

Møteinnkalling

Utvalg:	HF - Fakultetsstyret
Møtested:	Microsoft Teams, Det humanistiske fakultet
Dato:	24.04.2024
Møtestart:	09:00
Møteslutt:	12:00
Merknad:	

Faste medlemmer:

Øyvind Thomassen	Vanessa Necchi	Michael Francis Duch
Lasse Zetterlund	Ingrid Isdal Lindstrøm	Karen Espelund
Feroz Mehmood Shah	Anne Dahl	Elise Barring Berggren
Jostein Moen	Tanja Storsul	

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 18.04.2024.

Tanja Storsul
utvalgsleder

Anne Kristine Børresen
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
OS 1/24	Tildelingsbrev fra rektor til HF		2024/12539
OS 2/24	Instituttens periodeplaner 2024		2024/13824
OS 3/24	HF's dialogmøte med rektor 11.04.2024		
OS 4/24	Fremtidens studieportefølje		2024/14736
ST 1/24	Årsrapport 2023		2024/14999
ST 2/24	Budsjett 2024 og langtidsbudsjett		2024/12539
ST 3/24	Evalueringsprosjektet, til fakultetsstyremøtet 24.04.2024		2024/13824
ST 4/24	Fremtidens HF - organisasjon 2025, arbeidsgrupperapport til fakultetsstyret 24.04.2024		2023/29465
OS 5/24	Høringssvar fra HF til Finansieringsutvalget		2024/12539
OS 6/24	Høringssvar til dimensjoneringsutvalget		2024/14736
OS 7/24	Status Strategisk personalplan		
ST 5/24	Ymse		
ST 6/24	Vedtak av protokoll		

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	1/24	24.04.2024

Tildelingsbrev fra rektor til HF

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Rektor

Dato
08.02.24Referanse
2023/41983

Notat

Til: Det humanistiske fakultet

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

Frå: Rektor

Signatur: *Dokumentet er signert elektronisk*

Tildelingsbrev frå rektor i 2024

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

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

Tildelingsbrevet inneheld følgande delar:

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

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

1. Tildelingsbrev frå Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan

Tildelingsbrevet frå Kunnskapsdepartementet

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

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

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

NTNUs periodeplan og utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet

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

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

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

2. Føringar og forventningar frå rektor til fakultetet

Felles innsatsområde

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Utviklingsplanar

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

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

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

3. Særleg til Det humanistiske fakultet (HF)

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

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

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

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

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

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

4. Andre krav og føringar

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

Fagleg og økonomisk robustheit

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

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

Fakultetet sitt arbeid med miljø og klima

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

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

Sikkerheit og beredskap

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

Mellombelse stillingar

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

Konsulentbruk

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

Strategiske personalplanar og karriereplanar

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

Norsk språk

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

Tilsetting av personar med funksjonsnedsetting

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

5. Tildeling og økonomistyring i 2024 og langtidsperioden

Ramme drift (RD): Fakulteta si ramme

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

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

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

Tabell 1 Fordeling av løyving for 2024

Fellestiltak

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

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

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

Finansiering av drift og vedlikehald

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

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

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

Fullmakter

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

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

Økonomistyring i 2024 og langtidsperioden

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

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

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

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

Tildeling av rekrutteringsstillingar i 2024

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

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

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

6. Dialogmøte mellom rektor og Det humanistiske fakultet i 2024

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

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

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

Andre dialogmøte

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

7. Rapportering 2024

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

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

For andre rapporteringskrav, sjå vedlegg.

Venleg helsing

Tor Grande

Rektor

Bjørn Haugstad

Direktør Organisasjon og infrastruktur

Dokumentet er signert elektronisk

Vedlegg:

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

Notat

Til: Fakulteta og Vitenskapsmuseet

Frå: Avdeling for verksemdsstyring

Signatur:

Orientering om rapportering i 2024

Dette vedlegget til rektors tildelingsbrev samlar dei områda fakulteta, Vitenskapsmuseet og Fellesadministrasjonen skal rapportere på i 2024. Det kan i tillegg komme eigne bestillingar ut over dette. Dette gjeld særleg innan utdanningsområdet, og gjeld mellom anna rapportering og innmeldingar knytt til utdanningskvalitetsprosessane. Rapporteringskrava er ofte basert på kva KD krev at NTNU rapporterer på, men resultatane av rapporteringane nyttast og som kunnskapsgrunnlag for å gjere interne prioriteringar og vegval.

Som tidlegare år vil Avdeling for verksemdsstyring / Avdeling for utvikling og verksemdsstyring (AUV) på vegne av Rektor be om dekanens tertialvise verksemdsrapportering, kor fakulteta vert bedne om å gje kort strategirapportering samt rapportere på økonomistyring. I tillegg kjem årsrapporteringa / 3. tertial med fokus både på økonomiske resultat, strategi og andre forhold som KD gjennom sitt tildelingsbrev og regjeringa sine fellesføringar krev at NTNU svarar ut.

Fristar for tertialvis verksemdsrapportering i 2024 er:

- ✓ 1. tertial: Frist 22. mai
- ✓ 2. tertial: Frist 13. september
- ✓ 3. tertial / årsrapportering: 24. januar 2025

Oppsummering av rapporteringskrav:

Tema	Innhald	Bestilling sendast	Frist	Rapportering nyttast til	Koordinerande / mottakande avdeling
Økonomistyring, budsjett (Tildelingsbrev KD)	Bestilling i forkant av kvart tertial. Typisk innhald: <ul style="list-style-type: none"> • Forklaring av budsjettavvik • BOA-aktivitet / samverknad med BFV • Gjere greie for avsetningsnivå • Status på tilsetjing i RSO-stillingar • Status på vitskapeleg utstyr (2T) • 2-3 største risikoar for å ikkje nå budsjettet 	Før kvart tertial	T1 22. mai T2 13. september T3 24. januar 2025	Verksemds-rapportering	AUV/Økonomi-avdelinga
Strategi-rapportering (Tildelingsbrev KD)	Kort og overordna rapportering knytt til fakultet sine bidrag til utviklingsavtala. Evt. kort skildring av endring i rammevilkår.	Før kvart tertial	T1 22.mai T2 13. september T3 24. januar 2025	Verksemds-rapportering	AUV
Investeringsplan (Tildelingsbrev KD)	Einingar som har forplikta seg til investeringar som inngår i NTNU sin investeringsplan skal gi særskild rapportering om status og framdrift for desse, saman med dei tertialvise verksemdsrapportane.	Før kvart tertial	T1 22.mai T2 13. september T3 24. januar 2025	Verksemds-rapportering	AUV/Økonomi-avdelinga
Risikovurderingar	I høve retningslinje for overordna risikostyring ved NTNU skal styret få presentert risikobilete vår og haust. Fakulteta og avdelingane i FA må bidra med sine egne vurderingar slik at rektor kan gjere ei overordna vurdering og skissere	Vår og haust	April/mai November	Til styresaker vår og haust	AUV

	tiltak. Utførast i leiargruppa ved fakultet/VM				
Internrevisjonar	Rapportering på gjennomføring av tiltak iverksett i forbindelse med internrevisjonen. Gjeld berre dei som har ansvar for tiltak knytt til oppfølging av internrevisjonar.	T2 T3 / årsrapport	T2 13. september. T3 24. januar 2025	Til styresaker om internkontroll og internrevisjon og årsrapport	AUV
Utdanningskvalitetsprosessane	Samla bestilling til fakulteta og forvaltningsutval, i forkant av kvart studieår (ultimo mai). Beskriv rammar, innhald og freistar for arbeidet med - Opptaksrammesaka - Kvalitetsmelding og strategisk utvikling av studieporteføljen - Endringar i studieprogramporteføljen - Emne- og studieplanrevisjon	Fristar: <ul style="list-style-type: none"> • 1. okt. (opptaksrammer) • 20. des (kvalitetsmelding for fakultet) • 20. jan (kvalitetsrapport for forvaltningsutval) • feb./1 juni (søknad om endringar i programporteføljen) • april (studieplanvedtak) 		Styresakar om opptaksramme (des.) og kvalitetsmelding (mars). Utvikling og kvalitetssikring av studietilbod.	Avdeling for utdanning
Klimafotavtrykk (Fellesføringane)	Retningslinjer for miljøansvarlege reiser: Status for implementering. Anskaffingar: Kor stor andel av del III-anskaffingar vert gjennomført med spesifikke miljøkriterier? I kor stor del av del III-anskaffingar er miljøkriterier vurdert, men ikkje funne hensiktsmessig? (Rapportering gjerast av FA for heile NTNU) Rapporteringskrav i tildelingsbrev/fellesføring for øvrig koordinerast av Virk.	Før kvart tertial	T1 22.mai T3 24. januar 2025	Til styresak juni og til årsrapport	AUV
Sikkerheit og beredskap	Rapporteringskrava i tildelingsbrev koordinerast av HR- og HMS-avdelinga.		T3 24. januar 2025	Systematisk kvalitetssikrings	HR/HMS-avdelinga

(Tildelingsbrev KD)				arbeid, samt rapportering til KD.	
HMS	Einingane skal bekrefte oppfylging av krav. Årleg spørjeskjema sendast for utfylling i desember.	November.	Primo desember	Til HMS årsrapport HMS- internkontroll	HR- og HMS-avdelinga
Mellombelse stillingar	Rapportering mellombelse stillingar.	T3 / årsrapport	Februar 2025	Til verksemdsrapport og rektorvedtak	HR- og HMS-avdelinga
Redusere konsulentbruken (Fellesføringane)	Rapportering - redusere konsulentbruken. Rapportering på totalbeløp for kjøp av konsulenttenester, tiltak som er iverksett og konkrete resultat.	T3 / årsrapport	T3 24. januar 2025	Til årsrapport 2024	AUV/Økonomi-avdelinga
Førstekompetanse	Fakulteta/VM skal beskrive korleis dei legg til rette for at flest mogleg fast tilsette universitetslektorar i 50% stilling eller meir kan få førstestillingskompetanse – og kor mange i denne gruppa som har oppnådd førstekompetanse i løpet av 2024	T3 / årsrapport	T1 22.mai T3 24. januar 2025	Årsrapport 2024	HR- og HMS-avdelinga
Likestilling og mangfald	Arbeid innan dette området gjennomførast ved einingane i tråd med Utviklingsplan for likestilling og mangfald og Aktivitets- og redegjøringsplikta (ARP) Rapportering gjennom nettskjema som sendast til adm.leiar ved fakultet og VM. For FA er leiar for HR i fellesadministrasjonen mottakar.	T3 / årsrapport	T3 24. januar 2025	Til styresak og årsrapport	HR/HMS-avdelinga
Forskingsetikk	NTNU plikter å handsame saker om mogelege brot på godkjende forskingsetiske normer og	T3 / årsrapport	24. januar 2025	Til årsrapport 2024:	Forskingsetisk utval v/sekretær

	rapportere til Granskingsutvalet. Rektor ynskjer ei anonymisert oversikt over alle saker om mogleg vitskapeleg uærlegdom som fakultetet har arbeidd med i 2024, enten dei er konkludert eller ikkje.			Forskings-etikk og uærlegdomssaker	
Inkluderande arbeidsliv (Fellesføringane)	NTNU skal vise til positiv utvikling i tal tilsetjingar av personar med funksjonsnedsetjing og/eller fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. (Fellesføring i tildelingsbrev frå KD)	T3 / årsrapport	24. januar 2025	Årsrapport	HR/HMS-avdelinga
Informasjons-sikkerheit og personvern (Tildelingsbrev KD)	Oversikt over system som forvaltast på fakultet, og om/når sist ROS er gjennomført Kartlegging av informasjonsverdiar som handsamast ved fakultetet (spørjeundersøking) Status på avvik innan informasjonssikkerheit Oppdatere oversikt over saksprosessar kor personopplysningar handsamast.	Vår og 3. kvartal 1. oktober	24. januar 2025	 Årsrapport	IT-avdelinga
Bygg (Tildelingsbrev KD)	NTNU skal gjennomføre periodisk tilstandsvurdering av eigedomsporteføljen kvart år. Vurderinga gjennomførast av Eigedomsavdelinga.			Årleg rapport	Eigedom

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	2/24	24.04.2024

Instituttens periodeplaner 2024

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Vurdering:

