en nedgang i midlertidigheten på rundt 1,1 % årlig.



Ved å se på den lineære linjen (trendlinje) ser vi at trenden for midlertidighet i teknisk/administrative stillinger er synkende. Trendlinjen tilsvarer en nedgang i midlertidigheten på rundt 0,75 % årlig.

#### Midlertidige ansatte og vikarer

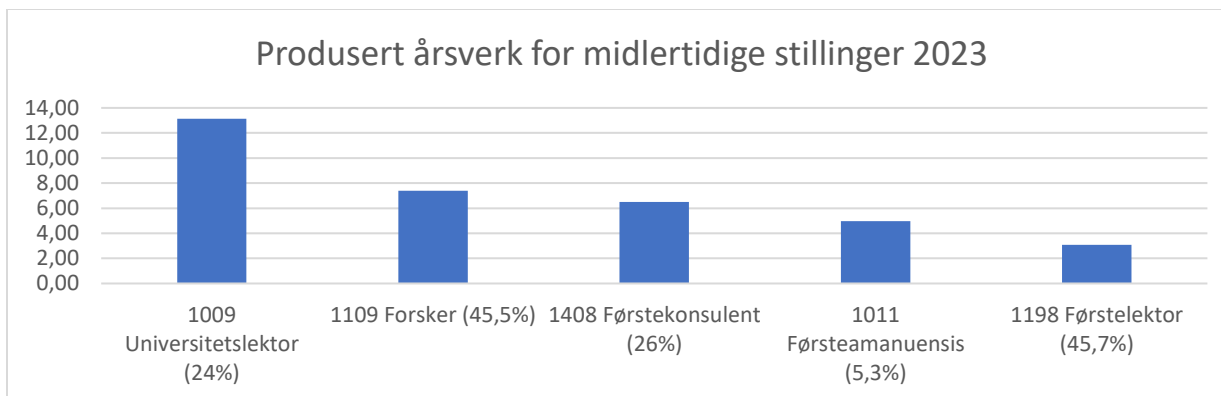
Midlertidigheten kan deles opp i to undergrupperinger; midlertidig ansatte og vikarer.

For midlertidig ansatte i vitenskapelige stillinger (VIT) har bruken minsket i 2023. Det har vært økt fokus på å bruke ressursene man har, kutte i variabel lønn og bygge ned plusstid som kan ha påvirket nedgangen. For tekniske- og administrative stillinger (TA) har det vært en ganske jevn bruk av midlertidige ansettelses gjennom hele året.

For vikarer i VIT-stillinger er det en økning i årsverk etter sommeren i 2023. Dette kan ha sammenheng med økt sykefravær og permisjoner. For TA-stillinger blir ansettelsesformen vikariat benyttet mindre gjennom 2023. Det har vært en mer restriktiv holdning til å dekke opp for sykefravær, som har påvirket bruken.

#### Mest brukte stillingskategorier for midlertidige

Den mest brukte stillingskoden for midlertidige ved HF i 2023 har vært universitetslektor. Vi kan se de fem mest brukte stillingskodene blant midlertidige ansettelses fra grafen under. Prosenten under stillingstittelen viser hvor stor andel av alle ansatte i stillingskoden som er midlertidig ansatt.

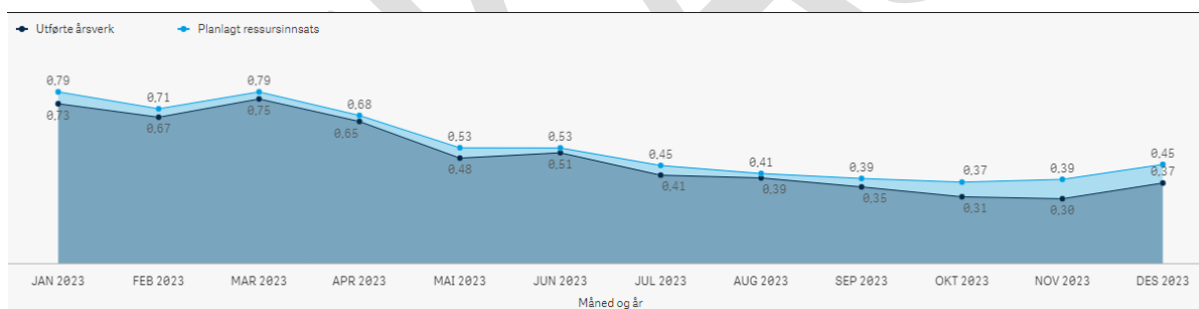


Kilde DFØ Innsikt (HR Innsikt)

For universitetslektorstillingen er ca. en fjerdedel av de ansatte midlertidige. Universitetslektorene har varierte årsaker til midlertidighet og bruken er samlet sett ganske stabil hele året. Årsaken til at universitetslektorkoden benyttes ofte kan forklares ved at det ikke er krav om doktorgrad og at denne stillingskoden kan dekke opp for frikjøp og sykefravær i undervisningsstillinger.

Blant de fem mest brukte stillingskodene er det 1109 forsker og 1198 førstelektor det er størst andel av midlertidighet i (nesten 50%). Dette forklares med stor andel eksternfinansiering for forskerstillingene og en stor andel vikariat i førstelektorstillingene. Det produseres lite årsverk i førstelektorstillingene og fravær påvirker prosenten av midlertidige veldig mye.

For stillingskoden førstekonsulent kan vi se fra grafen under at bruken av midlertidighet er synkende.



Kilde

DFØ Innsikt (HR Innsikt)

Det er i all hovedsak vikarer som blir benyttet mindre. Dette forklares ved en mer restriktiv holdning for å dekke opp for sykefravær gjennom 2023.

### Rekrutteringsstillinger

I 2023 var det ansatt 87 stipendiater, 18 postdoktorer og 20 vitenskapelige assistenter ved HF. Ved å hente data fra DBH kan vi se utviklingen av stipendiater og postdoktorer i intervallet 2019-2023.

Årsverk for stipendiater ved HF

Kilde DBH

Avdelingsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
<a href="#">Institutt for filosofi og religionsvitenskap</a>	10,6	10,5	8,5	7,5	7,5
<a href="#">Institutt for historiske og klassiske studier</a>		11,3	10,05	5	6,2
<a href="#">Institutt for historiske studier</a>	25,8				
<a href="#">Institutt for kunst- og medievitenskap</a>	9	6	8	5,6	7
<a href="#">Institutt for moderne samfunnshistorie</a>		12,8	9	7,2	7
<a href="#">Institutt for musikk</a>	6,55	7,9	6,05	6,95	8,05
<a href="#">Institutt for språk og litteratur</a>	20,4	20,4	25,4	27,7	22,8
<a href="#">Institutt for tverrfaglige kulturstudier</a>	12,8	16,55	16,85	18,75	24
<b>Sum</b>	<b>85,15</b>	<b>85,45</b>	<b>83,85</b>	<b>78,7</b>	<b>82,55</b>

Årsverk for postdoktorer ved HF

Kilde DBH

Avdelingsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
<a href="#">Institutt for filosofi og religionsvitenskap</a>	5	3	1,25	0,25	0,25
<a href="#">Institutt for historiske og klassiske studier</a>		2		1,8	3
<a href="#">Institutt for historiske studier</a>	5				
<a href="#">Institutt for kunst- og medievitenskap</a>	1,3	1,3			
<a href="#">Institutt for moderne samfunnshistorie</a>		2		1	
<a href="#">Institutt for musikk</a>	0,5	1			1
<a href="#">Institutt for språk og litteratur</a>	4,5	4	4,8	4	3
<a href="#">Institutt for tverrfaglige kulturstudier</a>	8	4,5	4,2	4,66	4,46
<b>Sum</b>	<b>24,3</b>	<b>17,8</b>	<b>10,25</b>	<b>11,71</b>	<b>11,71</b>

Årsverk for vitenskapelige assistenter ved HF

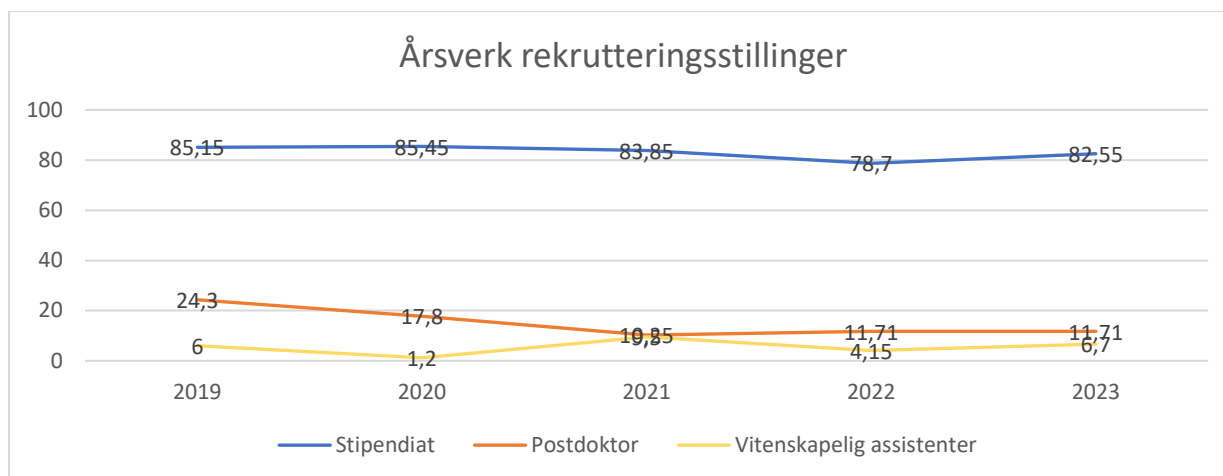
Kilde DBH

Avdelingsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
<a href="#">Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF</a>	1				
<a href="#">Institutt for filosofi og religionsvitenskap</a>		0,2		0,45	1
<a href="#">Institutt for historiske og klassiske studier</a>		1		0,5	
<a href="#">Institutt for historiske studier</a>	1				
<a href="#">Institutt for kunst- og medievitenskap</a>			0,5	1	
<a href="#">Institutt for moderne samfunnshistorie</a>			2		
<a href="#">Institutt for språk og litteratur</a>	3		4	2	4
<a href="#">Institutt for tverrfaglige kulturstudier</a>	1		3	0,2	1,7
<b>Sum</b>	<b>6</b>	<b>1,2</b>	<b>9,5</b>	<b>4,15</b>	<b>6,7</b>

Vitenskapelige assistenter går også inn i kategorien rekrutteringsstillinger. Stillingen som vitenskapelig assistent skal forberede kandidaten til doktorgradsarbeid. Etter innføring av nytt system benyttes ofte TOA-løsningen for å gi timeskontrakter til vitenskapelige assistenter i de tilfellene ansettelsesforholdet er under seks måneder. Hvordan TOA kontraktene påvirker statistikken er usikkert.

Vi kan tydeliggjøre produksjon av årsverk for rekrutteringsstillinger ved HF siden 2019 i grafen under.





## Del 2: Strategisk arbeid – 2023

### Utviklingsmål 1: Bærekraftig samfunnsutvikling

En del av HF's utfordringsbilde er at vi har flere studietilbud (både studieprogram og studieretninger), og særlig på master, som over tid har rekruttert svakt. Statistikken i del 1 viser dette tydelig. Blant flere av disse er det frafall underveis. Nedenfor presenterer vi studentrekrutteringstiltak og deretter søkertall og gjennomstrømming i våre studietilbud og arbeidet med fremtidens studieportefølje ved HF.

#### Rekruttering av studenter

I samarbeid med instituttene jobber fakultetet både med å rekruttere nye studenter til HF's studieprogram og beholde allerede opptatte studenter (dempe frafall) samt rekruttere studenter videre til påbyggende utdanningsløp.

For å øke rekrutteringen av nye studenter, har noen institutt ansatt *studentambassadører*, som er studenter som jobber med studentrekrutteringstiltak som skolebesøk og innspilling av promoteringsvideoer. Utover det har fakultetet ansatt en gruppe studenter som bidrar med utvikling av og innholdsproduksjon til HF's nye kanaler på sosiale medier, og la i 2023 til rette for at HF fra januar 2024 er synlig på [TikTok](#) og [Instagram](#) under *NTNU HF Kultur*. Formålet med disse nye kanalene er å øke synligheten til HF/NTNU og øke opplevelsen av faglig-sosial tilhørighet blant HF's nåværende og kommende studenter.

HF har arbeidet systematisk med å innhente innspill fra studenter som har begynt å studere ved fakultetets studieprogram gjennom spørreundersøkelsen «Fra søker til student». Undersøkelsen har som målsetning å tydeliggjøre hva som ligger til grunn for studentenes forventninger til studiesituasjonen, og hvordan de har innhentet informasjon som grunnlag for valg av studium. Resultatene fra undersøkelsen bruker HF både til å jobbe med målrettet innholdsproduksjon til kanaler på sosiale medier og til tekstarbeid på studieprogramsidene.

Undersøkelsen viser at studieprogrammets nettsider er en svært viktig kilde til informasjon om studietilbudene våre. Det er klart flest studenter som oppgir at de fikk kjennskap til studieprogrammet de startet på gjennom NTNUs nettsider. Det er likevel uklart hvorvidt studentene gjør sine studievalg på bakgrunn av informasjon de finner på nettsidene, eller om de bruker nettsidene for å innhente

informasjon først etter å ha gjort seg opp en mening om hvilket studieprogram de kunne tenke seg å begynne på. Ettersom studieprogramsidene brukes hyppig av søkere, har instituttene tatt i bruk nye maler for forsiden og oppdatert den tekstlige og visuelle fremstillingen av studieprogrammene.

I 2023 ble en ny [nettside om fagvalg](#) lansert i forbindelse med arrangementet *Fagvalgsdag* rettet mot bachelorstudenter. Formålet med fagvalgsdagen var å gjøre studentene som tar bachelor i disiplinstudier ved HF og SU bedre rustet til å velge innhold i sitt breddeår/fag 2. Arrangementet skal også være til hjelp for instituttene i veiledningsarbeidet, og gi en god mulighet for fagmiljøene å rekruttere internt til sine studietilbud. Fagvalgsdagen er i utvikling og vil fra 2024 også omfatte rekruttering til master.