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		
A. Rekruttere fleire godt kvalifiserte studentar	X	X	X	X		5 & 6
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		
A. Tilby vidareutdanningsemnet «Museologi og kulturarvspedagogikk» for museumssektoren	x	x				5
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		
A. Vidareutvikle ein kollektiv forskingskultur ved å ha regelmessige stabsmøter om forskning og forskingsprosessen	x	x	x	x	Internt	3, 7
B. Bidra til å setje i verk HF's satsing på mellomalder fram mot jubileet i 2030.	x	x	x	x	Internt og eksternt	2, 4
C. Leggje søknadar til NFR og EU tilgjengeleg på Sharepoint, saman med tilbakemeldingar, for gjensidig læring.	x	x	x	x	Internt	3, 4
D. Støtte forskning, konferansedeltakelse med paper, søknadsarbeid samt nettverksbygging med strategiske forskningsmidler	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		
A. Informere om moglegheiter for finansiering av forskning og nettverksbygging frå ulike finansieringskjelder, også EU.	x	x	x	x	Internt og eksternt	1, 2
B. Oppretthalde og vidareutvikle internasjonalt samarbeid på forskingsnivå, mellom anna ved å gje støtte til dette arbeidet.	x	x	x	x	Internt og eksternt	1
C. Vedlikeholde og inngå nye utvekslingsavtaler med relevante internasjonale universitet/fagmiljø	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. Samarbeidsavtalar
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 kandidater 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

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

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

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

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 internasjoniseringsverktøy/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 forskingsfinansieringen. 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

NTNU styrker tilbudet om livslang læring

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 meritterte 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]

OS 3/24 HF's dialogmøte med rektor 11.04.2024

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	4/24	24.04.2024

Fremtidens studieportefølje

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Notat

Til: Institutt for kunst- og medievitenskap, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, Institutt for filosofi og religionsvitenskap, Institutt for musikk, Institutt for moderne samfunnshistorie, Institutt for historiske og klassiske studier, Institutt for språk og litteratur

Kopi til: Kjersti Faldet Listhaug, Anne Marit Skancke, Ståle Rønning, John Kamsvåg, Gro Synnøve Johnsen, Marte Lintoft, Arnhild Hoelsether, Håkon Gravem Isaksen, Caroline Nilstad

Fra: Det humanistiske fakultet

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur

Fremtidens studieportefølje ved HF - Mandat til instituttene for arbeidet i 2024 og 2025

Innledning

Viser til dialog med instituttledermøte og HFs utdanningsutvalg om mandatet. Dekanen ber hvert institutt sette ned en arbeidsgruppe som skal gjennomgå instituttets samlede studieportefølje med søkelys på økonomisk og faglig bærekraft¹. Gjennomgangen er et ledd i arbeidet med *Fremtidens studieportefølje ved HF*, hvor målbildet er:

- HFs studieportefølje fra 2025/2026 er attraktiv, holder høy faglig kvalitet, har studieplasser som fylles opp og er økonomisk bærekraftig.

I 2023 startet vi arbeidet med studieprogram i kategori C, det vil si studieprogram som over tid ikke har fylt studieplassene og hvor flere av programmene også har betydelig frafall underveis. Det videre arbeidet skal

¹ Definisjon av faglig og økonomisk bærekraft finnes i NTNUs *Politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen*: <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+kvalitet+i+og+utvikling+av+studieportef%C3%B8ljen>

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

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

gjelde hele porteføljen, både program i kategori B og i kategori A, og det skal inkludere (planlagte) tiltak for program i kategori C.

Endringene skal iverksettes i studieplanrevisjonen for studieåret 2025/2026 som starter høsten 2024, inkludert større endringer for studieåret 2026/2027 med fakultetets frist for trinn 1 i februar 2025.

Politiske føringer

I rektors tildelingsbrev til fakultetene for 2024 står det blant annet:

- «I lys av venta løyvingsnedgang og innføring av ny rammefordelingsmodell, gjev Rektor følgende føringer for alle fakultet og museet: Fakulteta må gå gjennom emne- og studieprogramporteføljen og arbeide aktivt med å utnytte kapasiteten best mogleg. Fakulteta må framover gjere prioriteringar som sikrar fagleg og økonomisk forsvarleg studieportefølje og som samstundes ivaretek kvaliteten.»
- «Rektor ber om at tid til forskning inkluderast som element i arbeidet med gjennomgang av studieportefølje og dimensjonering av utdanning.»

Ved HF er de økonomiske rammene trangere, og vi må redusere utgiftene. Studieporteføljen må over tid slankes, og en sentral føring er at emneporteføljen ved HF skal reduseres.

For å kunne sammenligne ressursbruk i undervisning på tvers av institutt, ba instituttledermøtet om en felles modell for beregning av økonomisk bærekraft. I januar sendte derfor fakultetet ut en bestilling til instituttene om å oppgi kostnader knyttet til gjennomføring av alle emner. Arbeidet med studieporteføljen må ses i sammenheng med denne kartleggingen.

Arbeidet med studieporteføljen må også ses i sammenheng med arbeidet som gjøres i Finansieringsutvalget og Dimensjoneringsutvalget. Konklusjoner fra disse utvalgene kan føre til endringer i dette mandatet. Fakultetet og instituttledelsen må også fortløpende vurdere sammenheng med og påvirkning fra organisasjonsprosjektet ved HF.

Rammer for arbeidet

Arbeidsgruppene skal vurdere balansen mellom ressursbruk og studiepoengproduksjon i studieporteføljen, og i tillegg se på hvilke muligheter som finnes for å øke inntektene.

Redusere utgifter

For å få ned utgiftene ved fakultetet må studieporteføljen – dvs. både emner og studieprogram – over tid reduseres.

Arbeidsgruppene skal vurdere følgende:

- Sammenslåing av masterprogram og studieretninger.
- Samarbeid mellom masterprogram (for eksempel felles emner og undervisning).
- Hvorvidt det er hensiktsmessig å gjøre noe med størrelsen på masteroppgaven (enkelte program har innført valg mellom stor og liten oppgave).
- Størrelsen på fagfordypningen i bachelorprogram, hvor 90 studiepoeng skal være normalen. Hvis fagfordypningen skal være større, må dette begrunnes og det må være økonomisk lønnsomt.

- Økonomisering og effektivisering av instituttets undervisningsressurser, inkludert
 - antall valgbare emner i fagfordypningen,
 - åpnere emnebeskrivelser som gjør det mulig å variere innholdet i emnene og å rullere undervisningsansvaret,
 - heisemner/elevatoremner
- Hvor kostnadskrevene emnene er. Dette inkluderer undervisningsmengde og omfang av aktiviteter i emnene, men også faktorer som emnestørrelse og vurderingsformer inkl. to-sensorordning.
 - Dette må ses i sammenheng med ressursberegning for emner på fakultetet (modell for økonomisk bærekraft) (ephorte: 2024/3150), eksempelvis må det være en viss balanse mellom antall studenter i emnene og hvor store undervisningsressurser som går med til emnene.
- Eksternt samarbeid med andre institutter, fakulteter og utenfor NTNU.

Øke inntekter

For å øke inntektene ved fakultetet må studieplassene fylles og studentene fullføre studiene.

Arbeidsgruppene skal vurdere følgende:

- Hvordan programmene er rettet inn mot framtidig kompetansebehov, og om man bør foreslå spesifikke fag 2 i bachelorprogrammene, jf. mandatet for program i kategori C (ephorte: 2023/6859-4).
- Muligheten for videreutdanningstilbud og flere fleksible tilbud, for eksempel ved å koble ordinær utdanning og videreutdanning, ha samlingsbasert undervisning i ordinær portefølje eller ved å gjøre andre målgruppetilpassede endringer.
- Eksternt samarbeid gjennom å tilby emner til andre institusjoner.
- Frafallsdempende tiltak.

Praktisk gjennomføring

Instituttleder skal sette ned arbeidsgruppene som har i oppgave å komme med anbefalte tiltak for større endringer i programmene ved instituttet. Med utgangspunkt i arbeidsgruppene anbefalinger skal instituttleder levere et kort notat med forslag til konkrete tiltak for sine program til fakultetet (maks. 1 side per studieprogram).

Instituttene står fritt til å sette sammen arbeidsgrupper og organisere arbeidet ut fra lokale behov og eksisterende strukturer. Imidlertid anser fakultetet det ikke som hensiktsmessig å ha egne arbeidsgrupper per program, både med tanke på ressursbruk og med tanke på formålet med arbeidet hvor hele instituttets program- og emneportefølje skal sees under ett. Fakultetet har følgende føringer for arbeidet:

- Nestleder for utdanning ved instituttene har det overordnede ansvaret for arbeidet.
- Det skal være eksternt representasjon i prosessen. Dette kan sikres ved behandling i programråd med eksterne representanter, men instituttene står fritt til å vurdere selv om de ønsker flere eksterne i arbeidsgruppene i tillegg til disse.
- Det skal være studentrepresentanter i arbeidet, sikret enten gjennom programråd, institutt-tillitsvalgt eller andre ordninger.
- For tverrfaglige studieprogram må det sikres kontakt mellom de samarbeidende instituttene.

Arbeidsgruppene må sikre god involvering og forankring av anbefalingene i programråd og andre relevante fora, samt forankring hos ledelsen på instituttet.

Utdanningsutvalget (UU) vil være referansegruppe for arbeidet og ha et særlig ansvar for å påse at det er tilstrekkelig dialog på tvers av instituttene i arbeidet. Fremtidens studieportefølje vil være fast på agendaen i HFs UU gjennom hele 2024.

Instituttleder møtet (ILM) er styringsgruppe for arbeidet, og temaet vil bli tatt opp i ILM jevnlig i løpet av året.

Milepæler og datoer

Når	Hva	Hvor
22. mars 2024	Instituttene sender inn en oversikt over hvordan de vil organisere arbeidet og hvem som deltar i arbeidsgruppene til fakultetet	Teams Utdanning HF
Instituttene setter selv sine egne interne frister	Arbeidsgruppene leverer sine foreløpige anbefalinger til instituttleder.	Teams Utdanning HF
28. juni 2024	Instituttleder sender kort notat med foreløpige forslag til tiltak for studieprogrammene ved sitt institutt til fakultetet	Teams Utdanning HF
August 2024	Arbeidsgruppenes anbefalinger og instituttleders foreslåtte tiltak presenteres for UU og diskuteres	Møte
September 2024	Dialogmøter mellom fakultet og instituttene	Møter
September 2024	Foreslåtte endringer i studieporteføljen presenteres for UU	Møte
Oktober 2024	Instituttleder møtet diskuterer foreslåtte tiltak og anbefaler hvilke endringer som bør gjøres i studieporteføljen	Møte
31. oktober 2024	Fakultetsstyremøte: Det gis en løypemelding til fakultetsstyret om anbefalte endringer i studieporteføljen	Møte
1. desember 2024	Instituttene sender sine kvalitets- og porteføljemeldinger med konkrete planer for endringer studieporteføljen til fakultetet	ePhorte
24. januar 2025	Beslutningspunkt Fakultetsstyret fatter beslutning om endringer i studieporteføljen ved HF	Møte
1. februar 2025	Frist for innmelding av endringer i studieporteføljen til rektor trinn 1 (nedleggelse, sammenslåing)	KASPER
1. mars 2025	Frist for revisjon av studieplaner for eksisterende program	KASPER

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	1/24	24.04.2024

Årsrapport 2023

Årsrapport 2023

Det humanistiske fakultet



Innhold

Innledning	3
Del 1: Strategisk arbeid – 2023	5
Utviklingsmål 1: Bærekraftig samfunnsutvikling.....	5
Rekruttering av studenter	5
Framtidas studieportefølje på HF	7
Nyskaping	11
Samarbeid med arbeidslivet og synliggjøring av arbeidslivsrelevans	12
Utviklingsmål 2: Lærings- og arbeidsmiljø.....	13
Reisepolitikk.....	13
Organisasjon.....	13
HMS, beredskap og sikkerhet	19
Karriereplanarbeid.....	24
Utviklingsmål 3: Internasjonalt ledende fagmiljø.....	25
Kollektiv forskningskultur	25
Sammenhengende tid til forskning	27
Kunst	28
Internasjonal mobilitet	29
Ut- og innreisende studentmobilitet 2019 – 2023.....	30
Norskkurs.....	32
Likestilling og mangfold.....	34
Del 2: Det humanistiske fakultet i tall – 2023	41
Økonomi	41
Bevilgningsøkonomi.....	41
Lønnsandel	42
Avsetningsnivå.....	42
Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA).....	43

Norges forskningsråd (NFR)	44
EU	46
Andre bidrag.....	47
Studieporteføljen	49
Søker- og møtt-tall.....	49
Gjennomstrømming.....	53
Studiepoengproduksjon	56
Kandidatproduksjon	57
Studiebarometeret.....	58
Videreutdanning.....	59
Doktorgradsutdanning.....	61
Inngåtte avtaler	61
Disputaser.....	62
Gjennomføring	63
Publisering.....	65
Midlertidighet.....	67
Midlertidige ansatte og vikarer	70
Mest brukte stillingskategorier for midlertidige	70
Rekrutteringsstillinger.....	72

Innledning

Dekanen legger fram en todelt årsrapport for 2023. I den første delen, *Strategisk arbeid – 2023*, er målet å informere fakultetsstyret om arbeidet med prioriteringene i den vedtatte periodeplanen for fakultetet 2023–2026¹ (vedtak i S-sak 9/2022) og spesielt tiltakene for 2023 (S-sak 01/2023). I den andre 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.

Fakultetet har i 2023 prioritert to større prosjekter som i sum skal bidra til et faglig og økonomisk bærekraftig fakultet inn i framtida. Det ene har betegnelsen *Framtidas studieportefølje* der hovedvekten i 2023 har vært konkrete tiltak for å bedre situasjonen innenfor studieprogram som over tid ikke fyller studieplassene. Det andre prosjektet, *Framtidas 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 institutt og fagmiljø fra Dragvoll fortsetter.

Ved HF er det oppnådd mange gode resultater på flere områder i 2023. Et eksempel er det nye masterprogrammet i krig og samfunn der søker- og opptakstall er svært gode. Et annet eksempel er fortsatt høy omsetning innenfor eksternfinansiert virksomhet på tross av merkbare endringer i NFR.

Vi vil også trekke fram at HF i 2023 fikk to nye meritterte undervisere, og med dette har fakultetet åtte ansatte med denne statusen. Det er et tall vi kan være stolte av, ikke minst med tanke på at HF er et relativt lite fakultet i NTNU-sammenheng.

Ansatte ved HF har i 2023 tatt godt for seg av NTNUs priser. NTNUs filmpris for 2023 ble tildelt førsteamanuensis ved Institutt for kunst- og medievitenskap, Leiv Igor Devold, for filmen *Norwegian Dream*. Førsteamanuensis Thomas Richard Hilder ved Institutt for musikk fikk prisen for likestilling og mangfold i 2023 for sitt store engasjement og bidrag til å skape likestilling og mangfold ved NTNU.

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

Fakultetsstyret har gjentatte ganger etterlyst utvikling og gjennomføring av tiltak for å få ned midlertidigheten ved fakultetet. Det er derfor gledelig å kunne framheve at fakultetet i løpet av 2023 har greid å få ned midlertidigheten slik at vi nærmer oss måltallet (10 %) som rektor har satt for 2024. Dette har ikke kommet av seg selv, så det er arbeidet godt med dette både ved instituttene og i fakultetsadministrasjonen.

Oversikten over publikasjonspoeng i 2023 vil først foreligge i mai 2024, men med utgangspunkt i antall godkjente registreringer i Cristin, er det gledelig å merke seg at publiseringsaktiviteten ser ut til å ha tatt seg noe opp i 2023 etter en markert nedgang fra 2021 til 2022.

Som del av NTNUs forskningsfestival *Hyfer* i september 2023, ble Middelaldersenteret ved Det humanistiske fakultet åpnet. Senteret er fakultetets forsterkede satsing på middelalderforskning fram mot 2030. Senteret skal koordinere NTNUs forskning, undervisning og formidling av middelalderen og samarbeide med andre institusjoner.

Nytt økonomisystem (BOTT-ØL) ble innført ved NTNU i 2023. På tross av innkjøringsproblemer, har vi inntrykk av at systemet etter hvert fungerer tilfredsstillende for mange. Samtidig er det klart at systemet ikke gir det datatilfanget og den prosessinnsikten mange i administrative stillinger har behov for. Det er imidlertid grunn til å framheve at mange administrativt tilsatte ved HF ytte mer enn det som kan forventes under forberedelsene til- og innføringen av systemet.

Året 2023 kan for HFs del et stykke på vei karakteriseres som en aktiv forberedelsestid. Som nevnt har vi startet opp prosjekter for å vurdere ny instituttstruktur og endringer i studieporteføljen, begge begrunnet blant annet i forventet nedgang i budsjettene. Fakultetet har også brukt tiden aktivt til å forberede innføring av nytt finansieringssystem i sektoren og ved NTNU, samt en varslet dimensjoneringsutredning ved NTNU med kriterier og prinsipper for eventuell flytting av studieplasser og penger til fagområder som er pekt ut av departementet eller prioriteres av NTNU. Her må vi også nevne evalueringen av gjenoppbyggingsprosjektet ved IHK og IMS som skal tas med inn i arbeidet med *Framtidas HF – organisasjon 2025*. Og prosessen med revisjon av NTNUs strategi og i neste omgang HFs strategi er satt i gang.

Det er ikke nytt at HF ikke fyller opp alle studieplassene til enhver tid. Samtidig har dette variert over tid, og vi mener også at vi har håndtert dette på en fleksibel og hensiktsmessig måte ved å flytte studieplasser internt mellom våre egne studieprogram.

Dimensjoneringsdebatten og strategiarbeidet vil etter alle solemerker skape debatt om hvordan NTNU som breddeuniversitet skal utvikles. Som vi skriver i HFs strategi gjeldende til 2025, er fagene ved HF *en viktig del av breddeuniversitetet NTNU og for realiseringen av*

kunnskap for en bedre verden ved at de gir en bred forståelse av de kulturelle dimensjonene ved samfunnsutviklingen, og gir innsikt i forvaltningen av kulturarven. Det kan i disse tider, der humanistiske fag framover kan forventes å bli satt under press, være på sin plass å minne om verdien av humanistiske fag.

HF har ikke ambisjon om å være et fakultet med samme fagbredde og profil som f.eks. HF ved UiO. Vi skiller oss allerede fra de andre humanistiske fakultetene i Norge ved at vi i kombinasjon med disiplinutdanninger huser kunstutdanninger og lektorprogram i historie og språkfag, samt flere praksisnære studieprogram. Samtidig ønsker vi å utvikle oss videre som et humanistisk fakultet ved et universitet som har en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil og et tyngdepunkt innenfor profesjonsutdanninger. Slik det står i HF's strategi ligger *[V]år særlige styrke [...] i forståelsen av sammenhenger mellom menneske, kultur, samfunn, natur og teknologi.*

NTNU som breddeuniversitetet og verdien av humanistiske fag må vektlegges når vi i 2024 skal arbeide med å nå målet om et bærekraftig fakultet faglig og økonomisk inn i framtida.

Del 1: Strategisk arbeid – 2023

Utviklingsmål 1: Bærekraftig samfunnsutvikling

En del av HF's utfordringsbilde er at vi har flere studietilbud (både studieprogram og studieretninger), særlig på master, som over tid har rekruttert svakt. Statistikken i del 2 viser dette tydelig. Blant flere av disse er det også frafall underveis. I del 1 presenterer vi studentrekrutteringstiltak og arbeidet med framtidens studieportefølje ved HF, og i del 2 søker tall og gjennomstrømming i våre studietilbud.

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.

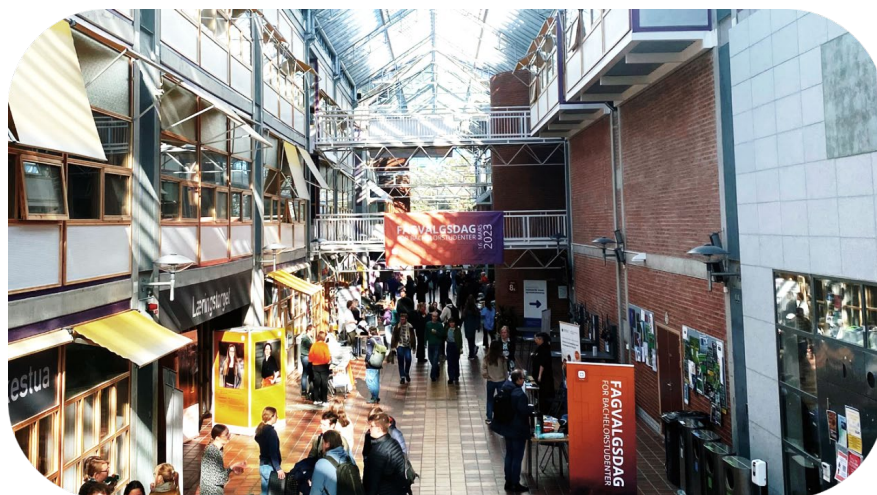
For å øke rekrutteringen av nye studenter, har noen institutt ansatt *studentambassadører*, som er studenter som jobber med studentrekrutteringstiltak som skolebesøk og innspilling av promoteringsvideoer. Utover det har fakultetet ansatt en gruppe studenter som bidrar med utvikling av og innholdsproduksjon 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 HFers 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 målsetting 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 studieprogrammernes 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 framstillingen 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 studenter som er i et bachelorløp i disiplinstudier ved HF og SU bedre rustet til å velge innhold i sitt fag 2-år. 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 omfattet i 2024 også rekruttering til master.



Fagvalgsdagen 2023. Foto: Thomas Vikestad Kalvik/NTNU

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?* framover og vurderer om det er aktuelt å kartlegge årsaker til frafall nærmere.

Framtidas studieportefølje på HF

I henhold til HFs periodeplan for 2023, skal anbefalingene i sluttrapporten til framtidens HUMSAM-studier gjennomføres i arbeidet med videreutvikling av studieporteføljen på

instituttene. På bakgrunn av dette ble prosjektet Framtidas 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.

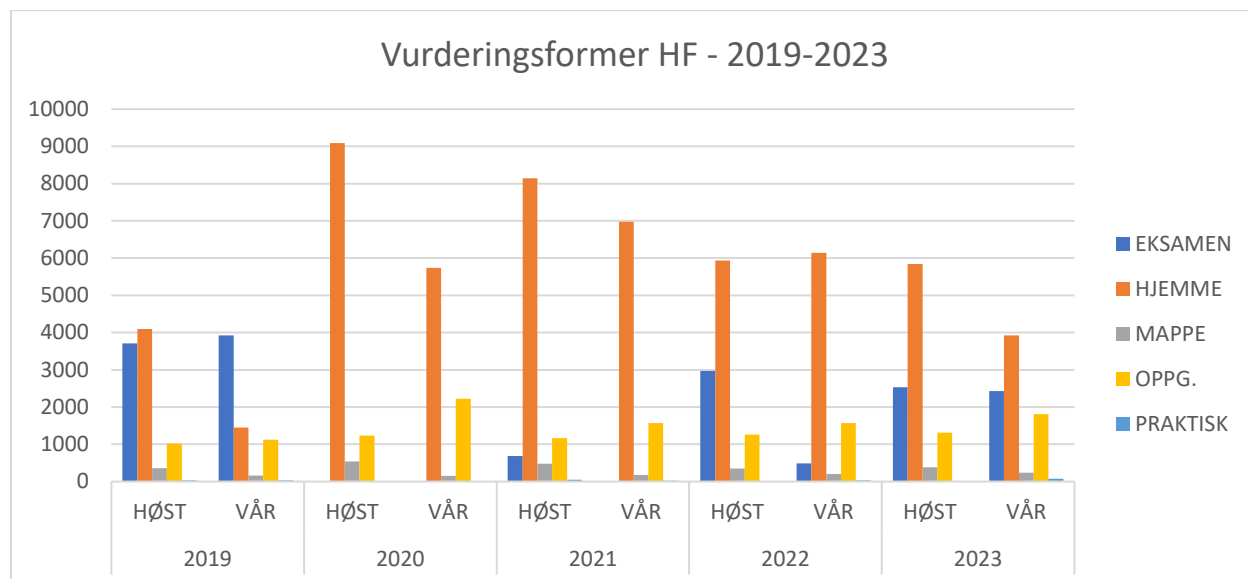
Sett i lys av trangere økonomiske rammer og de politiske signalene om at vi ikke kan forvente vekst i bevilgningene framover, er det viktig at studieplassene fylles og at studentene gjennomfører studiene sine. Det er derfor relevant å se på søker- og møtt-tall, gjennomstrømmingen i studieprogrammene 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 institutt- og programledelser i samarbeid utarbeidet tiltaksplaner for å følge opp funn og forslag. Fakultetet har inneværende studieår 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, 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

Framtidas 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, men at vi ligger lavere enn årene før pandemien. Det er i tråd med ønsket utvikling om mer variasjon i bruken av vurderingsformer. Samtidig går tallet på hjemmeeksamen går noe ned, men semesteroppgaver øker. En gjennomgang av HFs emnetilbud for 2024/2025 slik det ble meldt inn fra instituttene 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 [Framtidas HUMSAM-studier](#) og [Framtidas teknologistudier](#). Fellesprosjektet 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 søker tallene kan være utfordringer knyttet til ulikheter i bachelorstrukturer mellom HUMSAM og teknologi som dermed gir ulikheter i strukturelle behov. Den valgte strukturen til tverrfaglig profil med emner spredt over flere semestre og med gjenbruk av emner fra ulike studieprogram inn i profilen gjør det krevende å sikre kollisjonsfri undervisning på tvers. 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 HF's 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.