For å synliggjøre arbeidslivsrelevans og mulige karriereveier for våre studenter etter endt studium, setter vi opp en *karriereutstilling* på campus Dragvoll hvert semester. Utstillingen informerer om mangfoldet av karrieremuligheter for studenter ved HF og SU. Karrierefortellingene skal både inspirere våre nåværende studenter og trygge dem i veivalgene sine. Fortellingene er også tilgjengelig HFs [karrierenettsted](#) som er en ressurs både for studenter og studieveiledere.

For å øke rekrutteringen til våre lektorprogram, har HF bidratt til de tverrfakultære satsingene [Læreryrket](#) (nettportal) og Lærerriket (dokumentarserie om hvordan det er å være lærer og lektor i dag, og hvilke muligheter som finnes for videreutdanning ved NTNU).

Flere av tiltakene for å beholde studenter er styrket som en følge av pandemien. Det er likevel for tidlig å si noe om hvilke langvarige effekter pandemien kommer til å ha på gjennomstrømming, og om de iverksatte tiltakene har hatt god nok effekt både når det gjelder å dempe frafall og øke studentrekrutteringen.

For å skaffe bedre innsikt i årsakene til at studenter slutter på studier ved HF, gjennomfører fakultetet fortløpende spørreundersøkelsen «Hvorfor slutter du?». Alle studenter som har henvendt seg til fakultet for å avslutte studiene har fått tilbud om å svare på et spørreskjema hvor de får muligheten til å utdype årsakene til at de slutter. Den klart vanligste årsaken som er oppgitt blant respondentene, er at de fant ut at studieprogrammet ikke passet dem. Den nest vanligste årsaken som er oppgitt, er at studenten har fått jobb. Disse er i seg selv ikke indikatorer på uønsket frafall, men sier kanskje noe om hvor viktig det er å profilere studiene mest mulig presist i rekrutteringsarbeidet, slik at studentene får de beste forutsetningene til å vite hva de kan forvente seg i de ulike studietilbudene. Noe som er mer bekymringsverdig, er at den tredje mest vanlige årsaken blant respondentene er at de mistet motivasjonen for å studere. Det er ikke mulig ut fra undersøkelsen å trekke slutning om dette skyldes sviktende kvalitet i HFs studieprogram, eller om respondentene generelt sett har mistet motivasjonen for å studere. Det tydeliggjør like fullt betydningen av å prioritere å skape gode studentliv som sørger for at den totale studieopplevelsen gir studentene følelsen av å oppleve mestring og tilhørighet både faglig og sosialt. Fakultetet vil fortsette å innhente data fra studenter som ønsker å avslutte studiet gjennom å videreføre «Hvorfor slutter du?» fremover og vurdere om det er aktuelt å kartlegge årsaker til frafall nærmere.

#### Fremtidens studieportefølje på HF

I henhold til HFs periodeplan for 2023, skal anbefalingene i sluttrapporten til fremtidens HUMSAM-studier gjennomføres i arbeidet med videreutvikling av studieporteføljen på instituttene. På bakgrunn av

dette ble prosjektet Fremtidens studieportefølje ved HF igangsatt ved årsskiftet 2022/2023. Målet er at HF skal ha en attraktiv studieportefølje med høy faglig kvalitet der studieplasser fylles opp, og som er økonomisk bærekraftig. Fakultetet og instituttene skal gå igjennom hele studieporteføljen i løpet av denne lederperioden med tanke på både faglig og økonomisk bærekraft. Dette innebærer også en gjennomgang av innhold, struktur og sammensetning. Hovedvekten i 2023 ble lagt på studieprogram som over tid ikke fyller studieplassene, og det ble satt ned arbeidsgrupper på instituttene som skulle komme med konkrete tiltak for større endringer i disse studieprogrammene. Arbeidet med studieporteføljen fortsetter i 2024.

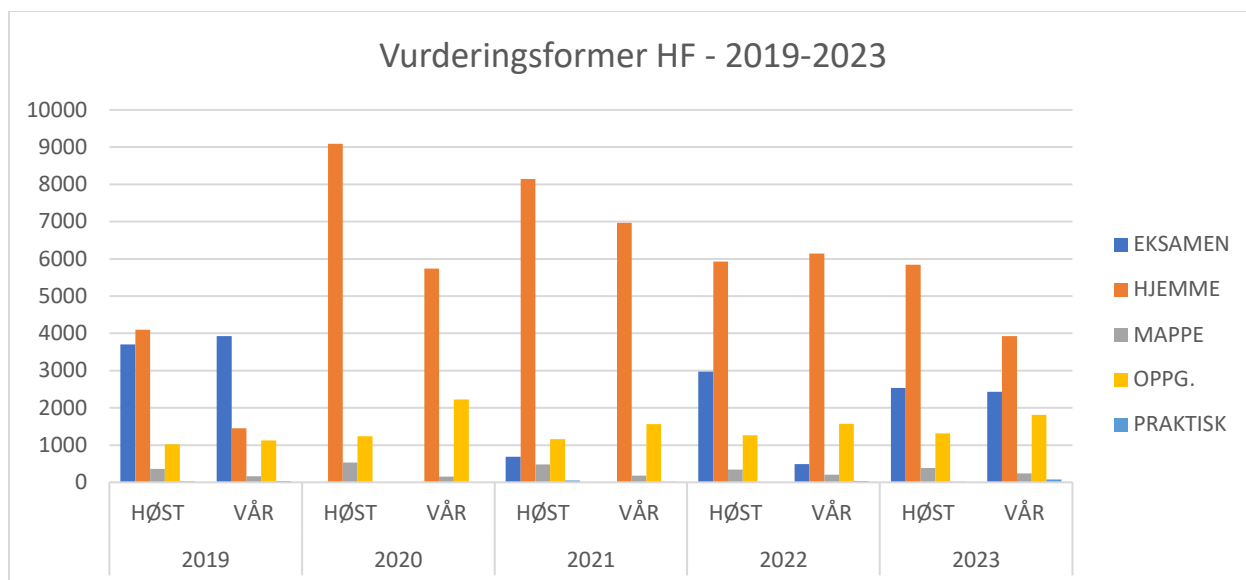
Sett i lys av trangere økonomiske rammer og de politiske signalene om at vi ikke kan forvente vekst i bevilgningene fremover, er det viktig at studieplassene fylles og at studentene gjennomfører studiene sine. Det er derfor relevant å se på søker- og møtt-tall, gjennomstrømmingen i studieprogrammene våre, studiepoengproduksjon og kandidatproduksjon som vi presenterer nedenfor. Vi har også et kort avsnitt på aggregert nivå om sentrale funn i Studiebarometeret 2023.

En stor andel av HFs studieprogram har gjennomgått en periodisk evaluering de siste årene. Siden høsten 2022 har 14 evalueringsrapporter som omfatter hele 38 årsstudier, bachelor- og masterprogram, samt en evaluering av fakultets videreutdanningsportefølje for lærere (KOMPiS) innen nordisk og engelsk, blitt ferdigstilt. I etterkant av evalueringene har instituttledelse i samarbeid med programledelse utarbeidet tiltaksplaner for å følge opp funn og forslag. Fakultetet hadde høsten 2022 en fast post på agendaen i utdanningsutvalget hvor programlederne ble invitert til å dele erfaringer og resultater fra evalueringene, og dette skapte gode diskusjoner om utvikling av studiekvalitet. Eksempler på endringer som er gjort på bakgrunn av periodiske evalueringer, er endring av programstruktur og utvikling av ulike profiler innenfor et program, endring i lærings- og vurderingsformer, ulike rekrutterende og frafallsdempende tiltak og større grad av arbeidslivskontakt.

#### *Lærings- og vurderingsformer*

Fremtidens HUMSAM-studier anbefalte å videreføre og styrke fakultetenes arbeid med kunnskapsbasert undervisning og vurdering og arbeidet med studentaktive læringsformer og varierte undervisnings- og vurderingsformer. Dette har fakultetet fulgt opp i studieplanbestillingen til instituttene i 2023 hvor variasjon i både lærings- og vurderingsformer var en tydelig uttrykt forventning fra dekanen.

I illustrasjonen under kan vi se utviklingen i bruken av ulike vurderingsformer ved HF i perioden 2019 – 2023.



Kilde: Star Tableau

Tallene viser at det ble en markant økning i bruken av hjemmeeksamen i pandemiårene, samtidig som skoleeksamen nesten ikke ble benyttet som vurderingsform. I år med normal drift ser vi at skoleeksamen blir mer brukt, samtidig som tallet på hjemmeeksamen går noe ned. En gjennomgang av HFs emnetilbud for 2024/2025 slik det ble meldt inn fra instituttenes side i desember 2023 tilsier at vi ikke ser en økning i antall skoleeksamener for kommende studieår.

I arbeidet med variasjon i vurderingsformer i studieprogrammene våre, inngår også samtenking av vurderingsformer med utfordringene med KI. Vi vil nevne at problemstillingene rundt KI må diskuteres og håndteres på alle nivåene i sektoren.

#### Tverrfaglig profil

Pilotprosjektet [tverrfaglig profil](#) (TFP) er et eksempel på tverrfaglig samarbeid ved NTNU, og har sitt utspring fra prosjektene [Fremtidens HUMSAM-studier](#) og [Fremtidens teknologistudier](#). TFP er et samarbeid mellom Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU), Fakultet for økonomi (ØK) og Fakultet for informasjonsvitenskap og elektroteknikk (IE) og består av emner fra både teknologi- og HUMSAM-fag. Hver profil består av 30 studiepoeng, men med valgfrihet. Tverrfaglige profiler hadde sitt andre opptak til studieåret 2023/2024. Høsten 2023 besluttet prorektor for utdanning å avslutte piloten etter to år, hovedsakelig på grunn av lav studentrekruttering, til tross for rekrutteringstiltak. Årsakene til de lave søkertallene kan være utfordringer knyttet til ulikheter i bachelorstrukturer mellom HUMSAM og teknologi som dermed medførte ulike behov for strukturen til tverrfaglig profil. Den valgte strukturen til tverrfaglig profil med emner spredt over flere semestre og med gjenbruk av emner fra ulike studieprogram inn i profilen gjorde det dessuten vanskelig å sikre kollisjonsfrihet mellom emner. I tillegg tyder tilbakemeldinger fra studenter på at det er noen faglige utfordringer med å ta emner på tvers av utdanningsområder.

Som et forsøk på å bedre rekrutteringen uten å redusere faglige krav, gjennomførte de samarbeidende fakultetene noen endringer underveis; (1) studenter som ikke var tatt opp til TFP høsten 2022, men som møtte forkunnskapskravet til profilemnene, kunne søke opptak til emnene våren 2023; (2) samtidig med beslutning om utfasing av piloten, ble det besluttet at profilemnene i emnepakken gjennomføres våren

2024 uten adgangsbegrensning, studierettskrav og forkunnskapskrav. Dette for å forsøke å rekruttere bredere til profilemnene. Totalt i piloten har 58 studenter fått opptak: 39 studenter i 2022 og 19 studenter i 2023. I 2022/2023 var det to studenter fra HFs studieprogram og i 2023/2024 seks HF-studenter. Dette er lave tall, men HF er likevel glad for at vi har en liten økning blant egne studenter i siste pilotår.

KULT har i løpet av studieåret 2023 høstet gode erfaringer med sitt emne om bærekraftig omstilling, og ønsker å tilby dette emnet videre og jobber med rekrutteringstiltak rettet mot flere studentmålgrupper.

#### *Overførbare ferdigheter for ph.d.-utdanningen*

Som del av prosjektet Framtidas HUMSAM-studier mottok fakultetet en rapport om overførbare ferdigheter i ph.d.-utdanningen sommeren 2022. Denne rapporten har blitt fulgt opp i 2023 i samarbeid med AD, SU og ØK-fakultetene ved å gjennomføre to seminar om henholdsvis forskningsledelse og formidling. Fakultetet arrangerte i tillegg et eget seminar om åpen vitenskap i samarbeid med Universitetsbiblioteket.

Høsten 2023 ble det gjennomført periodisk evaluering av de vitenskapelige ph.d.-programmene ved fakultetet. I tillegg til å se på den overordnede kvaliteten og strukturen på ph.d.-utdanningen, ble evalueringspanelet bedt om å se nærmere på utdanningens relevans for framtidig karriere med spesiell vekt på overførbare ferdigheter. Fakultetet vil komme tilbake til resultatene fra periodisk evaluering og oppfølging av rapporten derfra i årsrapporten for 2024.

#### *Nyskaping*

2023 har vært et år hvor arbeidet med å skape kultur for innovasjon og nyskaping har blitt intensivert. Dette har omhandlet både synliggjøring og kompetanseheving når det gjelder innovasjon på fakultetet. Vi har innført innovasjonsdager 1-2 ganger i semesteret, og i forbindelse med dette har vi hatt både kurs i intellektuell eiendomsrett og seminar om kunstig intelligens. Vi har også gjort innovasjon mer synlig på fakultetets nettsider og på Innsida.

Et annet hovedtrekk er at det har vært økt fokus på å koble innovasjon ikke bare med forskning, men også med undervisning. I tillegg til å innarbeide innovasjon og samarbeid med eksterne partnere som tema i undervisningen, innebærer dette å stimulere HF-studentene til å delta mer i studentinnovasjon ved å koble dem på innovasjonsaktivitetene som allerede finnes blant studenter på NTNU. Det overordnede målet med koblingen er å bruke innovasjon til å styrke arbeidslivsrelevansen til studiene ved HF, noe som etterspørres både av samfunnet og studentene selv.

I takt med samfunnsutviklingen har det blitt gjort et arbeid for å tilrettelegge for at ansatte og studenter ved HF kan jobbe med problemstillinger i skjæringspunktet mellom innovasjon, digitalisering og kunstig intelligens. I samarbeid med universitetsbiblioteket har det blitt frigjort et lokale som kalles for D-lab, og HF har vært med på å kjøpe inn utstyr til rommet, i tillegg til at vi har opprettet en digital arena for tematikken. D-lab har blitt brukt ved flere anledninger og begynner å bli et samlingspunkt for dem som ønsker å utforske humanistiske problemstillinger innenfor en digital kontekst, noe som har vist seg fruktbart i innovasjonssammenheng.