Institutt for tverrfaglige kulturstudier 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 fakultetene for arkitektur og design (AD), samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) og økonomi (ØK) 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 finne 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 med 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 Universitetskommunen 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 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.



Karriereutstilling. Foto: Elin Iversen

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 samarbeidmuligheter 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 konkret samarbeid. Som en oppfølging av anbefalingene fra Framtidas 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 har 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*² 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, kompetanseopptrykk, 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.

² Begrepet *ett NTNU* er hentet fra rapporten [Ett NTNU – for det administrative støtteapparatet](#) fra 2022.

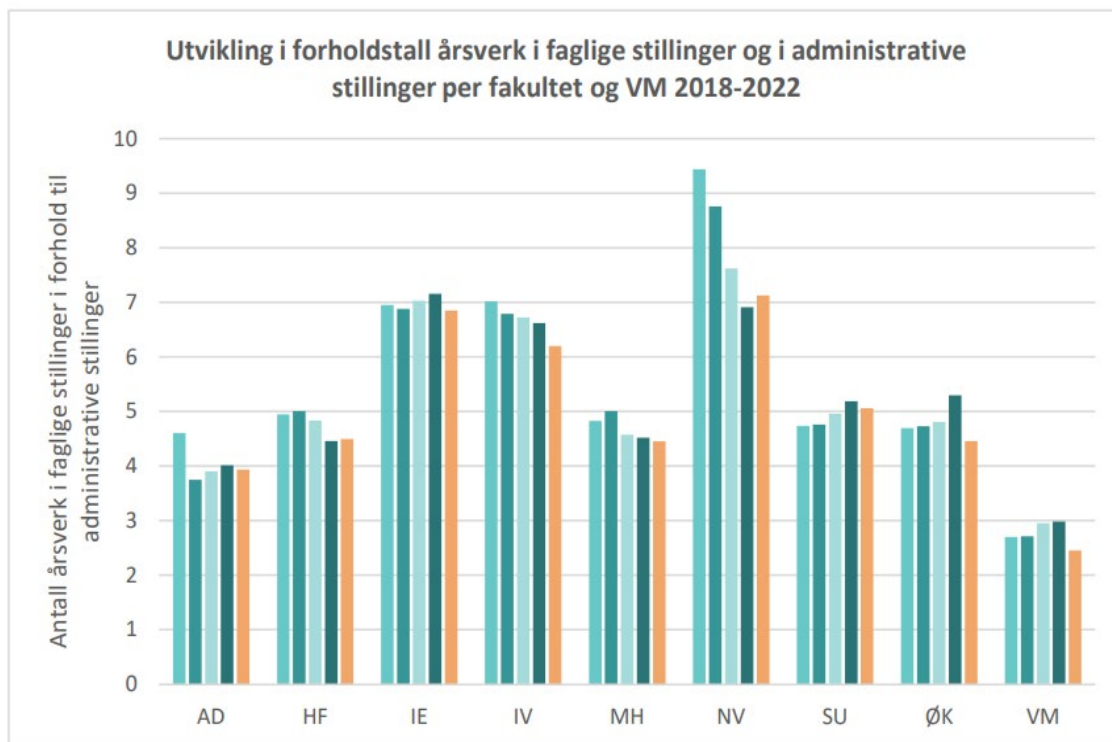
Bemanning og rekruttering av ansatte

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
Sum	474,46	479,13	474,44	480,92	482,27

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 kanskje forskjellen mellom HF og Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (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
Sum	391,16	78,1	5,01	392,68	81,25	4,83	383,06	85,83	4,46	388,32	86,4	4,49	388,15	86,72	4,48

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 til 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) skiller seg ut med å ha mange forsknings- og utdanningsårsverk per administrative årsverk. Dette skyldes trolig at instituttet har lykkes svært godt på BOA-området og derfor har mange eksternfinansierte forskere, stipendiater og postdoktorer. Samtidig har instituttet mange erfarne prosjektledere som bidrar i

søknadsprosessene, og en administrasjon som samarbeider godt med fakultetsadministrasjonen om tilsettingssaker og oppfølging av prosjektene.

I 2023 ble det ved HF 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.

1009 Universitetslektor	5
1011 Førstemanuensis	6
1017 Stipendiat	18
1054 Kontorsjef	2
1108 Forsker	1
1211 Seksjonssjef	1
1352 Postdoktor	5
1362 Lærling	1
1363 Seniorrådgiver	1
1364 Seniorrådgiver	1
1408 Førstekonsulent	3
1434 Rådgiver	4

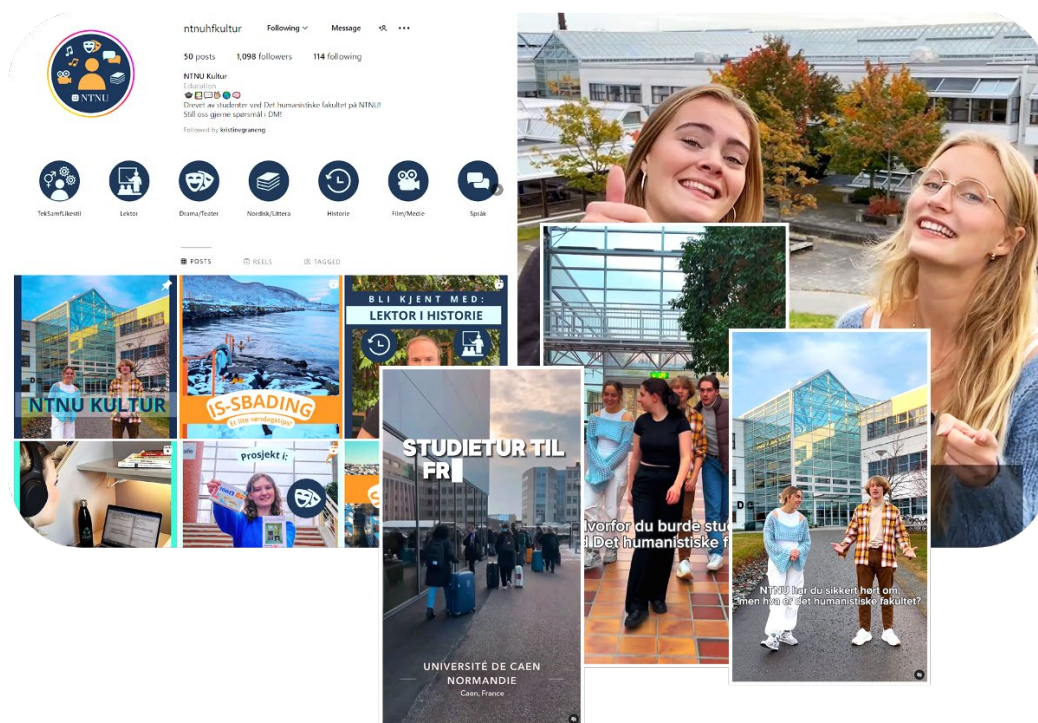
Det har vært et jevnt antall rekrutteringsoppdrag de siste årene i alle stillingskategorier. Rekruttering i vitenskapelige stillinger er tidkrevende prosesser. Gjennomsnittlig behandlingstid fra søknadsfristens utløp til vedtak av innstillingen i ansettelsesorganene er for vitenskapelige stillinger drøye 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 førstemanuenser. To retrettstillinger, og en begrunnet i tilslag i European Research Council (ERC).

Opprykk: For søknadsperioden 2023 med frist 01.11.2022 ble det behandlet 10 søknader om opprykk etter kompetanse. Av disse var 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.



NTNU HF Kultur på Instagram

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 gjenopprettingsarbeidet³. Arbeidet fortsetter derfor i 2024. Som del av den fasen som ble gjennomført i 2023, leverte instituttene og fakultetsadministrasjonen egne evalueringer til arbeidsgruppa.

Organisasjonsprosjektet må ses i sammenheng med det andre større strategiske prosjektet ved HF, nemlig *framtidens 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 andre kvartal (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.

³ Mer informasjon om gjenopprettingsarbeidet på Institutt for historiske og klassiske studier og Institutt for moderne samfunnshistorie kan finnes på <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Gjenoppretting+IHK-IMS>

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.

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 eksempelvis 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 sluttfasen 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: *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

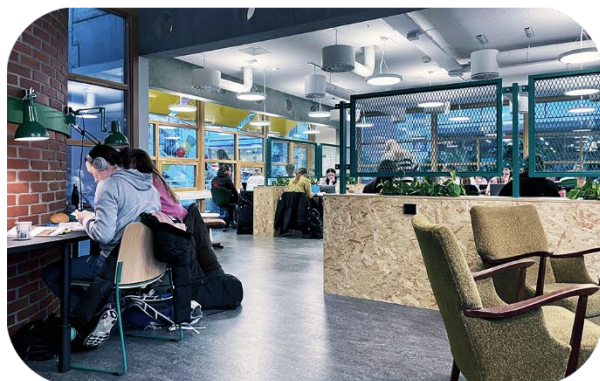


Foto 1: Fotograf NTNU, Foto 2: Fotograf Karoline Lorentzen

I løpet av 2023 ble det ferdigstilt flere felles studentarealer på campus Dragvoll i et samarbeid mellom HF, SU, 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 frafallsdpendende tiltak.

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

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 på 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*.

Utviklingsmål 3: Internasjonalt ledende fagmiljø

SKILLINGSVISER SOM ETABLERT FORSKNINGSFELT

I 2023 ble det forskningsrådsfinansierte prosjektet *Skillingsvisene, 1550–1950: Den forsømte kulturarven* fullført. Ved å grave fram ukjente visetrykk fra arkiver rundt om i Norge, i Skandinavia og i Europa, har prosjektet undersøkt hvilken politisk, sosial og kulturell betydning disse små sangtekstene har hatt i samfunnet.

Prosjektets resultater omfatter den første databasen over skillingsviser i Norge; to redigerte bøker; en monografi; samt en rekke bokkapitler og artikler. Ytterligere en monografi og et doktorgradsprosjekt ferdigstilles i 2024. Forskningsfunnene har kontinuerlig blitt formidlet for et allment publikum gjennom foredrag og konserter, samt i nasjonale medier.

Prosjektet har etablert et forskningsfelt på skillingsviser helt fra bunnen av. Denne innsatsen har blitt lagt merke til i offentligheten, og har fått mye positiv oppmerksomhet. Dette har hatt særlig stor betydning når det gjelder å utvikle forskningsfeltet på skillingsviser videre, og arbeidet har inspirert flere andre til å forske på sjangeren.