Sist, men ikke minst har det vært et år med økende oppmerksomhet på tjenesteinnovasjon og innovasjon i offentlig sektor, som har vært med på å utvide fagmiljøenes perspektiv på innovasjon. Dette

er også i takt med tiden og utviklingen innenfor andre miljøer på NTNU, ikke minst innenfor helse, samfunnsvitenskap og design. Som en del av universitetskommunesamarbeidet ble det i overgangen 2022-23 tildelt såkornsmidler til kompetansenettverk bestående av ansatte ved NTNU og Trondheim kommune. Tre av disse nettverkene hadde medlemmer fra HF og disse har i 2023 hatt møter både innad i nettverkene og på tvers av nettverkene for å jobbe med idéer til innovasjonsprosjekter innenfor sosial bærekraft i Trondheim kommune. I løpet av 2023 ble det også initiert samarbeid med Oppdal kommune i forbindelse med filmfestivalen Ramaskrik, i tillegg til et utvidet samarbeid med Trondheim kommune med temaet Ungt utenforskap, en ny satsning på tvers av de eksisterende tematikkene i TRD 3.0.

### Samarbeid med arbeidslivet og synliggjøring av arbeidslivsrelevans

Vi erfarer gjennom tilbakemeldinger fra studentene at til tross for konkret arbeidslivskontakt i studieprogrammene, opplever ikke nødvendigvis studentene arbeidslivsrelevansen. Dette krever bevisstgjøring av studentene i tillegg til fortsatt søkelys på hvordan vi kommuniserer ut om våre studietilbud. Den semestervise karriereutstillingen, som ble nevnt tidligere, er ett tiltak som skal bidra til synliggjøring av karrieremuligheter og konkretisering av hvordan man kan bruke sin kompetanse fra studietiden i arbeidslivet.

I tillegg til arbeidslivskontakt i studieprogrammene, samarbeider linjeforeninger og institutt/studieprogram om mer fagnære arbeidslivsarrangement som skal bygge bro mellom studieprogram og karriereveier.

Et felles tiltak i form av en workshop våren 2023 ble gjennomført med Universitetskommunen TRD3.0. Fakultetet og TRD3.0 samarbeidet om både planlegging og gjennomføring hvor tema var samarbeidsmuligheter i studieprogrammene for eksempel i form av hospitering, oppgaveskriving og samarbeid innenfor Trondheim kommunes prosjekter Områdesatsing og Ungt utenforskap. Fra HF deltok både nestledere og studieprogramledere. Både på forsknings- og utdanningsiden er det potensial for på litt sikt å få til konkret samarbeid. Som en oppfølging av anbefalingene fra Fremtidens HUMSAM-prosjekt, har instituttene i 2023 utformet kompetanseprofiler til våre disiplinbaserte bachelorprogram som beskriver kandidatens helhetlige kompetanse – både den fagspesifikke kunnskapen og de generiske ferdighetene. Kompetanseprofilen skal være et verktøy som kan brukes av både studenter og ansatte for bedre å kommunisere kompetansen kandidatene oppnår etter fullført utdanning, og hvordan den kan brukes i arbeidslivet. Den skal ikke erstatte læringsutbyttebeskrivelsene, men henge sammen med disse og ivareta og beskrive helheten i graden.

## Utviklingsmål 2: Lærings- og arbeidsmiljø

### Reisepolitikk

NTNUs reisepolitikk er gjort kjent i organisasjonen i tråd med 2023-tiltakene. Vi har ikke tilgang på informasjon om reisemåter, og her heller ikke prioritert å be om rapportering på dette eller de vurderingene som er gjort i forbindelse med faglige reiser. Med utgangspunkt i det vi kjenner til, kan det likevel være grunnlag for å anta at tog blir benyttet i større grad enn tidligere.

## Organisasjon

### *NTNU Sak og forvaltningskompetanse*

I KDs tildelingsbrev til NTNU for 2023 uttrykker departementet en tydelig forventning til [...] at institusjonene arbeider systematisk med å sikre god regelverkskompetanse og forvaltning ved institusjonen. I 2023 har hele NTNU lagt ned et betydelig arbeid i prosjektet *NTNU Sak*, som blant annet skal bidra til ett NTNU<sup>16</sup> når det gjelder god forvaltning og samordning av rutiner og praksiser der dette er hensiktsmessig. Flere administrativt ansatte ved HF har deltatt i dette arbeidet innen generell saksbehandling, godkjenning av utdanning, kompetanseopprykk, innsyn og styre, råd og utvalg. HF har i tillegg jobbet med å øke forvaltningskompetansen i seksjonene og på instituttene. På studiesiden har arbeidet blitt forankret i det studieadministrative forumet. Med bistand fra jurist på studieområdet fra Avdeling for utdanning sentralt på NTNU, har vi hatt generell saksbehandling, enkeltvedtak, klagebehandling og regelverk om individuell tilrettelegging for studenter med nedsatt funksjonsevne og universell utforming på agendaen. I tillegg har alle seksjoner og instituttadministrasjoner lagt til rette for både individuell og kollektiv kompetanseheving innenfor forvaltning. Det administrative lederforumet for seksjons- og kontorsjefer (ALF-HF) har fungert som arena for erfaringsutveksling og referansegruppe. Dette arbeidet fortsetter i 2024, både i regi av NTNU Sak og ved HF.

### *Bemanning og rekruttering av ansatte*

Oversikten nedenfor viser det totale antallet ansatte i alle stillingskategorier for perioden 2019–2023 ved HF, fordelt på institutt. Tallene er hentet fra DBH og er tatt ut 1. oktober hvert år. Både faste og midlertidige ansatte er inkludert.

Avdelingsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet					1
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	33,3	34,45	34,8	36,3	31,9
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	52,55	55,96	53,68	56,25	53,15
Institutt for historiske og klassiske studier		54,3	49,35	45,7	48,55
Institutt for historiske studier	81,35				
Institutt for kunst- og medievitenskap	48,5	43,78	46,11	44,81	43,86
Institutt for moderne samfunnshistorie		29,8	30	23,95	24,95
Institutt for musikk	61,1	66,08	64,14	64,06	67,6
Institutt for språk og litteratur	143,16	140,76	141,47	154,75	147,8
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	54,5	54	54,9	55,11	63,46
<b>Sum</b>	<b>474,46</b>	<b>479,13</b>	<b>474,44</b>	<b>480,92</b>	<b>482,27</b>

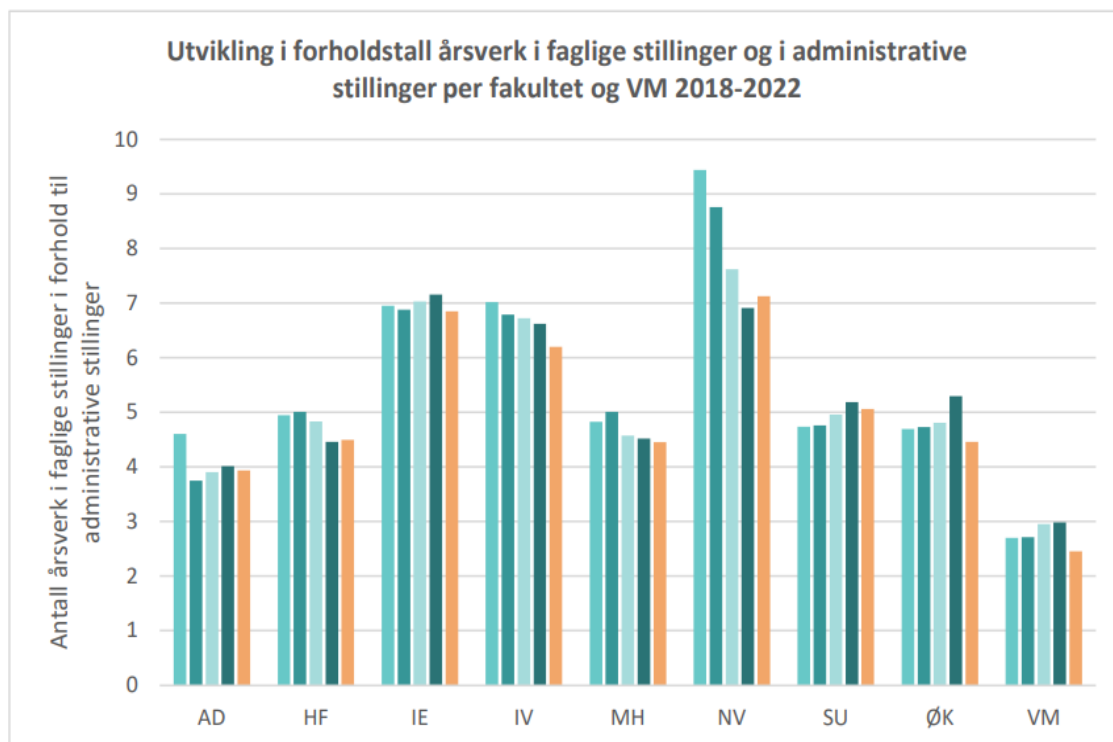
Kilde: DBH

Nedenfor har vi satt in et diagram og en tabell som viser utviklingen av forholdstallet mellom faglige stillinger og administrative stillinger ved NTNUs fakulteter og VM. Det mest interessante for oss er

<sup>16</sup> Begrepet *ett NTNU* er hentet fra rapporten [Ett NTNU – for det administrative støtteapparatet](#) fra 2022.



kanskje forskjellen mellom HF og SU selv om den ikke er stor. Vi kommer tilbake til mulige forklaringer på dette.



Kilde: DBH. De ulike fargene representerer hvert sitt årstall fra 2018 til 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
AD	4,61	3,75	3,90	4,02	3,93
HF	4,95	5,01	4,83	4,46	4,49
IE	6,96	6,88	7,03	7,16	6,85
IV	7,02	6,79	6,72	6,62	6,20
MH	4,82	5,01	4,58	4,52	4,45
NV	9,44	8,76	7,62	6,91	7,13
SU	4,74	4,76	4,96	5,19	5,06
ØK	4,70	4,73	4,81	5,30	4,46
VM	2,70	2,72	2,95	2,98	2,45
FA	0,08	0,10	0,09	0,08	0,08
NTNU	3,45	3,51	3,45	3,43	3,36

Vi ser at HF siden 2018/19 har hatt en utvikling der antall faglig stillinger pr. administrativ stilling har gått noe ned. Dette skyldes flere forhold. Dels må det tilskrives økning i antall administrative stillinger som følge av delingen av IHS, dels at vi har fått nye pålagte oppgaver knyttet til BOTT ØL som har krevd økt bemanning og dels forskuttering av naturlig avgang i enkelte administrasjoner. Det må her nevnes at innføring av nytt økonomisystem i 2023 har medført betydelige utfordringer i form av merarbeid for administrasjonene både på institutt- og fakultetsnivå. Det har handlet om manglende tilganger til



systemene, manglende tilgang til data som er nødvendig for å utføre jobben og et krevende grensesnitt på de nye systemene. En del av dette ble rettet opp i løpet av 2023.

Tabellen nedenfor viser utviklingen i antall forsknings- og undervisningsårsverk per administrative årsverk i perioden 2019–2023 fordelt på instituttene og fakultetsadministrasjonen. Alle stillingskategorier og både faste og midlertidige ansatte er inkludert. Fakultetsadministrasjonen (fakultetssekretariat i tabellen) gir administrativ støtte til både fakultetsledelsen og til instituttene. Støttestillinger for forsknings- og undervisningsstillinger, som for eksempel ingeniører og produsenter, er inkludert i de administrative årsverkene.

Avdelingsnavn	2019			2020			2021			2022			2023		
	VIT	T/A	Ant. VIT for hver T/A Ansatt	VIT	T/A	Ant. VIT for hver T/A Ansatt	VIT	T/A	Ant. VIT for hver T/A Ansatt	VIT	T/A	Ant. VIT for hver T/A Ansatt	VIT	T/A	Ant. VIT for hver T/A Ansatt
	Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk	
Det humanistiske fakultet	0	0		0	0		0	0		0	0		1		
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	3	30,3	0,10	2	32,45	0,06	2	32,05	0,06	2	33,8	0,06	1	30,9	0,03
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	46,8	5,75	8,14	47,96	8	6,00	44,8	8,88	5,05	47,25	9	5,25	42,65	10,5	4,06
Institutt for historiske og klassiske studier	0	0		48,5	5,8	8,36	44,55	4,8	9,28	40,7	5	8,14	43,05	5,5	7,83
Institutt for historiske studier	74,45	6,9	10,79	0	0		0	0		0	0		0	0	
Institutt for kunst- og medievitenskap	41,5	5	8,30	36,78	5	7,36	38,51	6	6,42	36,31	5	7,26	35,96	5,5	6,54
Institutt for moderne samfunns historie	0	0		26,8	3	8,93	25	5	5,00	21,95	2	10,98	20,95	4	5,24
Institutt for musikk	49,2	9,7	5,07	53,68	10,2	5,26	50,94	11	4,63	51,56	10,5	4,91	54,4	10,8	5,04
Institutt for språk og litteratur	126,01	16,15	7,80	126,46	13,3	9,51	125,87	14,6	8,62	137,95	16,8	8,21	130,88	14,92	8,77
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	50,2	4,3	11,67	50,5	3,5	14,43	51,4	3,5	14,69	50,61	4,3	11,77	58,26	4,6	12,67
<b>Sum</b>	<b>391,16</b>	<b>78,1</b>	<b>5,01</b>	<b>392,68</b>	<b>81,25</b>	<b>4,83</b>	<b>383,06</b>	<b>85,83</b>	<b>4,46</b>	<b>388,32</b>	<b>86,4</b>	<b>4,49</b>	<b>388,15</b>	<b>86,72</b>	<b>4,48</b>

Kilde: DBH

Det er mange faktorer som ikke nødvendigvis kommer så godt fram i illustrasjonen over. Dimensjoneringen av administrasjonen ved en enhet vil for eksempel være tett knyttet til omfanget på studentmassen, men også til særskilte prosesser som krever ekstra administrativ oppfølging, som for eksempel opptaksprosessen til utøvende musikk, som ikke er inkludert i samordna opptak. Andre deler av studieporteføljen krever også ekstra administrative ressurser i oppfølging av studenter og aktiviteter som gjennomføres i tett samarbeid med arbeidslivet. Her kan nevnes Humanister i praksis samt logopedi og Europastudier med administrativ koordinering av praksis. Dette kan også bidra noe til å forklare forskjellen mellom HF og SU.

Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT) er et lite institutt med få administrativt ansatte. Det høye tallet forsknings- og utdanningsårsverk per administrative årsverk kommer av instituttets mange eksterntfinansierte forskere, stipendiater og postdoktorer. Samtidig er det slik at KULT henter mye administrativ støtte fra fakultetsadministrasjonen til forskerutdanningen og ikke minst BOA-virksomheten.

I 2023 ble det ved HF til sammen lyst ut 48 stillinger med til sammen 1159 søkere. De aller fleste utlysningene og det største søknadsantallet kom i stillingskategorien 1017 stipendiat med 18 utlyste stillinger og 467 søkere. I tillegg har vi hatt flere prosesser som ble startet i 2022, og ferdigstilt i 2023.

1011 Første-amanuensis	6
1017 Stipendiat	18
1054 Kontor-sjef	2
1108 Forsker	1
1211 Seksjons-sjef	1
1352 Postdoktor	5
1362 Lærling	1
1363 Senior-konsulent	1
1364 Senior-rådgiver	1
1408 Første-konsulent	3
1434 Rådgiver	4

Det har vært et jevnt antall rekrutteringsoppdrag de siste årene i alle stillingskategorier. Rekruttering i vitenskapelige stillinger er tidkrevende prosesser. Gjennomsnittlig behandlingstid fra søknadsfristens utløp til vedtak av innstillingen i ansettelsesorganene er for vitenskapelige stillinger drøye 5 måneder, for rekrutteringsstillinger knappe 3 måneder og for teknisk/administrative stillinger ca. 1.5 måned.

*Kallelser:* Det humanistiske fakultet har i 2023 kallet tre personer til faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuenser. To retrettstillinger, og en begrunnet i tilslag på ERC-søknad.

*Opprykk:* For søknadsperioden 2023 med frist 01.11.2022 ble det behandlet 10 søknader om opprykk etter kompetanse. 7 opprykk til professor, 2 opprykk til førsteamanuensis og 1 opprykk til førstelektor.

#### *Synliggjøring av HFs studietilbud*

I 2023 har HF intensivert arbeidet med å øke synligheten av våre studier. I avsnitt om studentrekruttering ovenfor i rapporten, viser vi til det viktige grunnlagsarbeidet vi gjorde i 2023 for å legge til rette for at også HF er synlig på sosiale medier-kanaler. Under navnet *NTNU HF Kultur* er HF på TikTok og Instagram hvor hele studieporteføljen promoteres. Tilstedeværelsen på SoMe-kanaler blir vurdert fortløpende og evaluert en første gang etter opptaket høsten 2024 for å se om det kan ha hatt en positiv effekt på studentrekruttering i tillegg til å øke synligheten til HF-NTNU.

#### *Framtidas HF – organisasjon 2025*

Et av de store strategiske prosjektene i 2023 har vært *Framtidas HF – organisasjon 2025*, i det videre kalt organisasjonsprosjektet. HF har som mål at vi i 2025 skal ha en instituttstruktur hvor vi bruker ressursene best mulig for å legge til rette for god kvalitet i forskning, utdanning og kunstnerisk virksomhet. Det ble oppnevnt en arbeidsgruppe som skal utarbeide minimum to (helst tre) ulike alternativ for instituttorganisering ved HF, med tilhørende risikobilde. Gruppen skal i dette arbeidet

legge vekt på evalueringsrapporten etter gjenoppretingsarbeidet<sup>17</sup>. Arbeidet fortsetter derfor i 2024. Som del av den fasen som ble gjennomført i 2023, leverte instituttene og fakultetsadministrasjonen egevalueringer til arbeidsgruppa.

Organisasjonsprosjektet må ses i sammenheng med det andre større strategiske prosjektet ved HF, nemlig *fremtidens studieportefølje*. Begge prosjektene har blant annet mer bærekraftig økonomi som motivasjon og mål.

Instituttadministrasjoner som både har kapasitet til oppgavene ved det aktuelle instituttet og mulighet for karriereutvikling for de ansatte er også et av målene for prosjektet. Uavhengig av framtidig instituttstruktur, vil arbeidsdelingen mellom instituttene og fakultetsadministrasjonen bli gjennomgått som oppfølging av organisasjonsprosjektet.

## HMS, beredskap og sikkerhet

### Sykefravær

HF har gjennom 2023 hatt et legemeldt sykefravær på mellom 3,8-4,8% for alle stillingsgrupper samlet, med et snitt på 4,2%. Lavest legemeldt sykefravær var i Q2 med 3,8%, høyest var i Q4 med 4,8%.

Q1	Q2	Q3	Q4	2023 Totalt
4,1 %	3,8 %	4,1 %	4,8 %	4,2 %

Det er relativt store forskjeller i sykefraværet mellom de ulike stillingsgruppene. Teknisk administrative stillinger ligger på 7,4% i snitt for 2023, mens vitenskapelige ligger på 4,5%. Det gjennomsnittlige samlede sykefravær for kvinner er på 6,6%, og på 3,2% for menn.

Kvinne	Mann	Totalt
6,6 %	3,2 %	5,2 %

Det er fortsatt stipendiatgruppen som har det høyeste sykefraværet blant stillingsgruppene, og HFs stipendiater har det høyeste sykefraværet blant stipendiatene på NTNU; 10% i 2023. Prosenten varierer mellom lavest på 8,1% i Q3 til høyest på 11,6% i Q4.

Q1	Q2	Q3	Q4	2023 Totalt
10,4 %	9,7 %	8,1 %	11,6 %	10,0 %

LOSAM er orientert om sykefraværsutviklingen i to møter i 2023, i juni og november. LOSAM er tydelige på at det å redusere sykefraværet blant stipendiater må prioriteres i 2024.

### Systematisk HMS

Det systematiske HMS-arbeidet kan kort beskrives som det å planlegge, utføre, følge opp og forbedre. I det ligger blant annet regelmessige risikovurderinger med risikoreduserende tiltak, HMS-runder samt oppfølging av avvik. Enhetene har årlige HMS-runder der det fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøet kartlegges og følges opp med tiltak. I tillegg gjennomføres HMS årsrapportering.

Fakultetsadministrasjonen har månedlige HMS-møter med HMS-koordinator, administrativ leder, verneombud og arealkontakt. Enhetene har stort sett jevnlig HMS-møter, noen har månedlige møter der minimum kontorsjef (HMS-koordinator), verneombud og instituttleder deltar.

<sup>17</sup> Mer informasjon om gjenoppretingsarbeidet på Institutt for historiske og klassiske studier og Institutt for moderne samfunns historie kan finnes på <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Gjenoppreting+IHK-IMS>

Det ble arrangert to HMS-forum (april og oktober) med faglige tema. Tema i april var risikokartlegging av fysisk, psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk oppfølging av HMS årsrapportering. I oktober var temaet HMS, sikkerhet og beredskap v/ ny sjef i seksjon for HMS og beredskap Rasmus Hugdahl, samt ARK-prosessen 2023-25. Deltakere i forumet er HMS-koordinatorer, HR- og HMS-sjef, verneombud, administrativ leder og aktuelle innleggsholdere.

HF har en samarbeidsavtale med NTNUs bedriftshelsetjeneste (BHT) som omhandler hva fakultetet som helhet skal samarbeide med BHT om innenfor HMS- og IA-området. Flere av enhetene har brukt BHT som rådgivere knyttet til sykefraværsoppfølging og i HMS-runder. I tillegg er BHT brukt av enheter som har arbeidsmiljøutfordringer, og de er brukt inn i lederopplæringen ved HF. Samarbeidsavtalen beskriver hvilken faglig bistand vi kan forvente å få fra BHT. Det er en årlig gjennomgang og revisjon av avtalen, der også lokalt hovedverneombud er involvert. Avtalen er formidlet til instituttene. Avtalen varer ut 2024.

#### *Inkluderende arbeidsliv (IA)*

Partene i arbeidslivet underskrev en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 1. januar 2019–31. desember 2022. Intensjonen er at vi skal ha et arbeidsliv med plass for alle. På nasjonalt plan er IA-avtalen forlenget ut 2024.

Mål på nasjonalt nivå: IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på den måten bidra til å øke sysselsettingen. Nasjonale innsatsområder er knyttet til forebygging av sykefravær og frafall samt målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende fravær. Det er enighet om å forsterke innsatsen for å redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet.

HF har tiltaksplaner innenfor IA som understøtter dette, og oppfølging av sykefravær har dette som utgangspunkt.

#### *Beredskap og sikkerhet*

Beredskapsorganisasjonen ved HF, beredskapsgruppen, har hatt møte høsten 2023 blant annet for å informere om prosedyrer og retningslinjer. Varslingsliste for beredskap har blitt oppdatert ut fra hvem som har rollene i beredskapsgruppen samt hvem som er stedfortredere. HF har ingen ansatt som kun arbeider med beredskap og sikkerhet, og dette er et bevisst valg da HF har en egenart som ikke har stor risiko innen fysiske områder (eksempelvis kjemiske stoffer og store maskiner) eller innhold i undervisning/forskning som kan knyttes til rikets sikkerhet. Det betyr ikke at HF ikke har søkelys på sikkerhet og beredskap, siden det kan oppstå mulig uønskede hendelser hos oss (som eksemplvis voldelig oppførsel, terror eller ulykker).

#### *Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK*

HF gjennomfører et kontinuerlig arbeidsmiljøarbeid gjennom hele året, som knyttes opp til Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK som systematisk arbeidsmiljøverktøy. Spørreskjema for ARK 2023-25 ble sendt ut i november 2023. HF hadde en svarprosent på 75,6%. Laveste svarprosent ved ett av våre

institutt var 45,6%, høyeste svarprosent var 90,3%. Prosessen med ARK 2023-25 startet med forberedelser i august, siden prosessen med ARK 2021-23 ble avsluttet etter vårsemesteret.

Gjennom vårsemesteret har søkelyset vært på oppfølging av ARK og evaluering av tiltak samt av ARK-prosessen 2021-23 som helhet. Gjennom høstsemesteret har vi jobbet med mål om gode forberedelser og godt motivasjonsarbeid for deltakelse i undersøkelsen. Det har vært en del endringer av spørreskjemaet som nå inkluderer spørsmål knyttet til psykologisk trygghet, språk, hjemmekontor og uakseptabel oppførsel. HMS-koordinator har hatt tett dialog med lederne i prosessene. LOSAM orienteres fast om ARK-prosessen og tiltaksoppfølging to ganger årlig.

### *Psykososialt lærings- og arbeidsmiljø*

HF har relativt høye tall for sykemelding blant sine stipendiater og i arbeidet med kartlegging og tiltaksutvikling rundt dette er det naturlig å også se på om læringsmiljøet kan være et moment på samme måte som arbeidsmiljøet og andre faktorer. I gjennomgangen av ARK ser vi at stipendiatenes resultater i liten grad gir grunn til bekymring. Det er heller ikke en gruppe som har noe særlig lavere svarprosent enn andre ansattgrupper i 2023-undersøkelsen, selv om man eventuelt kan ha en hypotese om at det er en viss selvseleksjon i gruppen ved at stipendiater i slutfasen og sykmeldte stipendiater ikke prioriterer å svare på undersøkelsen. På den andre siden er det heller ikke i de aggregerte tallene for de årlige framdriftsrapportene fra kandidater og veiledere noe som framstår som spesielt utfordrende og som kunne vært bakgrunn for den høye andelen sykemeldinger.

Fakultetet har gjennom 2023 arbeidet med sykemeldingstallene og vil framover se nærmere på om læringsmiljøet kan være en faktor. Kandidatene rapporterer i all hovedsak om høy grad av tilfredshet når det gjelder momenter som relasjon til veileder og tilknytning til fagmiljøet. Samtidig ser vi en del utfordringer knyttet til fullføring og det kan være naturlig å se på hvordan ulike faktorer som psykososialt læringsmiljø, faglig læringsmiljø, gjennomføringstid og -grad og sykemeldinger eventuelt henger sammen.

HF har i 2023, som nevnt ovenfor, arbeidet mer systematisk med å innhente tilbakemeldinger fra studenter som har henvendt seg for å avslutte studiene. Hensikten er å få mer innsikt i hvorfor studenter velger å avslutte sine studier ved HF med tanke på å iverksette målrettede tiltak for å motvirke uønsket frafall. Heldigvis er det lite som tyder på at psykososialt læringsmiljø er utslagsgivende når studenter velger å avslutte sine studier ved HF. Kun et fåtall av respondentene oppgir at det er misnøye med det psykososiale og fysiske læringsmiljøet som er årsak til at de ønsket å avslutte studiet.

Temaet psykososialt læringsmiljø tas likevel fortsatt opp i våre felles møteplasser med instituttene, fortrinnsvis i HFs utdanningsutvalg, men de viktigste diskusjonene skjer i fagmiljøene.

Læringsassistenter på instituttnivå jobbet stort sett med faglig og faglig-sosial støtte. Oppgavene til disse studentansatte spenner fra de tradisjonelle fagnære arbeidsoppgavene (som undervisning i gruppetimer og seminarer og vurdering av obligatoriske oppgaver) til tiltak for å bedre det psykososiale læringsmiljøet (for eksempel gjennom faglig-sosiale arrangementer på institutt- og studieprogramnivå). I samarbeid med studentfrivilligheten jobber institutt og fakultet for god faglig og sosial integrering ikke bare under studentmottaket, men gjennom hele det første studieåret. Fakultetet støtter instituttene, studenttillitsvalgte og linjeforeninger med en workshop i vårsemesteret for faddere hvor risikovurdering av aktiviteter i fadderuka, fadderkontrakt og konflikthåndtering er blant temaene vi drøfter samt at vi



tilbyr opplæring i håndtering av uønskede hendelser blant studenter og veileder studentene i hvordan fakultetet kan hjelpe når uønskede hendelser skjer.

Utover dette samarbeider vi med SU-fakultetet: *Campusvertene på Dragvoll* er studenter som er ansatt i små stillingsprosenter for å bidra til en mer levende campus. Vi har også egne studentansatte («studentbuddyer») som skal hjelpe internasjonale studenter med å bli bedre integrert både faglig og sosialt. Og læringsassistentene som bemanner BLINK læringshub bidrar med praktisk og teknisk støtte til undervisning.