- [Les mer om skillingsvisedatabasen - NTNU](#)
- [Forskningsbloggen om skillingsviser - Skillingsviser.no](#)



Foto: Alexandra Snováková/Masaryk university

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 (3 etableringsstøtte, 1 konsolideringsstøtte)
- Institutt for historiske og klassiske studier (2 etableringsstøtte, 1 konsolideringsstøtte)
- Institutt for kunst- og medievitenskap (1 etableringsstøtte)
- Institutt for moderne samfunnshistorie (1 konsolideringsstøtte)

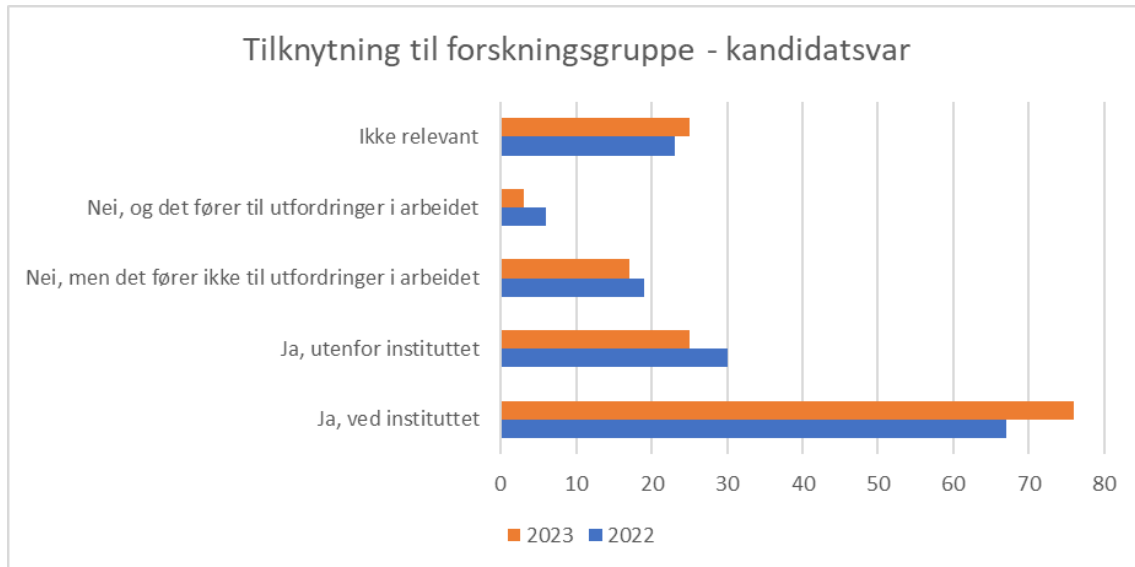
Flere av forskningsgruppene jobber tverrfaglig og det er god grunn til å tro at det vil bli sendt flere søknader knyttet til forskergruppene i tiden framover.

Høsten 2023 lyste NTNU ut plasser på det interne lederutviklingsprogram for forskergruppeledere. HF sendte inn syv søknader, hvorav fire forskergruppeledere ved HF (IFR, IHK, KULT og ISL) fikk plass.

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 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

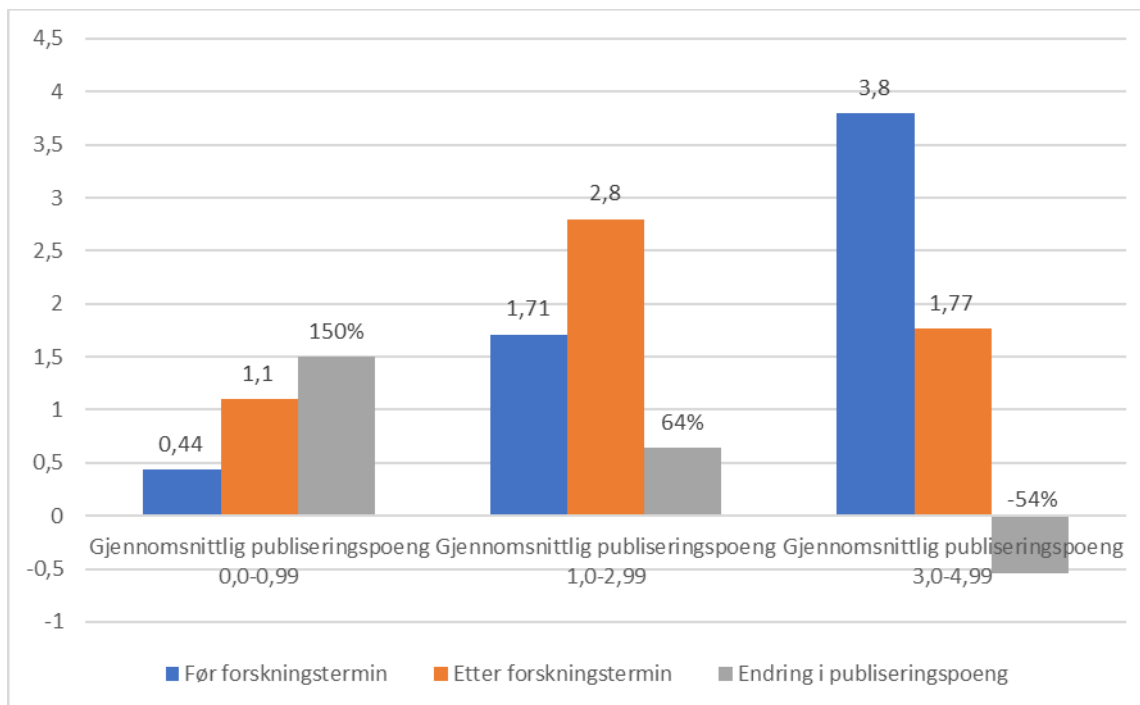
Sammenhengende tid til forskning

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.⁴ 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.

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.

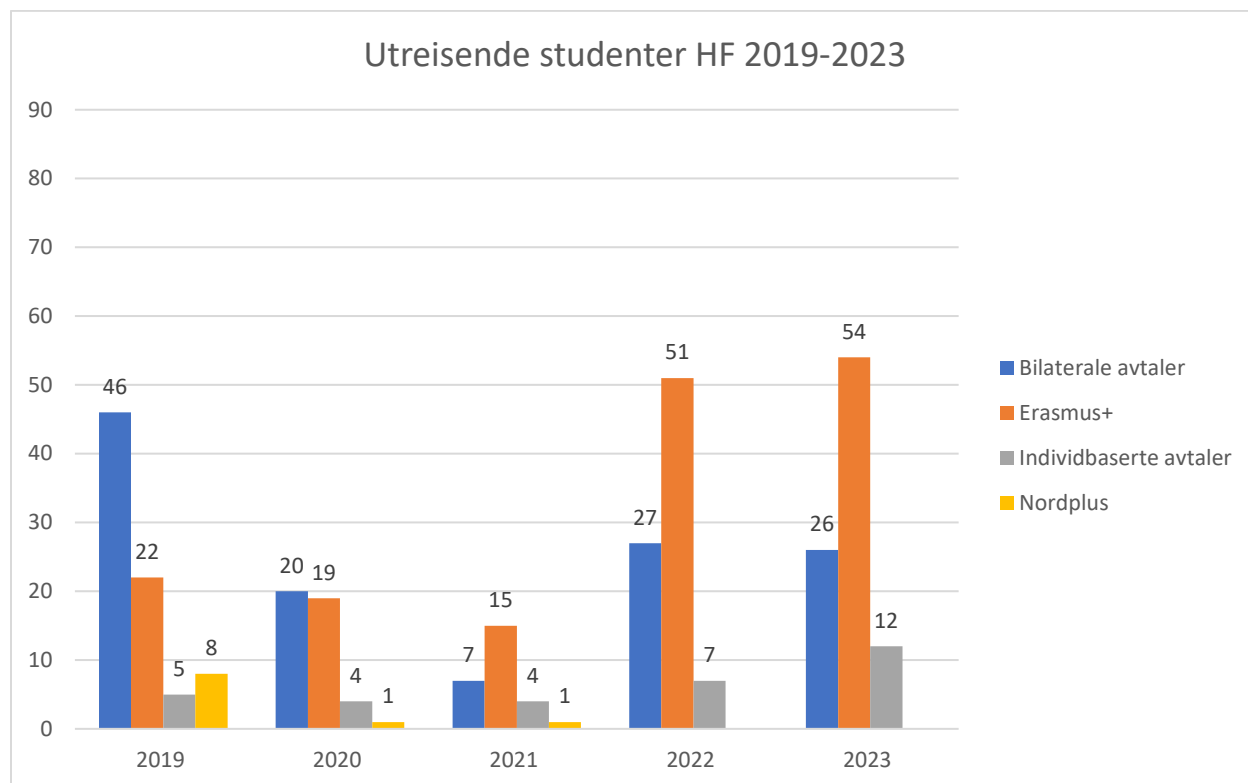
Avtaler

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

⁴ Evalueringsrapport NTNUs finansieringsmodeller (høsten 2022), s. 65.

studenter tatt 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 HF's fagområder. I 2023/2024 er det to studenter fra HF som er på utveksling til Durham på den nye avtalen.

Ut- og innreisende studentmobilitet 2019 – 2023



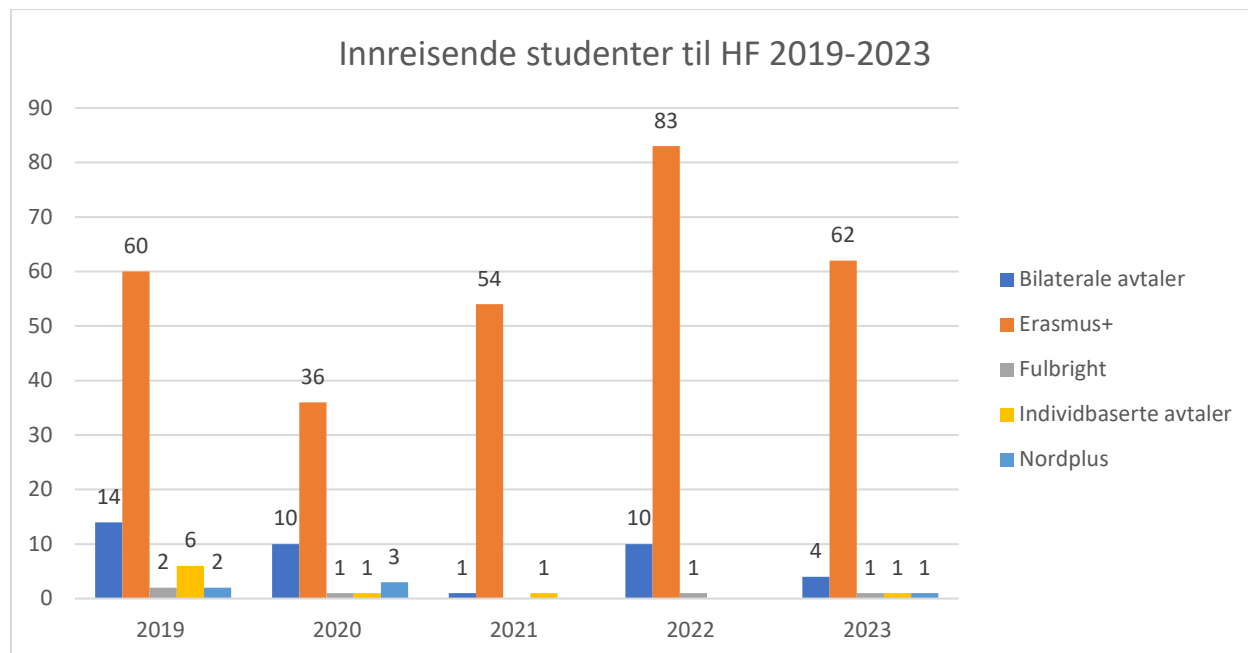
Kilde: DBH

Antall studenter ved HF som tar deler av graden⁵ ved et utenlandsk lærested har ikke bare stabilisert seg etter pandemien, 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 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 målspråklandene 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

⁵ Opphold av en varighet på minst tre måneder.