### *Læringsareal*

I løpet av 2023 ble det ferdigstilt flere felles studentarealer på campus Dragvoll i et samarbeid mellom HF, SU-fakultetet, NTNU Eiendom og studenttillitsvalgte. Disse arealene skal bidra til en mer levende campus, et bedre læringsmiljø og økt trivsel blant studentene også gjennom tilgang til flere attraktive arealer som kan brukes til faglig-sosiale treff studentene imellom. Areal er et knapphetsgode og må vurderes kontinuerlig, men arealer som senker terskelen for faglig-sosiale møteplasser for studentene anser vi også som et frafallsdempende tiltak.

HF har stor oppmerksomhet på å ivareta både eide og leide bygg frem mot flytting/campussamling, og vil fortsette dette arbeidet fremover.



## Karriereplanarbeid

### *Lederopplæring ved HF*

I 2023 har det blitt gjennomført lederopplæring av instituttledere, seksjonssjefer og kontorsjefer både i regi av HF, i samarbeid med NTNU sentralt og ved innleie av ekstern konsulent.

Det har blitt gjennomført lederopplæring i følgende områder:

- Incentivmiddelordning for EU-prosjekter
- Varsling og varslingsrutiner
- Oppsigelser (på grunn av arbeidsgivers forhold)
- Mestringsstrategier (hvordan ivareta seg selv som leder)

### *Rekrutteringsstillinger*

Rektor vedtok en politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer i 2022. Vi startet da med å identifisere hvilke punkt vi burde følge opp. Ett av oppfølgingspunktene var å se på om vi hadde god nok systematikk for å få på plass individuelle karriereplaner for postdoktorene ved oppstart i stillingen. I løpet av 2023 er det ansatt flere postdoktorer, uten at det er arkivert karriereplaner i etterkant av oppstart. Det kan derfor se ut til at det er nødvendig å følge opp denne delen av postdoktorpolitikken også i 2024. Dette arbeidet bør settes i sammenheng med oppfølgingen av det kommende regelverket for stipendiater, der det som nå blir kalt pliktarbeid vil få betegnelsen *annet karrierefremmede arbeid*.

### *Administrative karriereplaner*

## Utviklingsmål 3: Internasjonalt ledende fagmiljø

### Kollektiv forskningskultur

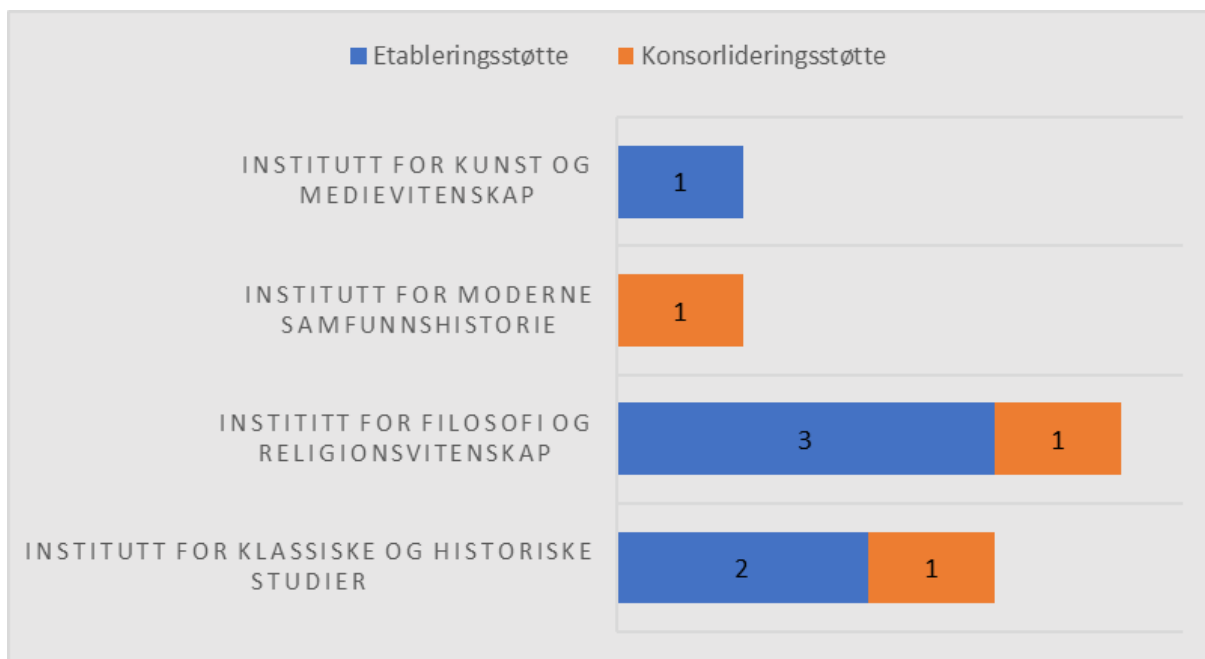
#### *Forskergrupper*

Det ble i tråd med tiltak for periodeplanen, gjennomført en ny utlysning av strategiske midler for forskergrupper ved HF. Det var stor søknadsaktivitet til utlysningen, noe som viser at forskning i stadig økende grad er et kollektivt anliggende ved HF. Det ble gitt støtte til tre grupper, hvorav en var av typen som jobber med tanke på å søke om å bli senter for fremragende forskning eller tilsvarende på sikt, mens de to øvrige ble innvilget etableringsstøtte. Sistnevnte er et virkemiddel for å gi relativt nyopprettede grupper drifts- og nettverksmidler for å kunne etablere seg som grupper med eksternfinansiert aktivitet.

Per nå har ni forskergrupper fått innvilget støtte, fordelt på følgende institutt:

- Institutt for filosofi og religionsvitenskap
- Institutt for historiske og klassiske studier
- Institutt for kunst- og medievitenskap
- Institutt for moderne samfunns historie

Fordelingen av type støtte på de ulike instituttene er vist i figuren nedenfor.



Flere av forskningsgruppene jobber tverrfaglig og det er god grunn til å tro at det vil bli sendt flere søknader knyttet til forskergruppene i tiden fremover.

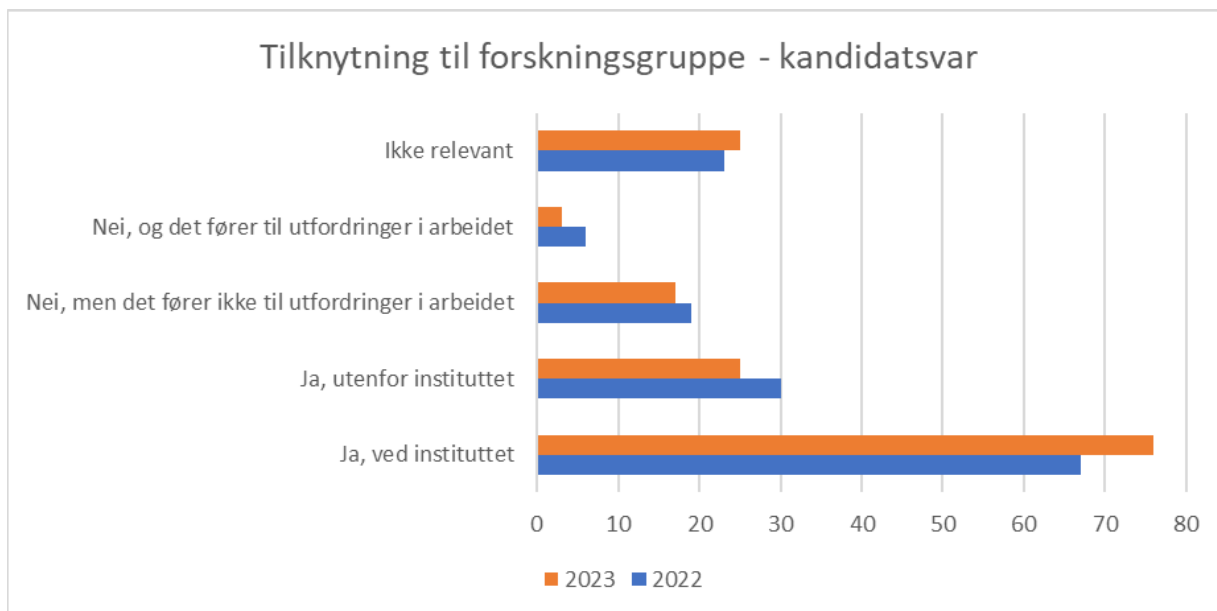
Høsten 2023 lyse NTNU ut plasser på det interne lederutviklingsprogram for forskergruppeledere. HF sendte inn syv søknader, hvorav fire forskergruppeledere ved HF fikk plass med én kandidat fra følgende institutt; IFR, IHK, KULT og ISL.

Det er positivt med så stor interesse for kurset, som bidrar til å bygge opp velfungerende forskningsgrupper ved HF.

#### *Åpen utlysning knyttet til grupper*

Fakultetet har de siste to årene lagt inn et krav om at nytilsatte stipendiater skal knyttes til eksisterende faggrupper på instituttene. Gjennom framdriftsrapportene ser vi effekten av dette, både gjennom en økning i antallet som oppgir at de er tilknyttet en forskningsgruppe ved instituttet og gjennom en høyere andel som oppgir slik tilknytning for nyere kull. Rundt 80% av kandidatene med oppstart i 2023 oppgir at de er tilknyttet en forskningsgruppe ved instituttet. For 2021-kullet er tilsvarende tall 52%. Fakultetet har en klar formening om at en tydeligere tilhørighet i fagmiljøet både vil bedre kandidatenes psykososiale arbeids- og læringsmiljø og på sikt vil kunne bedre gjennomføringen.





Kilde: Framdriftsrapportering for 2023

#### Sammenhengende tid til forskning

En av fakultetets ambisjoner i periodeplanen for 2023 var å utvikle strukturelle tiltak for å frigjøre mer sammenhengende tid til forskning. Den planlagte piloten ved Institutt for språk og litteratur har vist seg vanskelig å gjennomføre etter intensjonen, men flere institutt har gjennomført individuelle tiltak der utvalgte personer har fått lengre perioder uten undervisning.

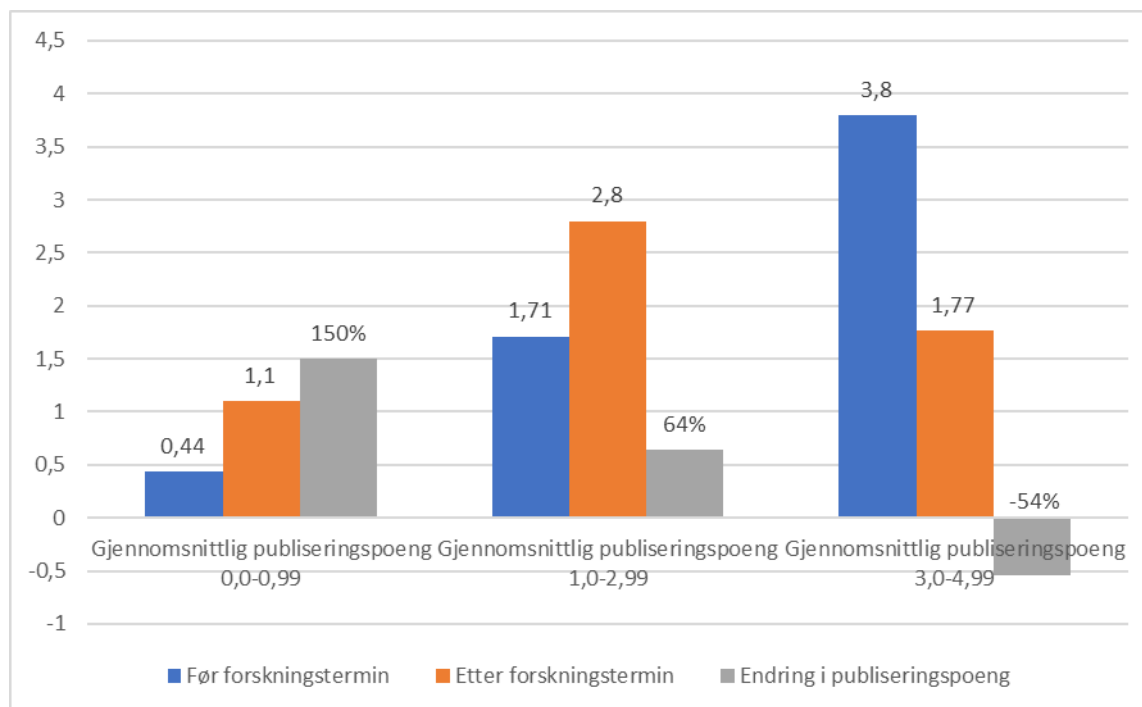
For å kunne ha et bedre grunnlag for å vurdere effekten av sammenhengende tid til forskning, har vi sett på om det er en sammenheng mellom forskningstermin og produserte publiseringspoeng.

Publiseringsdata fra 40 ansatte som har hatt forskningstermin i perioden 2015-2023 er analysert.

Individene er delt inn i tre grupper, basert på gjennomsnittlig publikasjonspoeng før forskningstermin:

- Under 1 poeng per år
- Mellom 1 og 3 poeng per år
- 3 poeng eller mer per år

Figuren nedenfor viser endring i gjennomsnittlig publiseringspoeng før og etter forskningstermin for de tre gruppene.



Datagrunnlaget peker tydelig i retning av at forskningstermin har en betydelig effekt for gruppen med lavest publiseringsaktivitet i årene før forskningstermin. Også den midterste gruppen ser ut til å ha en positiv endring i etterkant av gjennomført forskningstermin. Den negative endringen for gruppen som hadde publisert mest i årene før forskningstermin kan se noe snodig ut, men det samlede bildet kan trolig forklares med at de som publiserer sjelden trenger forskningsterminen til å ferdigstille påbegynte publikasjoner, mens de som jevnt over har høy publiseringsaktivitet i større grad bruker forskningsterminen til å starte ny forskningsaktivitet. Siden vi ikke har inkludert mer enn de to første årene etter forskningstermin i datagrunnlaget, vil nystartede prosjekt i forskningsperioden ikke nødvendigvis ha resultert i ferdige publikasjoner i løpet av denne tiden. Det er vanskelig å trekke klare konklusjoner fra denne undersøkelsen, blant annet fordi den ikke tar hensyn til hvor i karrieren de ulike medarbeiderne er. Den kan likevel peke i retning av at sammenhengende tid til forskning kan være et godt tiltak for enkelte medarbeidere. I oppfølgingen av dette arbeidet i 2024 vil ulike tiltak, både for kollektiv forskningskultur og individuell karriereutvikling bli sett i sammenheng.