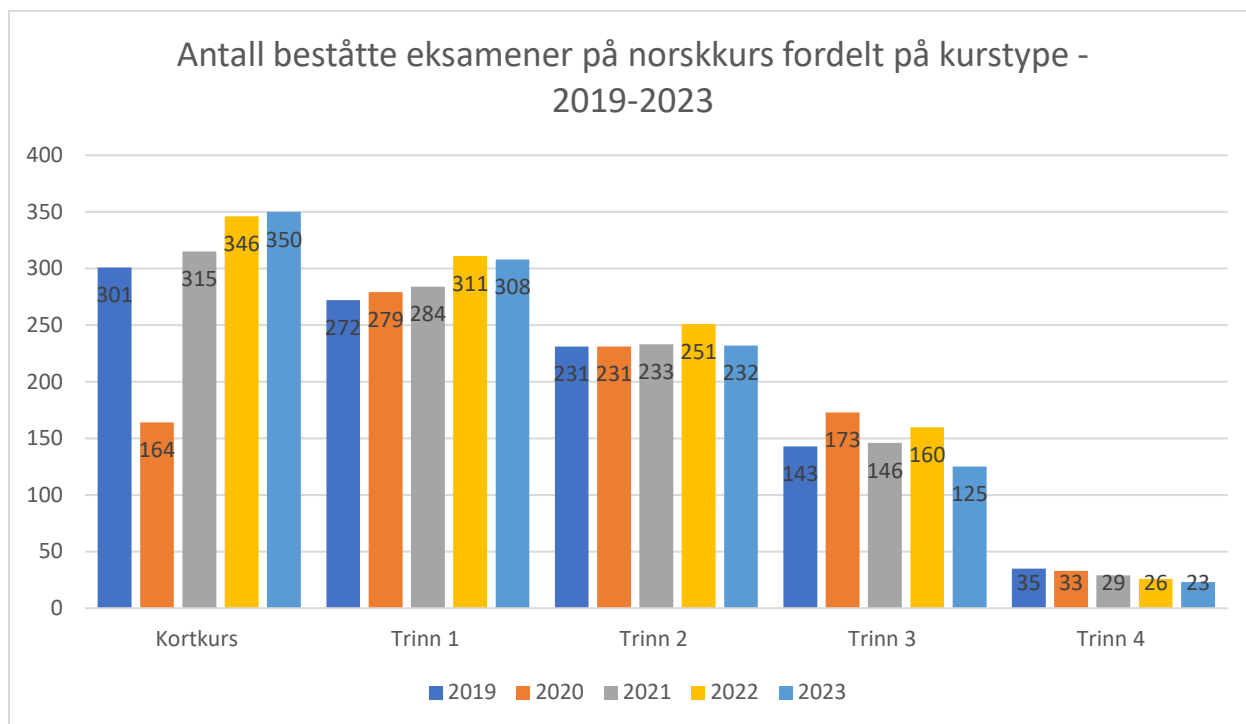
Storbritannia, 18 i Kiel i Tyskland og 14 i Santiago de Compostela i Spania. Totalt 102 studenter benyttet seg av muligheten for å få språk -, kultur - og internasjonal erfaring gjennom kortere studieopphold ved studiesentrene i 2023. Dette er gode tall og viktig for studentenes språklige ferdigheter 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

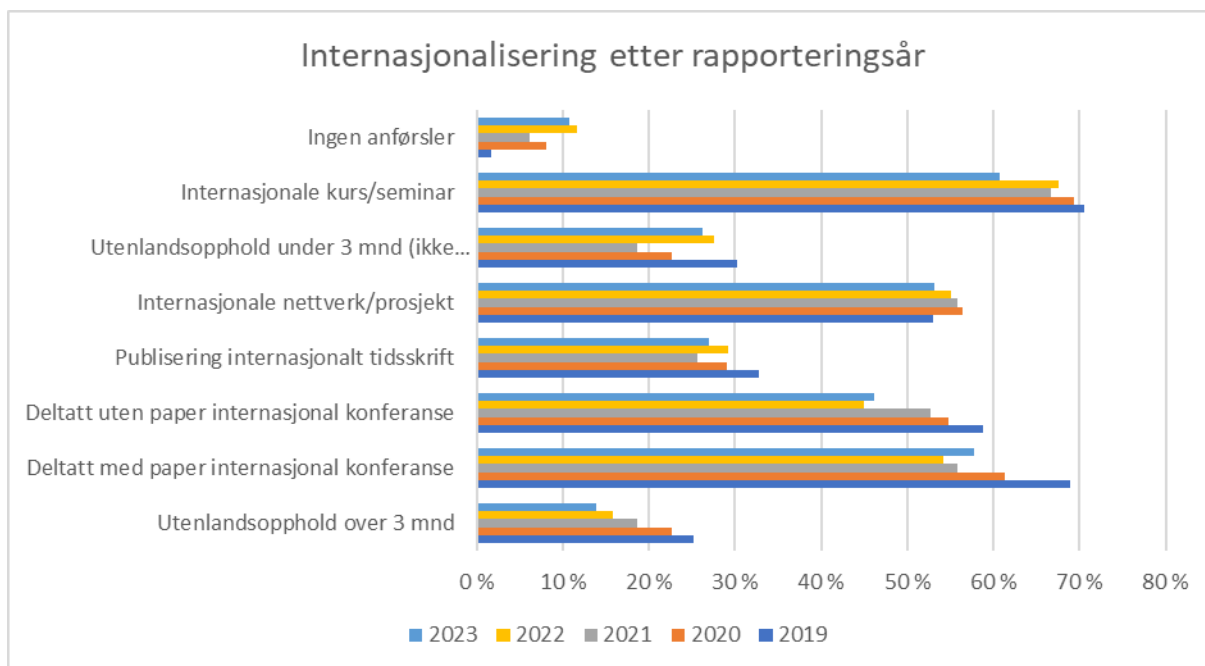
Norskkursene utgjør en betydelig andel av studiepoengproduksjonen ved fakultetet, og er dessuten en viktig del av virksomheten når det gjelder internasjonalisering. Etter en oppgang i antall beståtte eksamener fra 2021 til 2022, ser vi at antallet beståtte eksamener for de trinnelte kursene går noe ned 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.

Internasjonal mobilitet blant ph.d.-kandidater

Fakultetet ser en klar nedgang i andelen ph.d.-kandidater som 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.

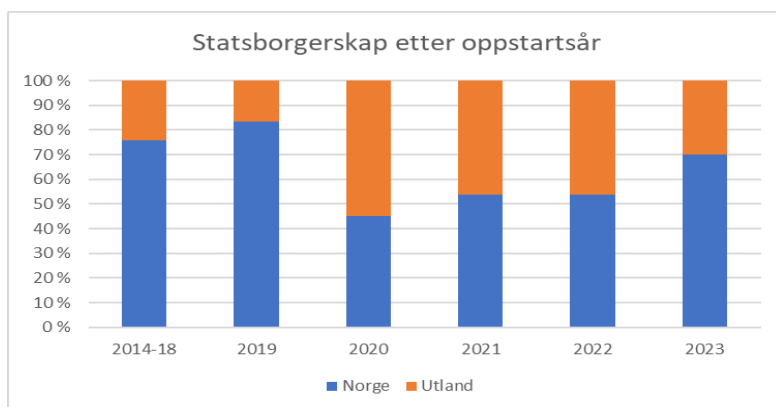
Fakultetets stipendiater har mulighet til å søke fakultetet om ekstra midler for å reise på lengre utenlandsopphold og stipendiater på Forskningsrådsfinansierte prosjekt kan søke støtte derfra. De økonomiske forutsetningene har i liten grad endret seg i løpet av

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, hvor en HR-medarbeider har dette som del av sin stilling. HF har i 2023 etablert et eget likestilling- og mangfoldsråd med tilhørende mandat og arbeidsmetodikk. Rådet består av dekan, tillitsvalgt, likestilling- og mangfoldsombudet 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

Kjønnsbalanse

All statistikk som viser kjønnsfordeling, er basert på kjønnskategoriene kvinne og mann. For å forenkle framstillingen, 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
	479,13	56,23	38,73	474,44	56,92	37,93	480,92	57,2	37,68	482,27	58,56	37,2

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 mannsandelen 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 tverrfaglige 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
Sum	364,85	53,38	44,55	346,31	52,38	42,21	360,32	54,96	44,02	359,04	55,3	43,01

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
Sum		46,77	32,32	47,08	43,8	30,82	35,19	45,55	36,66	41,62	40,4	29,7	27,08

Kilde: DBH

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

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						
Sum		25,8	34,11	88,64	24	37,5	88,89	20,95	34,37	86,11	19,95	35,09	85,71

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
Sum	35,15	29,3	34,47	32	31,88	33,82	34,55	36,76	40,55	37,95	39,84	43,45

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
Sum	34,08	65,61	33,36	35,51	76,06	40,76	33,71	74,49	31,5	34,36	77,36	40,18

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
Sum	82	64,51	39,98	86,33	61,74	45,31	94,15	63,62	45,99	88	64,26	39,88

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
Sum	47,5	67,89	61,24	46,2	59,63	56,44	49,41	61,14	61,6	54,06	63,74	70,69

Kilde: DBH

[Start](#) » [Universiteter](#) » [Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet](#) » [Det humanistiske fakultet](#) » [Institutt for historiske og klassiske studier](#)

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
Sum	41,65	52,82	47,73	39,7	49,12	40	36,3	51,79	33,51	39,7	50,38	30

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 legger administrativ leder og instituttledere bevisst vekt på ved 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	Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	27,45	81,79	4,45	27,05	88,91	12,47	28,8	88,19	3,94	25,9	86,49	0
540	Institutt for filosofi og religionsvitenskap	7	75	28,57	7,88	65,09	17,12	8	65,62	19,05	9,5	68,42	15,38
550	Institutt for historiske og klassiske studier	4,8	41,67	50	3,8	26,32	0	4	25	0	4,5	33,33	33,33
414	Institutt for kunst- og medievitenskap	4	75	0	5	80	25	4	50	0	4,5	44,44	0
560	Institutt for moderne samfunns historie	2	100	50	4	100	50	1	100	0	3	100	0
420	Institutt for musikk	9,2	56,52	23,08	10	60	8,33	9,5	68,42	15,38	9,8	69,39	14,71
520	Institutt for språk og litteratur	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	Institutt for tverrfaglige kulturstudier	2,5	72	0	2,5	72	0	3,3	84,85	35,71	3,6	72,22	38,46
Sum		69,25	76,53	13,58	73,83	79,34	15,16	73,4	78,68	13,51	74,72	77,25	7,1

Kilde: DBH

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

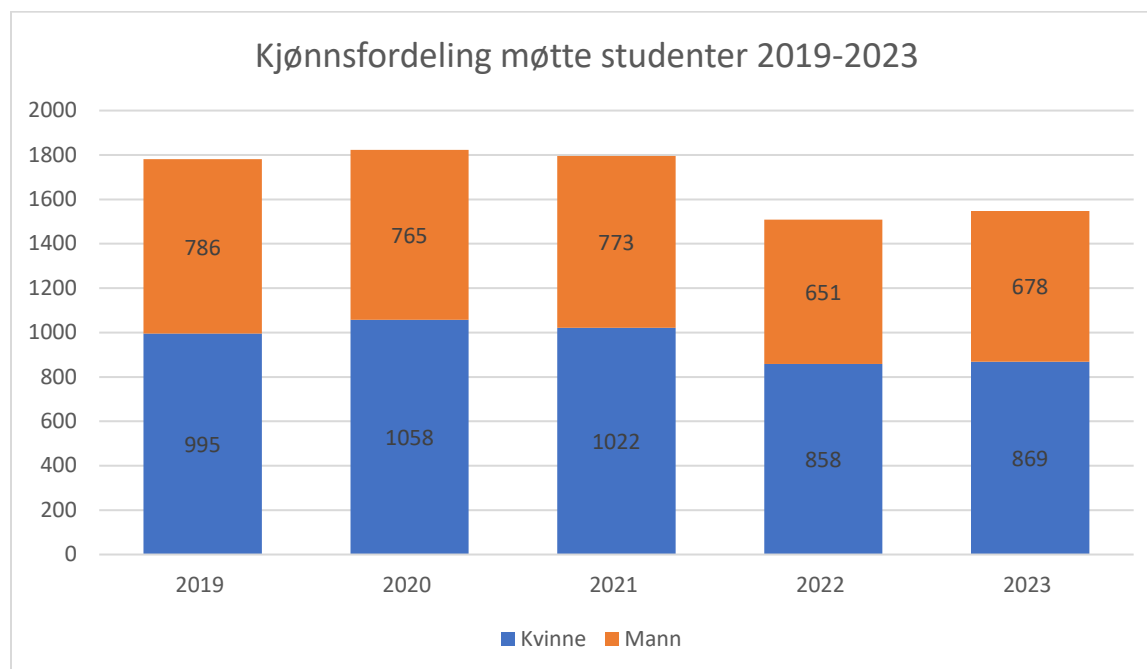
Avdelingsnavn	2020			2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	% midl. kvinner (alle)
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	13,7	37,94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

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 ett kjønn, 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.

Del 2: 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)⁶ og Ramme Strategi og Omstilling (RSO)⁷. Nedenfor vises en oversikt over fakultetets utvikling over den samlede bevilgningsøkonomien (Ramme Total) fordelt på de ulike rammene i perioden 2020—2023.

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
	Resultat	3 823	-2 145	5 968	6 230	2 175	4 056	3 917	2 631	1 286	2 298	-1 273	3 571
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
	Resultat	-382	-3 611	3 229	-79	-1 564	1 485	1 578	-586	2 164	2 381	3 725	-1 344
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
	Resultat	3 441	-5 756	9 197	6 151	611	5 540	5 495	2 045	3 450	4 679	2 452	2 227

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.