## Kunst

I 2022 ble NTNUs finansieringsmodeller evaluert. Når det gjelder kunstnerisk virksomhet, ble det påpekt at «fakultetene som selv har kunstnerisk virksomhet beskriver i dag en situasjon hvor det er for liten finansiering knyttet til kunstnerisk virksomhet».<sup>18</sup> I 2023 har fakultetet i forberedelsen til arbeidet med revisjon av NTNUs viderefordelingsmodell til fakultetene (RFM), som svarer på KDs nye finansieringsmodell til universitetene, gjentatte ganger spilt inn behovet for å styrke finansieringen av kunstutdanningene og kunstnerisk virksomhet ved NTNU. Forslag til ny RFM vil komme på høring og bli vedtatt i 2024.

<sup>18</sup> Evalueringsrapport NTNUs finansieringsmodeller (høsten 2022), s. 65.

I løpet av 2023 ble det en endring i de eksterne rammevilkårene for kunstfeltet gjennom nedleggelsen av det nasjonale prosjektprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid gjennom HK-dir. Dette var i realiteten den eneste nasjonale ordningen for større prosjekt innen dette feltet og derfor en viktig finansieringskilde for kunstfeltet. Midlene er nå i første omgang overført til institusjonene og NTNUs Kunstforum har en sentral rolle når det gjelder å vurdere hvordan NTNUs andel av midlene skal tas i bruk.

HF er vertsfakultet for NTNUs ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid. Våren 2023 ble det besluttet å gjøre en del endringer i programrådets mandat og sammensetning for å styrke den institusjonelle forankringen og tydeliggjøre programrådets oppgaver. I denne prosessen ble også rollen til ph.d.-leder klarere definert. Siden programmet ble opprettet i 2018 skulle det i utgangspunktet vært gjenstand for periodisk evaluering i 2023, men på grunn av disse endringene, svært få kandidater som har gjennomført programmet og på grunn av svært begrensede administrative ressurser er evalueringen utsatt til våren 2025.

NTNU arbeider med å få på plass et velfungerende dokumentasjonssystem for kunstfeltet. Dette er noe fagmiljøene har etterlyst i lang tid. I 2023 deltok flere av fakultetets ansatte i et prosjekt om Research Catalogue i regi av Universitetsbiblioteket. Implementeringen av Research Catalogue inngår fra 2024 i NTNUs Forskningsdataprojekt og fakultetet er opptatt av å bidra i denne prosessen for å sikre at Research Catalogue blir et godt verktøy med gode rutiner for både studenter og ansatte.

### Internasjonal mobilitet

NTNU har som mål å stimulere til internasjonal mobilitet og rekruttering som sikrer mangfold og kvalitet. Nedenfor vil vi kommentere på de tiltakene vi har gjennomført for å bidra til dette målet i 2023.

#### Avtaler

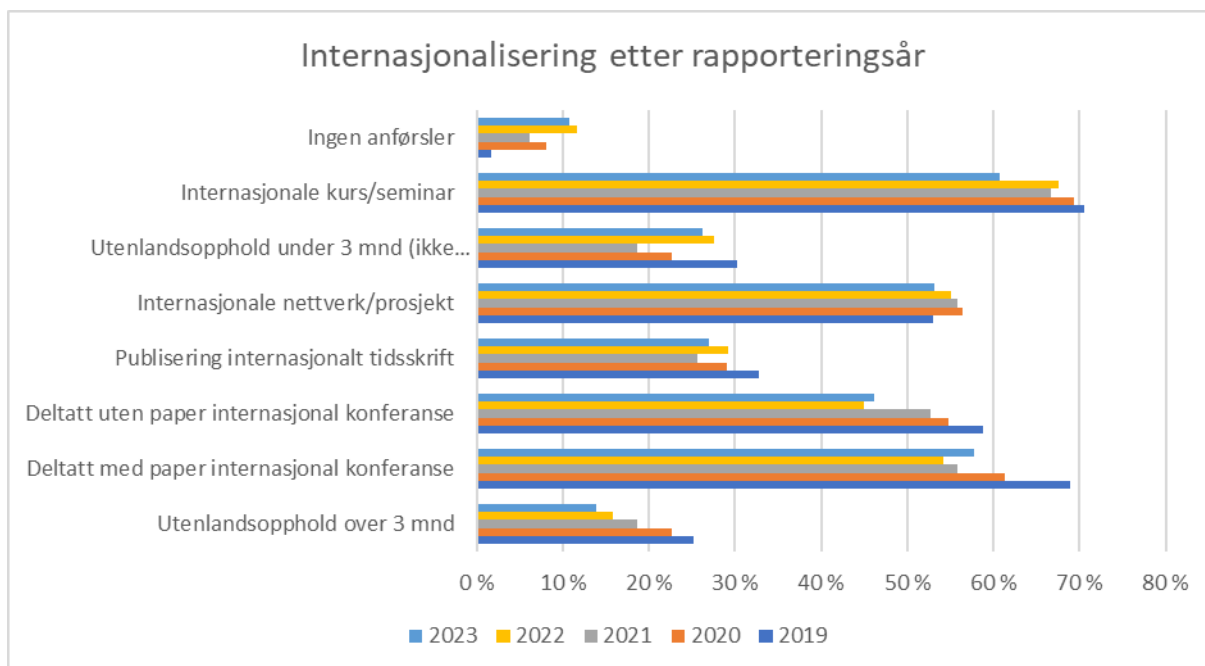
I tråd med HFs uttalte mål i periodeplanen for 2023–2026 om å inngå avtaler om studentutveksling med noen få utvalgte europeiske universiteter, inngikk HF en avtale for hele fakultetet om studentutveksling med Durham University i februar 2023. Flere studenter fattet interesse for å reise til Durham allerede høsten 2023, og fakultet og institutt må jobbe videre med å gjøre avtalen kjent blant våre studenter. Avtalen omfatter i oppstarten i all hovedsak omfatter historie, men det ligger på sikt muligheter for å utvide avtalen til å gjelde flere av HFs fagområder. I 2023/2024 er det to studenter fra HF som er på utveksling til Durham på den nye avtalen.

#### Internasjonal mobilitet blant ph.d.-kandidater

Fakultetet ser en klar nedgang i andelen ph.d.-kandidater som ikke gjennomfører lengre utenlandsopphold i løpet av doktorgradsperioden. Samtidig ser vi at dette i liten grad kompenseres av andre internasjonaliseringsvirkemidler som deltakelse på internasjonale konferanser, kurs/seminar og/eller i internasjonale nettverk. Det er naturlig at man ser en nedgang i utenlandsopphold i forbindelse med koronapandemien, men vi ser så langt få tegn til at denne type aktivitet har tatt seg opp igjen i senere tid.

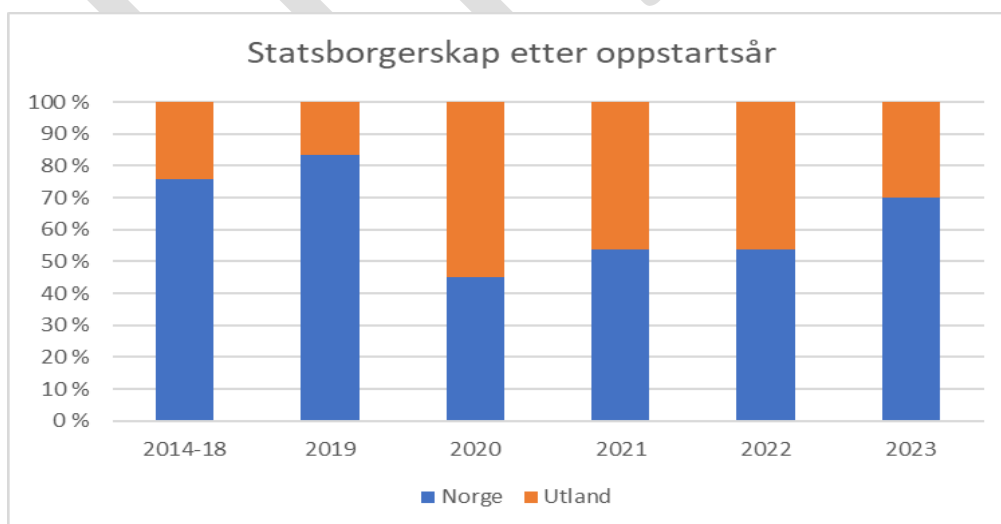
Fakultetets stipendiater har mulighet til å søke fakultetet om ekstra midler for å reise på lengre utenlandsopphold og stipendiater på Forskningsrådsfinansierte prosjekt kan søke støtte derfra. De økonomiske forutsetningene har i liten grad endret seg i løpet av perioden så det er i utgangspunktet

ikke naturlig å anta at det er økonomiske årsaker til at ph.d.-kandidatene ikke gjennomfører lengre utenlandsopphold.



Kilde: Framdriftsrapporter for perioden 2019-23

En annen hypotese er knyttet til nasjonalitet. Dersom en større andel av fakultetets ph.d.-kandidater ikke har norsk bakgrunn tilsier erfaring fra andre enheter at de er mindre interessert i å dra på lengre utenlandsopphold dersom dette ikke er nødvendig for selve prosjektet. Oppholdet i Norge anses gjerne som et utenlandsopphold for den aktuelle kandidaten og det er også naturlig at de prioriterer å bruke tid på å bli kjent her framfor å reise ut. Tallene viser at det er et visst grunnlag for en slik hypotese. Det har vært en klar økning i andelen kandidater med ikke-norsk statsborgerskap de siste årene selv om tallene for 2023 viser en tilbakegang på dette området.



Kilde: FS

### Forskningstermin

NTNUs felles retningslinjer for forskningstermin definerer ordningen som et internasjonaliseringstiltak. Tiltaket er ressurskrevende, siden det både krever at man gir undervisningsfri og mobilitetsstipend etter NTNUs satser. Det er urealistisk for flere av HFs institutt å klare dette innenfor egne rammer. Siden tiltaket har vært vurdert som både attraktivt og strategisk viktig, har det derfor vært dekt av fakultetets strategiske midler. Ved overgangen til ny økonomimodell ble ansvaret for å gi undervisningsfri lagt til instituttene, mens fakultetet fremdeles har dekt mobilitetsstipendene. Det blir kun unntaksvis gitt forskningstermin uten utenlandsopphold på minimum 3 måneder. Vurdert ut fra rapportene fra disse, er det ingen tvil om at virkemiddelet har positiv effekt for den enkelte forsker, som både får sammenhengende tid til forskning og styrket sine internasjonale nettverk. Det er mindre klart om forskningstermin er et effektivt virkemiddel for instituttet og fagmiljøet den aktuelle forskeren returnerer til. Dette er noe vi vil ta med oss i fakultetets innspill når forskningstermin som virkemiddel skal revideres i 2024.

### Likestilling og mangfold

Ved HF ligger koordineringsansvaret for likestilling og mangfold til HR/HMS seksjonen. Det er en HR-medarbeider har dette som ansvarsområde som del av sin stilling. HF har basert på NTNUs handlingsplan og pålegg fra politisk nivå etablert et eget likestilling- og mangfoldsråd med tilhørende mandat og arbeidsmetodikk. Rådet består av Dekan, tillitsvalgt, likestilling- og mangfoldsombud og HR-rådgiver. Rådet har jevnlig arbeidsmøter. Rådet skal påse at arbeidet med kartlegging, analyse, gjennomføring og evaluering skjer årlig. Gruppen skal samkjøre arbeid og innsats for å oppnå bedre kjønnsbalanse, inkludering og mangfold.

Oppgaver gjennomført i arbeidsgruppen 2023:

- Kartlegging av kjønnsbalansen ved Det humanistiske fakultet
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten – ARP

### Kjønnsbalanse

All statistikk som viser kjønnsfordeling, er basert på kjønnskategoriene *kvinne* og *mann*. For å forenkle fremstillingen, viser tabellene nedenfor andel kvinner i de ulike kategoriene.

Tabellen under gir en oversikt over den samlede kvinneandelen ved fakultetets enheter. Tallene baserer seg på alle ansatte, faste og midlertidige, og baserer seg på tall rapportert fra universitetene 1. oktober hvert år. De siste fire årene har HF hatt en kvinneandel på mellom 56-58%, og følgelig en mannsandel på 42 – 44%.

Avdelingsnavn	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Det humanistiske fakultet										1	100	100
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	34,45	73,88	7,86	34,8	82,04	12,26	36,3	80,99	6,8	31,9	79,62	3,94
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	55,96	38,53	40,87	53,68	36,57	28,67	56,25	41,6	35,9	53,15	38,57	25,61
Institutt for historiske og klassiske studier	54,3	50,18	50,46	49,35	47,62	41,7	45,7	49,45	35,84	48,55	49,54	33,47
Institutt for kunst- og medievitenskap	43,78	59,52	28,63	46,11	69,42	39,08	44,81	62,73	31,7	43,86	67,44	36,11
Institutt for moderne samfunnshistorie	29,8	36,24	81,48	30	43,33	76,92	23,95	34,24	75,61	24,95	40,08	60
Institutt for musikk	66,08	35,65	31,73	64,14	38,24	24,89	64,06	39,97	32,54	67,6	41,24	37,05
Institutt for språk og litteratur	140,76	69,42	35,1	141,47	66,66	37,27	154,75	66,27	39,88	147,8	68,44	32,21
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	54	68,61	58,7	54,9	62,93	57,16	55,11	63,89	59,1	63,46	67,54	70,37
	<b>479,13</b>	<b>56,23</b>	<b>38,73</b>	<b>474,44</b>	<b>56,92</b>	<b>37,93</b>	<b>480,92</b>	<b>57,2</b>	<b>37,68</b>	<b>482,27</b>	<b>58,56</b>	<b>37,2</b>

Kilde: DBH

Hvis vi ser nærmere på kjønnsfordeling og lønnsnivå blant stipendiater, postdoktorer, førsteamanuensiser og professorer ser bildet for 2023 slik ut:

Stillingsgruppe	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/menn)	Antall kvinner	Antall menn	Antall totalt	Kvinneandel %
1013 Professor	935 982	935 906	100,0%	44	67	111	39,64
1011 Førsteamanuensis	763 966	757 973	99,2%	58	43	101	57,43
1352 Postdoktor	609 988	600 908	98,5%	13	4	17	76,47
1017 Stipendiat	545 722	552 818	101,3%	60	27	87	68,97

Kilde: DFØ Innsikt

Vi ser ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

I de siste fire årene har kvinneandelen av professorårsverkene ved HF vært stabil på tilnærmet 40%. Mannsandelen av førsteamanuensårsverkene er synkende og gikk ned fra 44% i 2022 til 43% i 2023.

Hvis vi ser på de vitenskapelige stillingskategoriene forsker, førsteamanuensis, postdoktor, professor, stipendiat og universitetslektor er mannandelen ved fakultetet 45%.

Avdelingsnavn	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	46,77	32,32	47,08	43,8	30,82	35,19	45,55	36,66	41,62	40,4	29,7	27,08
Institutt for historiske og klassiske studier	43,9	50,68	48,31	39,95	48,81	40	36,6	52,19	34,55	41	51,95	34,27
Institutt for kunst- og medievitenskap	34,08	65,61	33,36	35,51	76,06	40,76	33,71	74,49	31,5	34,36	77,36	40,18
Institutt for moderne samfunnshistorie	25,8	34,11	88,64	21	33,33	85,71	20,95	34,37	86,11	19,95	35,09	85,71
Institutt for musikk	51,64	29,73	34,35	48,71	31,87	29,66	49,18	34,36	36,27	51,59	36,01	42,14
Institutt for språk og litteratur	114,16	68,86	36,38	110,13	64,74	37,66	124,92	66,3	41,98	117,68	66,82	33,04
Institutt for tværfaglige kulturstudier	47,5	67,89	61,24	46,2	59,63	56,44	48,41	62,4	61,6	53,06	64,95	70,69
<b>Sum</b>	<b>364,85</b>	<b>53,38</b>	<b>44,55</b>	<b>346,31</b>	<b>52,38</b>	<b>42,21</b>	<b>360,32</b>	<b>54,96</b>	<b>44,02</b>	<b>359,04</b>	<b>55,3</b>	<b>43,01</b>

Kilde: DBH

IHK har en jevn fordeling av kvinner og menn. Ved IMS, IFR og IMU er kvinneandelen lav blant de vitenskapelige ansatte, mens det er lav andel menn på instituttene IKM, ISL og KULT. Slik har det vært gjennom flere år og dette er godt kjent for både dekan og respektive instituttledere. Det har vært et særlig søkelys på kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser.

Stillingskode	Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
		Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
1109	Forsker	2,67	79,38	100	2,45	71,43	57,14	5,2	56,73	74,58	0,75	100	0
1011	Førsteamanuensis	11,5	26,09	0	13,5	29,63	0	13,5	29,63	0	12,8	23,44	0
1352	Postdoktor	3	33,33	100	1,25	20	100	0,25	100	100	0,25	100	100
1013	Professor	14,1	28,37	0	14,1	28,37	0	14,1	28,37	0	15,1	33,11	0
1017	Stipendiat	10,5	38,1	100	8,5	41,18	100	7,5	60	100	7,5	40	100
1009	Universitetslektor	5	20	0	4	0	0	5	20	0	4	0	0
<b>Sum</b>		<b>46,77</b>	<b>32,32</b>	<b>47,08</b>	<b>43,8</b>	<b>30,82</b>	<b>35,19</b>	<b>45,55</b>	<b>36,66</b>	<b>41,62</b>	<b>40,4</b>	<b>29,7</b>	<b>27,08</b>

Kilde: DBH

Stillingskode	Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
		Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
1109	Forsker	1	0	0	2	50	100	2	100	100	3	66,67	100
1183	Forsker				1	0	0						
1011	Førsteamanuensis	1	0	0	1	0	0	2	0	0			
1352	Postdoktor	2	50	100				1	0	0			
1013	Professor	9	11,11	0	9	11,11	0	8,75	11,43	0	9,95	10,05	0
1017	Stipendiat	12,8	53,12	100	9	55,56	100	7,2	58,33	100	7	57,14	100
1020	Vitenskapelig ass.				2	100	100						
<b>Sum</b>		<b>25,8</b>	<b>34,11</b>	<b>88,64</b>	<b>24</b>	<b>37,5</b>	<b>88,89</b>	<b>20,95</b>	<b>34,37</b>	<b>86,11</b>	<b>19,95</b>	<b>35,09</b>	<b>85,71</b>

Kilde: DBH

Start > Universiteter > Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet > Det humanistiske fakultet > Institutt for musikk

Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Forsker				0,3	0	0						
Førsteamanuensis	11,2	24,55	0	10,55	23,7	0	11,3	29,2	0	13,1	40,99	19,93
Postdoktor	1	0	0							1	100	100
Professor	15,05	26,58	0	15,1	28,15	0	16,3	27,3	4,49	15,8	28,16	4,49
Stipendiat	7,9	44,94	100	6,05	57,02	100	6,95	71,22	100	8,05	53,42	100
<b>Sum</b>	<b>35,15</b>	<b>29,3</b>	<b>34,47</b>	<b>32</b>	<b>31,88</b>	<b>33,82</b>	<b>34,55</b>	<b>36,76</b>	<b>40,55</b>	<b>37,95</b>	<b>39,84</b>	<b>43,45</b>

Kilde: DBH

Start > Universiteter > Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet > Det humanistiske fakultet > Institutt for kunst- og medievitenskap

Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Førsteamanuensis	11,4	64,91	13,51	11,6	69,83	19,75	12,2	70,49	16,28	12,5	72,8	20,88
Postdoktor	1,3	100	100									
Professor	9,2	67,39	3,23	10	70	0	9	77,78	0	8,2	75,61	0
Stipendiat	6	50	100	8	87,5	100	5,6	82,14	100	7	85,71	100
Universitetslektor	6,18	72,17	43,95	5,91	83,08	49,08	6,91	71,06	38,9	6,66	79,28	52,65
<b>Sum</b>	<b>34,08</b>	<b>65,61</b>	<b>33,36</b>	<b>35,51</b>	<b>76,06</b>	<b>40,76</b>	<b>33,71</b>	<b>74,49</b>	<b>31,5</b>	<b>34,36</b>	<b>77,36</b>	<b>40,18</b>

Kilde: DBH

Start > Universiteter > Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet > Det humanistiske fakultet > Institutt for språk og litteratur

Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Forsker	2	50	100	1,53	13,04	100	5	20	100	3	33,33	100
Førsteamanuensis	31	67,74	2,62	26,4	61,36	2,16	30,6	72,55	6,08	30,35	73,64	6,04
Postdoktor	4	75	100	4,8	58,33	100	4	50	100	3	33,33	100
Professor	24,6	46,75	1,74	28,2	48,58	2,92	26,85	44,32	3,36	28,85	46,45	2,99
Stipendiat	20,4	80,39	100	25,4	80,31	100	27,7	82,31	100	22,8	82,46	100
<b>Sum</b>	<b>82</b>	<b>64,51</b>	<b>39,98</b>	<b>86,33</b>	<b>61,74</b>	<b>45,31</b>	<b>94,15</b>	<b>63,62</b>	<b>45,99</b>	<b>88</b>	<b>64,26</b>	<b>39,88</b>

Kilde: DBH

Start > Universiteter > Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet > Det humanistiske fakultet > Institutt for tverrfaglige kulturstudier

Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Forsker	8,9	50,56	55,56	9,45	37,04	0	7,7	38,96	0	7,4	45,95	41,18
Forsker							1	0	0	1	0	0
Førsteamanuensis	3,5	57,14	0	6	50	33,33	8,7	48,28	28,57	9	50	33,33
Postdoktor	4,5	100	100	4,2	40,48	100	4,66	57,08	100	4,46	77,58	100
Professor	14,05	61,92	2,3	9,7	67,01	0	8,6	65,12	0	8,2	62,2	0
Stipendiat	16,55	75,83	100	16,85	76,26	100	18,75	78,67	100	24	75	100
<b>Sum</b>	<b>47,5</b>	<b>67,89</b>	<b>61,24</b>	<b>46,2</b>	<b>59,63</b>	<b>56,44</b>	<b>49,41</b>	<b>61,14</b>	<b>61,6</b>	<b>54,06</b>	<b>63,74</b>	<b>70,69</b>

Kilde: DBH



Stillingsbenevnelse	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Førsteamanuensis	11,75	55,32	0	13,45	53,53	6,94	13,3	60,15	6,25	13,3	67,67	0
Postdoktor	2	100	100				1,8	100	100	3	66,67	100
Professor	16,6	31,33	3,85	16,2	30,86	0	16,2	30,86	0	17,2	29,07	0
Stipendiat	11,3	73,45	100	10,05	72,64	100	5	80	100	6,2	64,52	100
<b>Sum</b>	<b>41,65</b>	<b>52,82</b>	<b>47,73</b>	<b>39,7</b>	<b>49,12</b>	<b>40</b>	<b>36,3</b>	<b>51,79</b>	<b>33,51</b>	<b>39,7</b>	<b>50,38</b>	<b>30</b>

Kilde: DBH

I administrative stillinger er det en utfordring med for lav andel menn, nærmere bestemt kun 23% totalt ved fakultetet. Fakultetsadministrasjonen og ISL har under 15% mannsandel i teknisk/administrative stillinger. Dette er også administrativ leder samt respektive instituttledere bevisst og har et fokus på dette i nyrekrutteringer.

Instituttkode	Avdelingsnavn	2020			2021			2022			2023		
		Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
100	<a href="#">Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF</a>	27,45	81,79	4,45	27,05	88,91	12,47	28,8	88,19	3,94	25,9	86,49	0
540	<a href="#">Institutt for filosofi og religionsvitenskap</a>	7	75	28,57	7,88	65,09	17,12	8	65,62	19,05	9,5	68,42	15,38
550	<a href="#">Institutt for historiske og klassiske studier</a>	4,8	41,67	50	3,8	26,32	0	4	25	0	4,5	33,33	33,33
414	<a href="#">Institutt for kunst- og medievitenskap</a>	4	75	0	5	80	25	4	50	0	4,5	44,44	0
560	<a href="#">Institutt for moderne samfunns historie</a>	2	100	50	4	100	50	1	100	0	3	100	0
420	<a href="#">Institutt for musikk</a>	9,2	56,52	23,08	10	60	8,33	9,5	68,42	15,38	9,8	69,39	14,71
520	<a href="#">Institutt for språk og litteratur</a>	12,3	91,87	13,27	13,6	92,65	11,9	14,8	93,24	27,54	13,92	92,82	4,64
418	<a href="#">Institutt for tverrfaglige kulturstudier</a>	2,5	72	0	2,5	72	0	3,3	84,85	35,71	3,6	72,22	38,46
<b>Sum</b>		<b>69,25</b>	<b>76,53</b>	<b>13,58</b>	<b>73,83</b>	<b>79,34</b>	<b>15,16</b>	<b>73,4</b>	<b>78,68</b>	<b>13,51</b>	<b>74,72</b>	<b>77,25</b>	<b>7,1</b>

Kilde: DBH

En av de øvrige stillingskategoriene med skjev kjønnsfordeling er stipendiatstillingene. Tabellen nedenfor viser kvinneandelen av rekrutteringsstillingene ved HF i perioden 2020-2023.

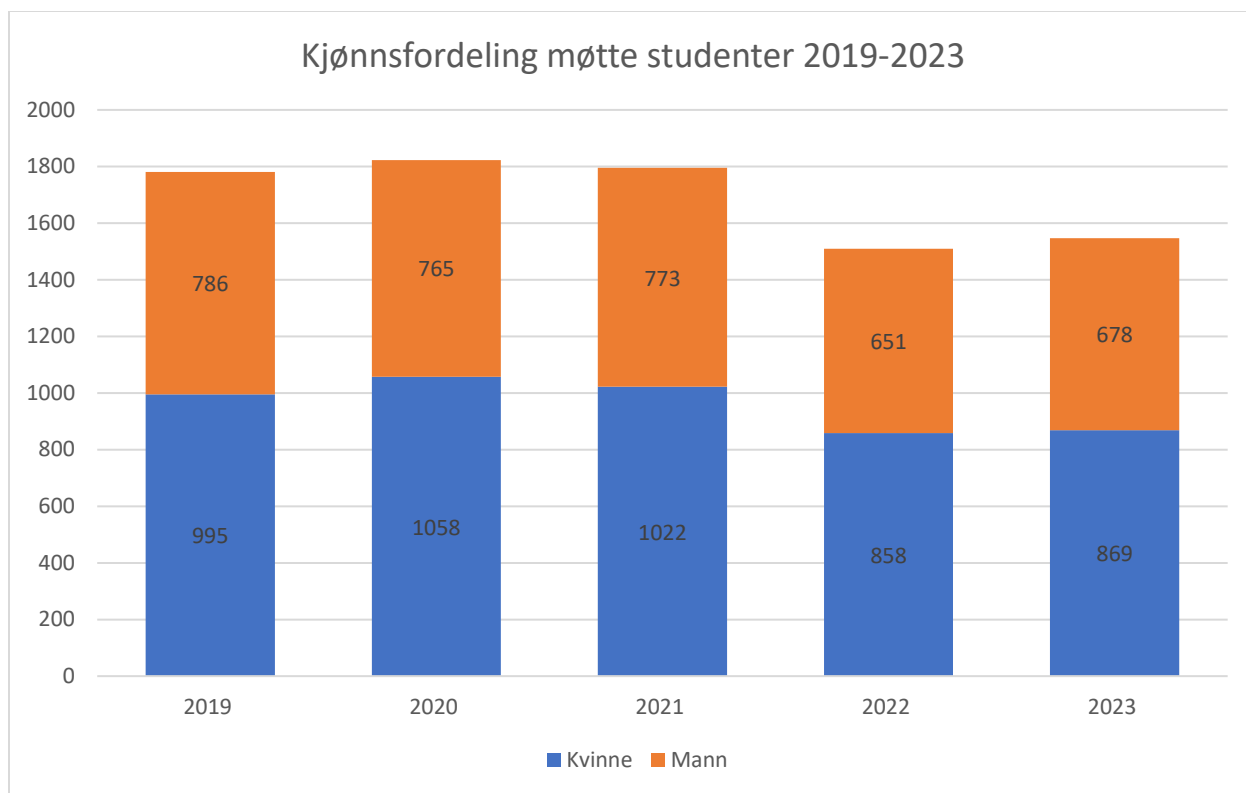
Avdelingsnavn	2020			2021			2022			2023		
	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
<a href="#">Institutt for filosofi og religionsvitenskap</a>	13,7	37,94	100	9,75	38,46	100	8,2	63,41	100	8,75	48,57	100
<a href="#">Institutt for historiske og klassiske studier</a>	14,3	79,02	100	11,05	75,11	100	7,3	86,3	100	9,2	65,22	100
<a href="#">Institutt for kunst- og medievitenskap</a>	7,3	58,9	100	8,5	88,24	100	6,6	84,85	100	7	85,71	100
<a href="#">Institutt for moderne samfunns historie</a>	14,8	52,7	100	11	63,64	100	8,2	51,22	100	7	57,14	100
<a href="#">Institutt for musikk</a>	8,9	39,89	100	6,05	57,02	100	6,95	71,22	100	9,05	58,56	100
<a href="#">Institutt for språk og litteratur</a>	25,4	80,31	100	35,2	74,43	100	33,7	76,56	100	29,8	79,87	100
<a href="#">Institutt for tverrfaglige kulturstudier</a>	21,05	81	100	24,05	72,97	100	23,61	74,59	100	30,16	76,79	100
	<b>105,45</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>105,6</b>	<b>69,84</b>	<b>100</b>	<b>94,56</b>	<b>73,67</b>	<b>100</b>	<b>100,96</b>	<b>71,82</b>	<b>100</b>

Kilde: DBH

Det er viktig å se denne fordelingen i lys av kjønnsbalansen i søkermassen. I de aller fleste av fakultetets fagmiljø er denne også svært skjev. Det er derfor økt bevissthet om eventuelle tiltak for å rekruttere flere mannlige stipendiater ved flere institutt.