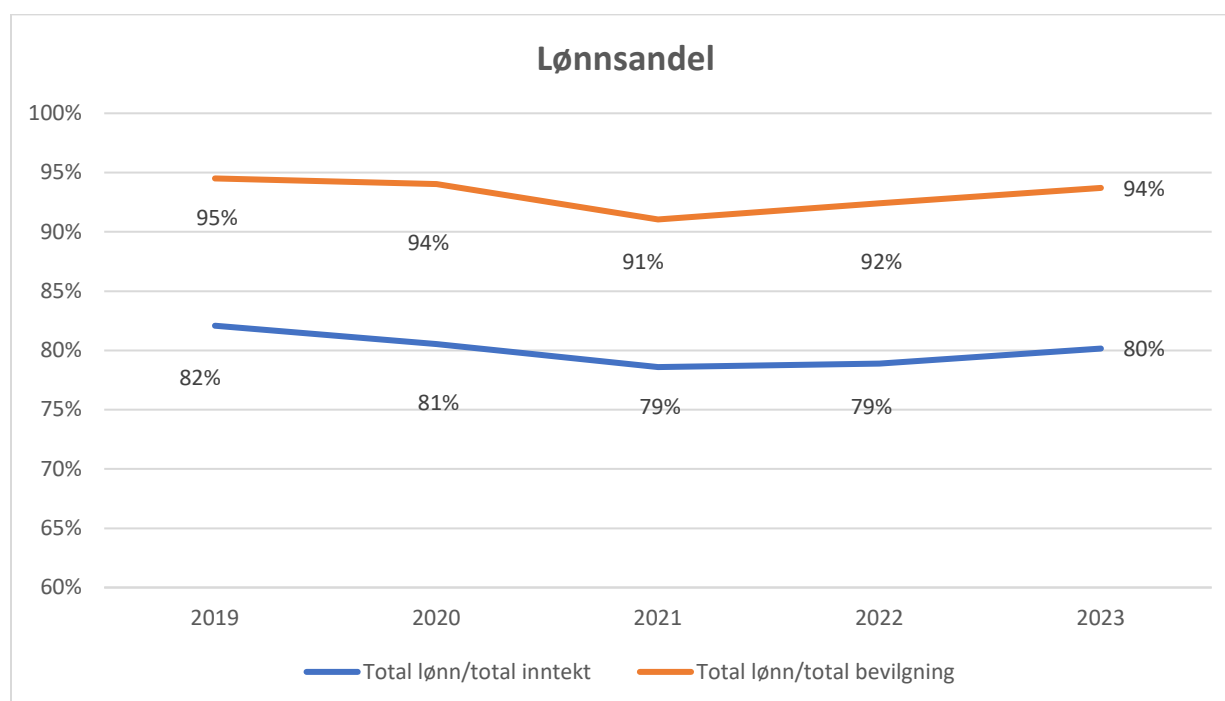
⁶ RD: Ramme Drift. Omfatter bevilgninger som skal dekke enhetens ordinære drift og primære virksomhet innen undervisning, forskning og formidling.

⁷ RSO: Ramme Strategi og Omstilling. Omfatter i vesentlig grad øremerkede midler til stipendiat- og postdoktor-stillinger, avansert vitenskapelig utstyr, utdanning og likestillingsmidler.

Lønnsandel

Fakultetet registrerer de senere årene at bevilgningen går til å dekke lønnsforpliktelse. 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

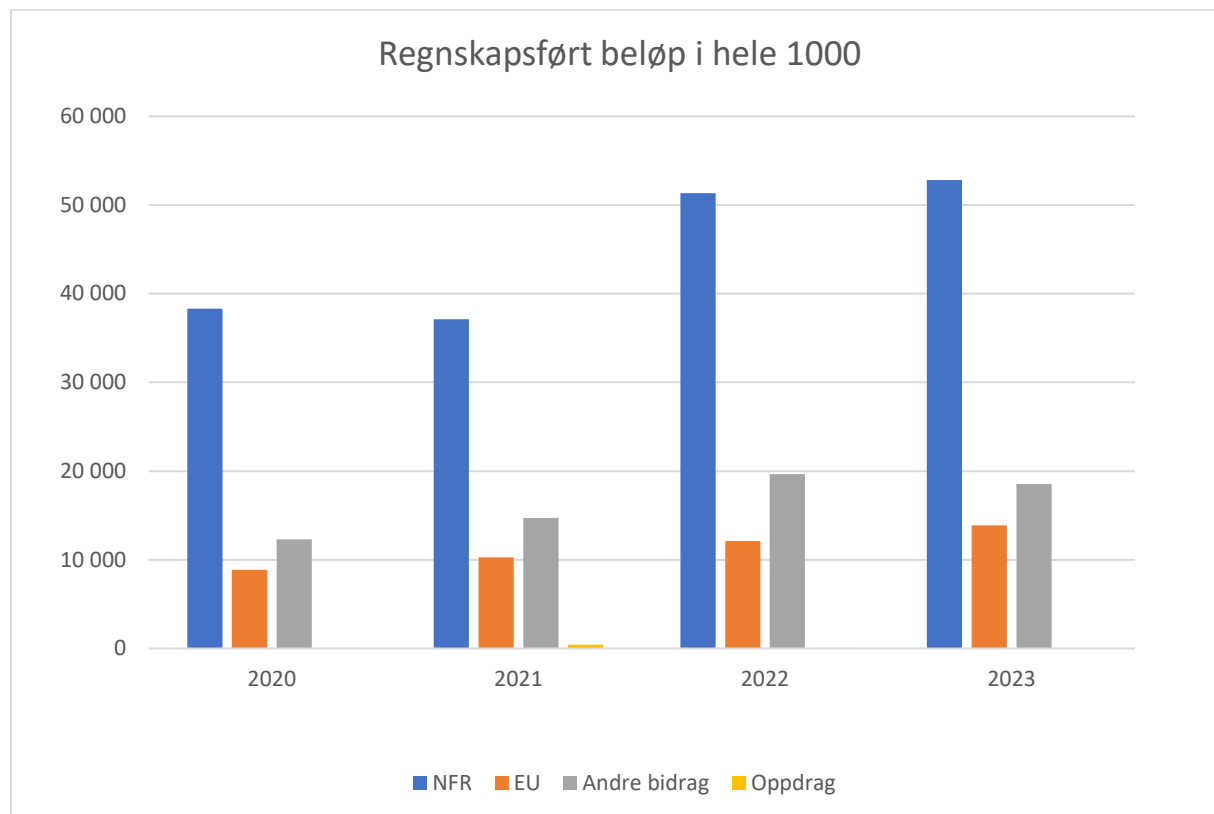
HF hadde en avsetning på ca. 24 millioner ved starten av 2023. Som beskrevet i avsnittet overfor, ble fakultetets samlede resultat på tilnærmet 2,5 millioner og bidro til å redusere avsetningsnivået til 21,6 millioner ved utgangen av 2023.

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	
BOA	59 552	62 560	83 184	85 233



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 skylles oppgangen en generell aktivitetsøkning. Nedenfor følger kommentarer til utviklingen for de tre finansieringskategoriene av betydning.

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 Forskningsrådets omorganisering i 2023, der den mest omfattende endringen var 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 ett koordinert forskerprosjekt i kategorien *unge talenter/tidlig karriere* 2023 fra det tematiske området *Velferd, kultur og samfunn*.

Åtte av de tolv søknadene ble 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 at 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.

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

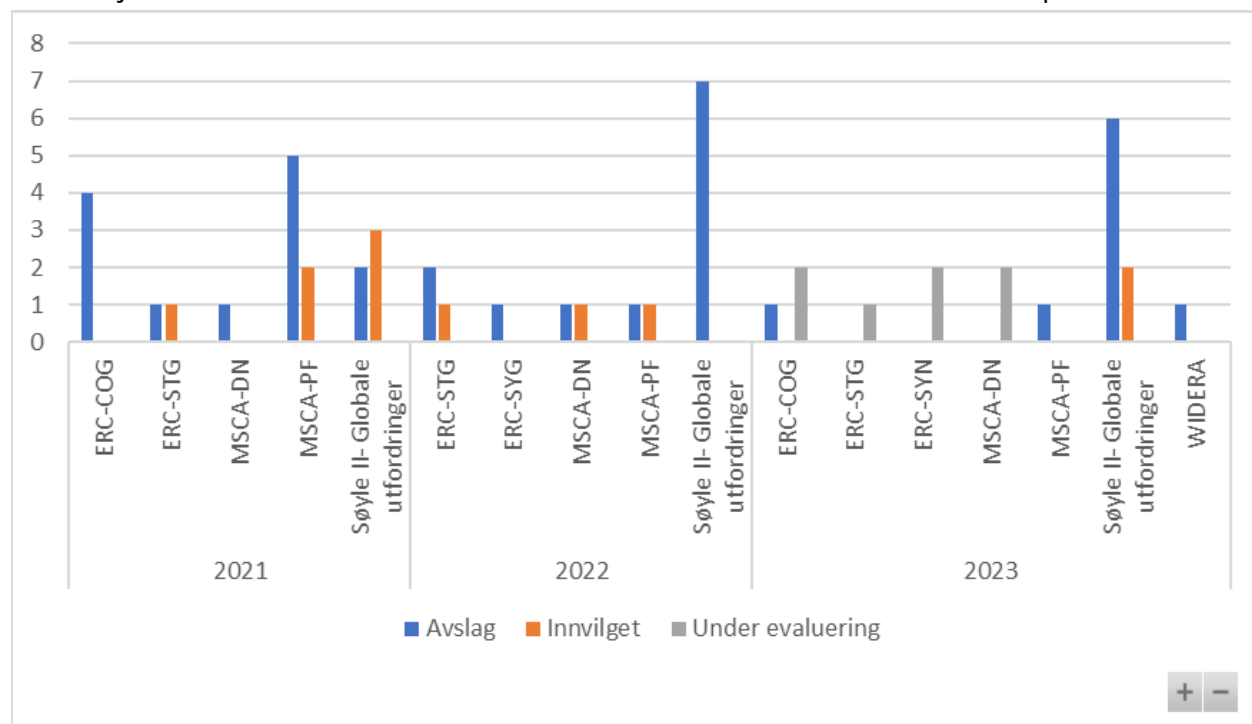
År	Sendte	Innvilget	Suksessrate
2017	13	2	15 %
2018	22	5	22%
2019	24	6	25%
2020	19	5	26%
2021	19	6	33 %
2022	15	3*	20 %
2023	18	2	11,1 %**

*To av søknadene (1 MSCA-PF og 1 ERC-STG)⁸ innsendt i 2022 ble innvilget i 2023.

⁸ Horisont Europa-programmet har en struktur med tre søyler. Søyde I, *Fremragende forskning*, inkluderer følgende utlysninger fra det europeiske forskningsrådet (ERC): *Starting Grant* - ERC-STG, *Consolidator Grant* -ERC-COG, *Advance Grant* -ERC-ADV, og *Synergy Grant* - ERC-SYN. I tillegg ligger mobilitetsmidler under Marie Skłodowska Curie-Actions i denne søylen. Det gjelder *postdoctoral fellowships* - MSCA-PF, *doctoral networks* - MSCA-DN). Søyde II lyser ut midler merket med *Globale utfordringer* og *konkurransedyktig næringsliv*, mens søyde III handler om innovasjon. I tillegg finnes det en tverrgående del kalt *WIDERA*. Se utfyllende informasjon på nettsiden [Om Horisont Europa \(forskingsradet.no\)](https://forskingsradet.no).