#### *Kjønnsfordeling blant møtte studenter*

I illustrasjonen nedenfor kan vi se antallet møtte studenter fordelt på kjønn.



Kilde: DBH

Studieprogrammene ved HF har generelt flest kvinner, men med noen unntak. Studieprogrammet i musikkteknologi har over tid hatt en overvekt av mannlige studenter, og har fra opptaket 2024 fått innvilget to kjønnspoeng til kvinner. Flere av studieprogrammene våre har en overvekt av det ene kjønnnet, men oppfyller ikke kravene til å kunne søke om kjønnspoeng. Dette er program innenfor filosofi, historie, likestilling og mangfold, norsk tegnspråk og enkelte studietilbud innenfor fremmedspråk.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - LOSAM	8/24	10.04.2024

## Referat LOSAM 14.03.2024

### Forslag til vedtak:

LOSAM vedtar referatet fra 14. mars 2024.

## Møteprotokoll

**Fra møte i:** HF - LOSAM  
**Møtested:** 2519, Det humanistiske fakultet  
**Dato:** 14.03.2024  
**Tidspunkt:** 14:00 - 15:30

---

### Faste medlemmer som møtte:

Gro Lurås	Medlem	HVO
Vanessa Necchi	Medlem	LO NTL
Anne Kristine Børresen	Leder	
Anne Karine Kleveland	Medlem	UNIO FF
Martine Sletten	Medlem	AKAD SMFVT

### Forfall:

### Varamedlemmer som møtte:

Navn:

Møtte for:

### Fra administrasjonen møtte:

John Kamsvåg  
Christen Torvik  
Lillian Moen

## Saksliste

<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Unntatt offentlighet</b>	<b>Arkiv- Saksnr</b>
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
ST 5/24	HF Budsjett 2024		2024/12539
ST 6/24	Ymse		

---

## **OS 1/24 Referat fra møtet 06.02.2024 vedtatt på epost**

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

Referat fra møtet 06.02.2024 vedtatt på epost.

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

### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

- Gjenopprettingsprosjektet mellom IHK og IMS, styresak 7. mars NTNUs styre: Dekan viste til vedtaket i NTNU-styret. Dekan påpekte at det kom innspill i dette møtet om at det kan være fornuftig med en stegvis sammenslåing. Fra nå av vil instituttlederene ved IHK og IMS ha hovedansvaret for gjenopprettingsarbeidet. Organisasjonen som er bygd rundt gjenopprettingsarbeidet, med prosjekt- og styringsgruppe blir videreført inntil videre. Det vil bli viktig med risikovurdering fremover. Dekan viste ellers til at det ligger mye lærdom i prosjektet med tanke på konflikthåndtering, og at det er nyttig for NTNU.

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM tar saken til orientering.

## **OS 3/24 Spørreskjema fra IDF SESAM, svar fra LOSAM HF**

### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

- Svar fra LOSAM - spørreskjema om tilpasningsavtalen: Skjema var lagt ved og det var ingen spørsmål fra LOSAM.

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM hadde ingen invendinger til spørreskjemaet.

## **OS 4/24 Tildelingsbrev fra rektor til HF**

### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

- Tildelingsbrevet fra rektor, med vedlegg (oversikt over rapporteringer): Dekan orienterte om at HF har fått et mer spisset tildelingsbrev, noe som var etterspurt av fakultetet. Delen i tildelingsbrevet om gjennomgang av administrasjonene stemmer ikke, det handler om organisasjonsprosjektet.

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM tar saken til orientering.

## **ST 1/24 Plan for arbeidet med oppfølging av stipendiater**

### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

Seksjonsleder for forskning, Hanne Siri Sund, presenterte saken. Hun innledet kort om forskjellen mellom ph.d.-kandidater som ikke er tilsatt ved HF, men tatt opp på ph.d.-program, og stipendiater som både er tilsatt og tatt opp på program. Hun la vekt på at det i oppfølgingen av stipendiater er viktig med tydelig arbeidsfordeling mellom fakultet og institutt, gode interne rutiner og informasjonsflyt, oppfølging og rammer. Om rammene ikke er riktig tilpasset, ender man fort opp med å stresser kandidatene. Det er høye sykefraværstall blant stipendiater på HF, og det er viktig å få rammeverket rundt til å fungere optimalt. Grundig kartlegging er nødvendig for å finne fram til tiltak som treffer.

#### Innspill fra LOSAM:

- Forskerforbundet stilte spørsmål om kjønn kan spille en rolle når det gjelder sykemeldinger blant stipendiatene.
  - Seksjonsleder forskning svarte at kjønn spiller en rolle, men at det ikke forklarer alt
- Lokalt hovedverneombud (LHVO) spilte inn at det er viktig å unngå individualisering når vi arbeider med dette. Vi må se på det overordnende eller strukturelle. Det er også viktig å få frem det systemiske i kartleggingen.
  - Dekan sa seg enig med LHVO og påpekte at det vil det også være interessant å se på hvordan fagmiljø og kultur påvirker motivasjonen for å bli ferdig blant stipendiatene. Fakultetet har satt i verk mange tiltak for å redusere sykefraværet uten at det har gitt resultater. Vi vil nå fokusere på hvert institutt med sikte på mer skreddersøm når det gjelder tiltak.
- Forskerforbundet mente at siden utlysninger fra nå av er knyttet til prosjekter vil vi kunne se effekten av det etter hvert i sykefraværstallene.
- LHVO anbefalte at vi ser på forskjellene mellom instituttene. Er det noen institutter som får til dette bedre enn andre og har tiltak og oppfølging som andre kan lære av? Vi bør også undersøke om vi har noe å lære av andre fakulteter ved NTNU.
- Akademikerne stilte spørsmål om internasjonal utveksling har noe å si for sykefraværet.
  - LHVO som har jobbet mye med dette i forskningsseksjonen, antydte det kan være slik at man i andre deler NTNU har svært mange stipendiater fra andre deler av verden som forholder seg annerledes til sykemeldinger ved for eksempel stress og psykiske plager.

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM tok saken til orientering. LOSAM forutsetter at innspillene som kom fram i møtet tas med i det det videre arbeid med oppfølging av stipendiatene.

## **ST 2/24 Godkjenning av utlysningstekst - LOSAM - Rådgiver i forskningsseksjonen**

### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

NTL meldte inn at de ønsker lønnstrinn inn i utlysningsteksten

Forskerforbundet stilte spørsmål om utdanningskravet burde stå først i utlysningsteksten.



### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM ber om at fakultetet inkluderer lønnstrinn i utlysningsteksten samt vurderer en mindre justering i teksten slik det framkom i møtet.

### **ST 3/24 Møtedatoer LOSAM HF august 2024-januar 2025**

#### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

Korrigert oversikt over møtedatoer fra august 2024 til januar 2025 ble vedtatt.

### **ST 4/24 Liste med ansatte fra NTL og Forskerforbundet til bruk i rådgivende gruppe for TA-ansettelsessaker**

#### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

Administrativ leder innledet kort og foreslo at LOSAM skulle vedta den framlagte listen.

##### Innspill i møtet:

- Seksjonsleder HR og HMS, Christen Torvik, påpekte at det er få menn på listene og dermed skjev kjønnsbalanse. Han stilte også spørsmål om det er mulig å slå sammen to roller, at en og samme person kan ha rollen til både representant fra arbeidsmiljø/enhet og stå på lista.
- NTL svarte at siden HF har få menn i administrative stillinger er det vanskelig å få til bedre kjønnsbalanse på listene. .
- NTL fremhevet at det er viktig å ha noen fra samme institutt og arbeidsmiljø i en slik gruppe.
- Seksjonsleder HR og HMS mente at det burde arrangeres kurs i ansettelsesprosesser for de som deltar fra denne listen.
- Dekan svarte at fakultetet/HR prøver å få dette gjennomført før sommeren.

### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM vedtok den foreslått lista, med unntak av en person som har sagt opp, over representanter fra fagforeningene som skal delta i rådgivende gruppe i ansettelsesprosesser for teknisk-administrative stillinger ved HF. LOSAM ber fakultetet undersøker om det er mulig å gjennomføre kurs i ansettelsesprosesser for representantene på lista i løpet av vårsemesteret 2024.

### **ST 5/24 HF Budsjett 2024**

#### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

Seksjonsleder for økonomi, Ståle Rønning, orienterte om årsbudsjettet som ble levert 1. mars. Årsbudsjettet har et foreløpig merforbruk (merforbruket dekkes av avsetningen) på 3,5 millioner, noe som er for stort i forhold til det som er meldt inn til NTNU i langtidsbudsjettet. Hovedutfordringen er 2025, der HF ligger an til et merforbruk på 10,5 mill. Dette vil medføre at avsetningen som fakultetet har, vil bli brukt opp i løpet av få år. Seksjonsleder påpekte at HF i 2024 bør spare 900 000. Neste år må vi spare inn 6,4 mill., i 2026 3,7 mill og 2,3 i 2027.

Seksjonssjef ba LOSAM om synspunkter på følgende mulige tiltak:

- Skal HF innføre ha stillingsbrems (dekan vurderer utlysning av hver enkelt ledig stilling, avvente utlysning og tilsetting, utsette oppstart)?
- Skal HF fryse emner (ikke tilby undervisning i valgemner)?
- Skal HF kutte i åpen utlysning av stipendiatstillinger?
- Skal HF kutte i tildeling av forskningsterminer i 2025/26?

Administrativ leder informerte om at administrative stillinger også vil bli vurdert når det gjelder stillingsbrems.

Dekan spilte videre inn at vi må se på antall fordypninger på bachelor. Instituttene må ta grep og bruke mindre ressurser på undervisning, alle må kutte en plass. Dekan viste til IMU som har et eget prosjekt på innsparing. Instituttlederne var i ILM 12.03.2024 enige om at det siste HF bør gjøre er å kutte i åpen utlysning av stipendiatstillinger, men kutt i forskningsterminer kan aksepteres.

#### Innspill fra LOSAM:

- NTL stilte spørsmål om økonomien ved IMU er inkludert i beregningene/prognosene som er lagt fram. NTL mente ellers at det er bedre å kutte i areal enn å kutte i åpen utlysning.
  - Dekan svarte at IMU jobber godt med økonomien, og instituttets økonomi er inkludert i beregningene/prognosene. Det gjøres undersøkelser rundt bruk av husleie og flere institutt ser på muligheten for flytting og deling på kontor.
- Forskerforbundet spilte inn at det er viktig å se på stillinger på alle nivå på fakultetet.
- Forskerforbundet understreket at forskningsterminer har stor betydning for de vitenskapelig tilsatte og bidrar til motivasjon og faglig utvikling.
  - Dekan sa seg enig i betydningen forskningsterminer, men understreket at kutt må sees som et alternativ til oppsigelser. Dekan påpekte at fakultetet her står i et reelt dilemma der man må velge et onde fremfor mer krevende tiltak.
- NTL var uenig i at administrative stillinger ikke skal lyses ut. NTL viste til at hvis forskningsterminer fremdeles lyses ut, så vil det medføre tilsetting av midlertidig ansatte (vikarer) som igjen vil kreve ekstra administrativ støtte.
- Forskerforbundet mente det er viktig å vurdere alle stillinger på lik linje.
- LHVO stilte spørsmål om hvor mye man sparer man på de ulike tiltakene.
  - Seksjonsleder økonomi svarte at det dreide seg om mellom 1,4 og 3 millioner.

#### **Vedtak i HF - LOSAM - 14.03.2024**

LOSAM tok saken til etterretning. Innspillene som kom fram i LOSAM tas med i det videre arbeid.

LOSAM vil bli jevnlig informert om utviklingen i fakultetets økonomi/langtidsbudsjett og vil bli rådspurt om forslag tiltak.

#### **ST 6/24 Ymse**

#### **Behandling i HF - LOSAM - 14.03.2024**

- NTL stilte spørsmål om hvordan saken om arbeidsplaner og minustid følges opp av fakultetet (fra LOSAM 6. februar).
  - Dekan svarte til dette at fakultetet har hatt møte med det instituttet det gjelder. Det jobbes med å jobbe frem et system med transparens for mertid og minustid. Når det gjelder den konkrete saken, vil fakultetet følge opp og undersøke oppfølging etter møtet med instituttet.