**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.



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

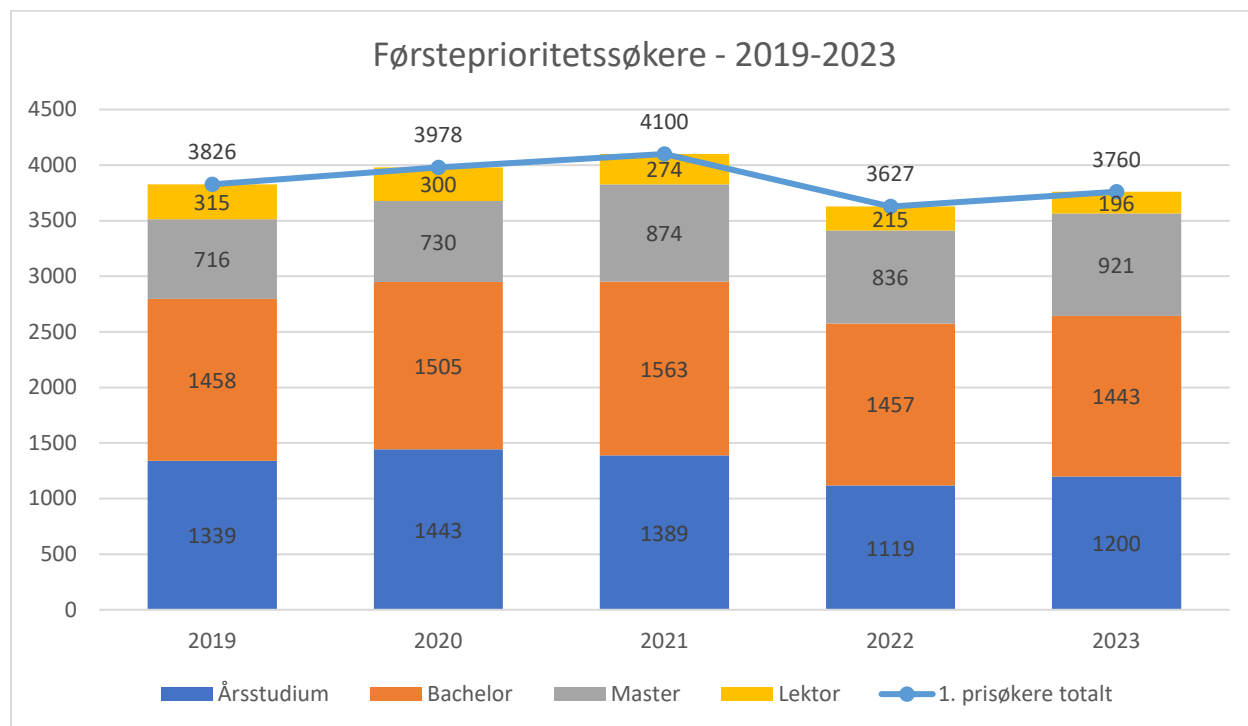
Negative tall skyldes ulike omposteringer og korrigeringer, f.eks. av feilføringer på prosjekt. Disse korrigeringene vil igjen medføre korrekte tall når vi ser på det totale bildet.

Utdanningsprosjekter med ekstern 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.



Kilde: DBH

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

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.

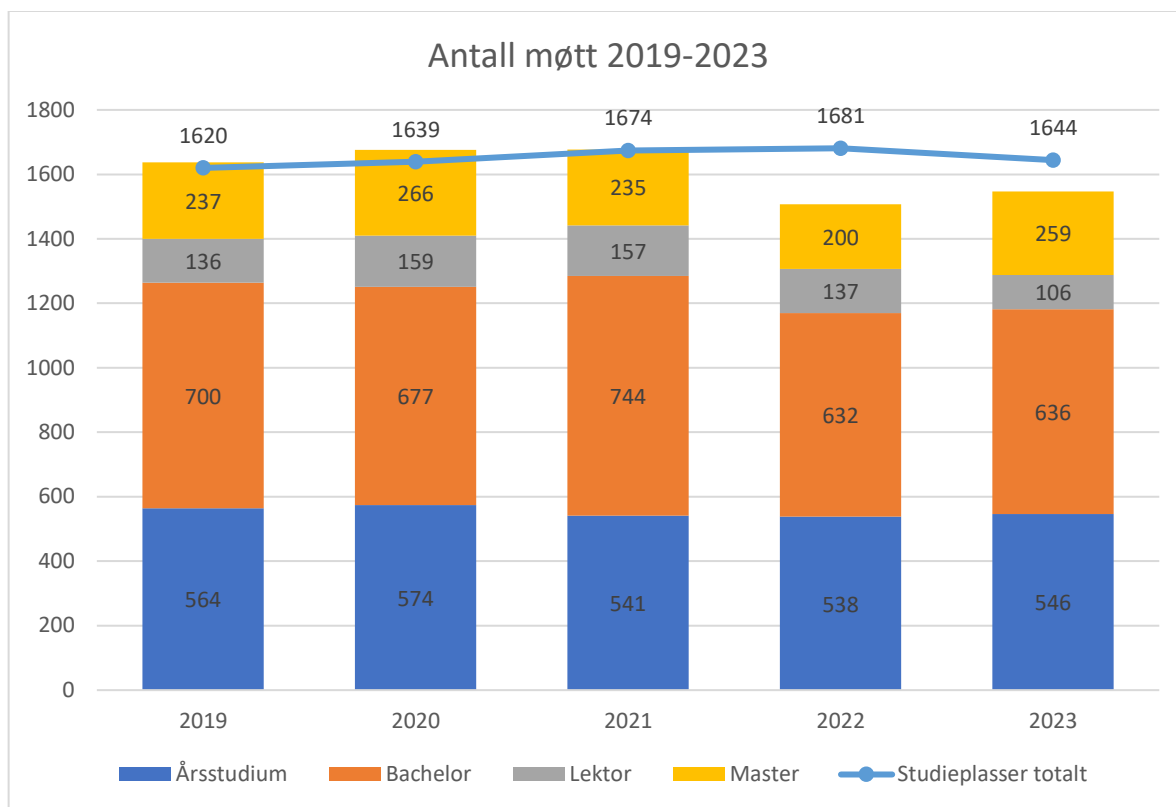
Bachelorprogrammene i utøvende musikk, musikkteknologi og film- og videoproduksjon hadde flest søkere per studieplass i 2023. Bachelorprogrammene i nordisk, religionsvitenskap og fremmedspråk med studieretningene tysk og fransk har lavest andel førsteprioritetssøkere per studieplass.

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 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 samt den totale opptaksrammen (studieplasser totalt) for fakultetet.⁹

⁹ Opptaksrammetallene (studieplasser totalt) er hentet fra NTNUs årlige styresak om opptaksrammer for kommende studieår. Tallene inkluderer ufordelt ramme, men inkluderer ikke ramme satt av til emnestudier, norskkurs og egenbetalingsstudier.



Kilde: Møtt-tallene er hentet fra DBH, studieplasser totalt er hentet fra årlig styresak om opptaksrammer.

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 de internasjonale studieprogrammene høsten 2023, siden tallet på søkere fra utenfor EU/EØS i utgangspunktet har vært lavt ved HF. På grunn av innføringen av studieavgift, 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 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. 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. Fakultetet har suppleringsopptak til vårsemesteret til utvalgte masterprogram og åpne emner for å fylle studieplassene opp ytterligere, selv om det ikke høye rekrutteringstall til vårsemesteret.

Arbeidet med å kartlegge hvilke årsaker som ligger bak tallene inngår i arbeidet med framtidens 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 fram 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.

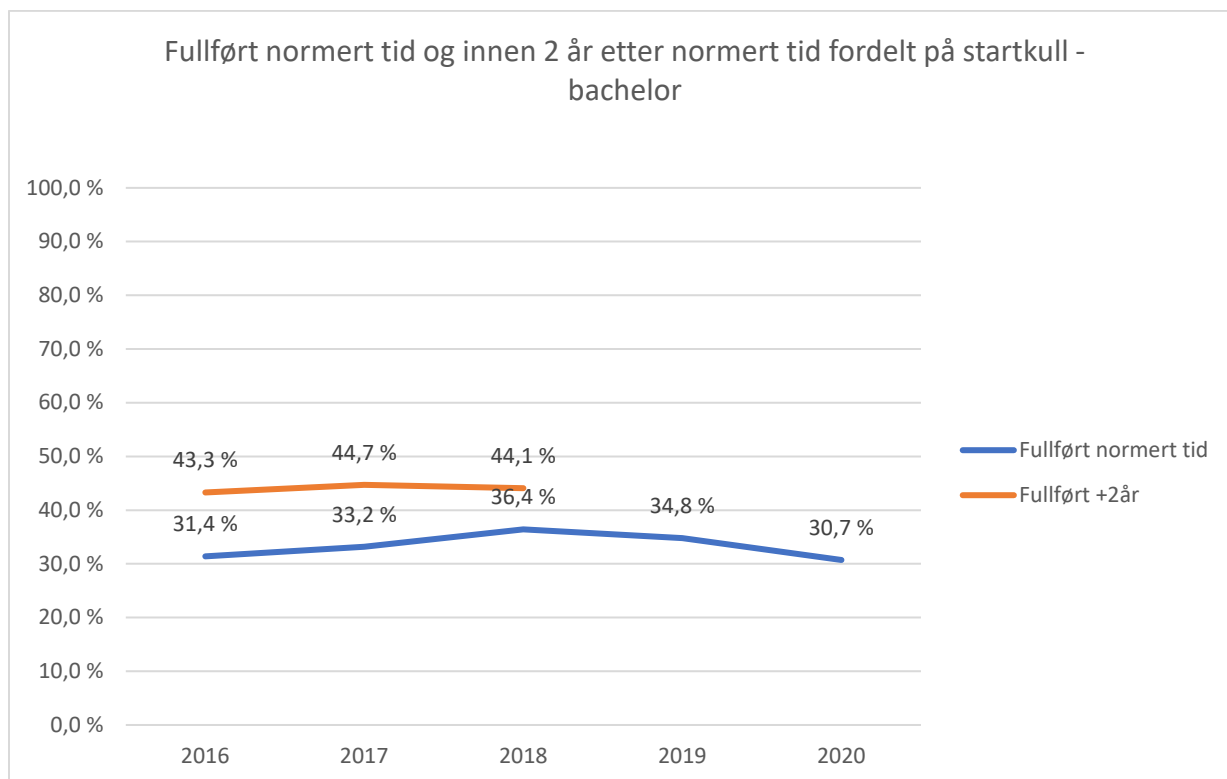


Foto: Kristin Gjærvoll/NTNU

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

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.



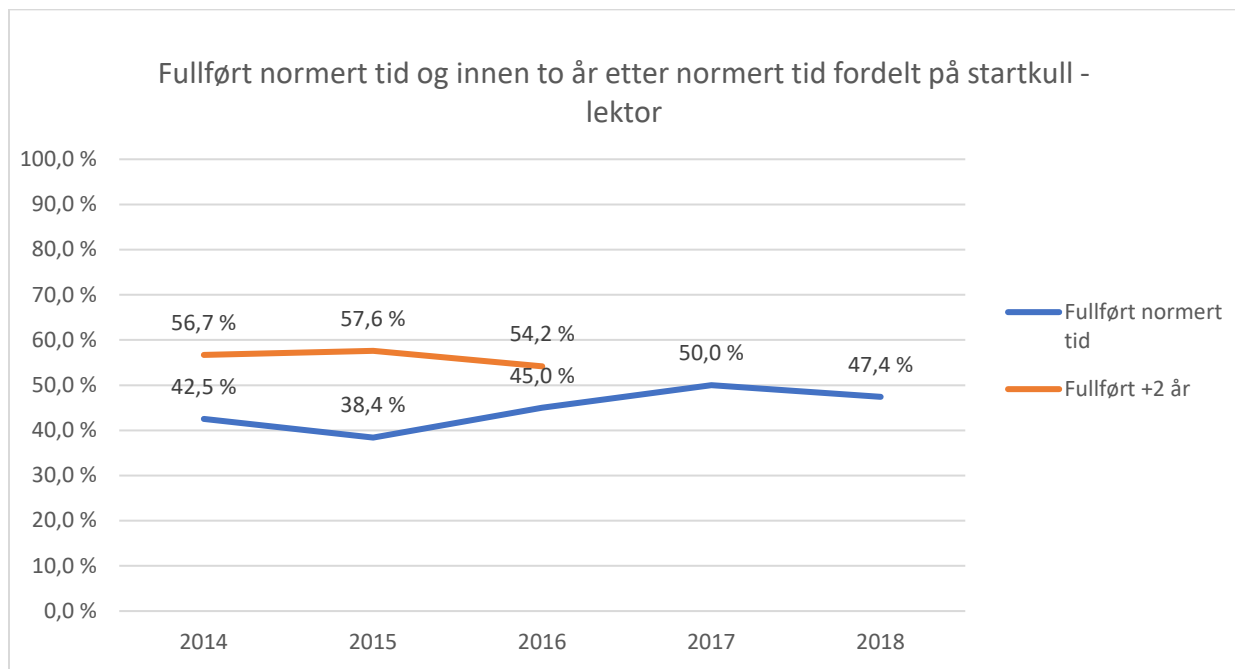
Kilde: DBH

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 fram 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

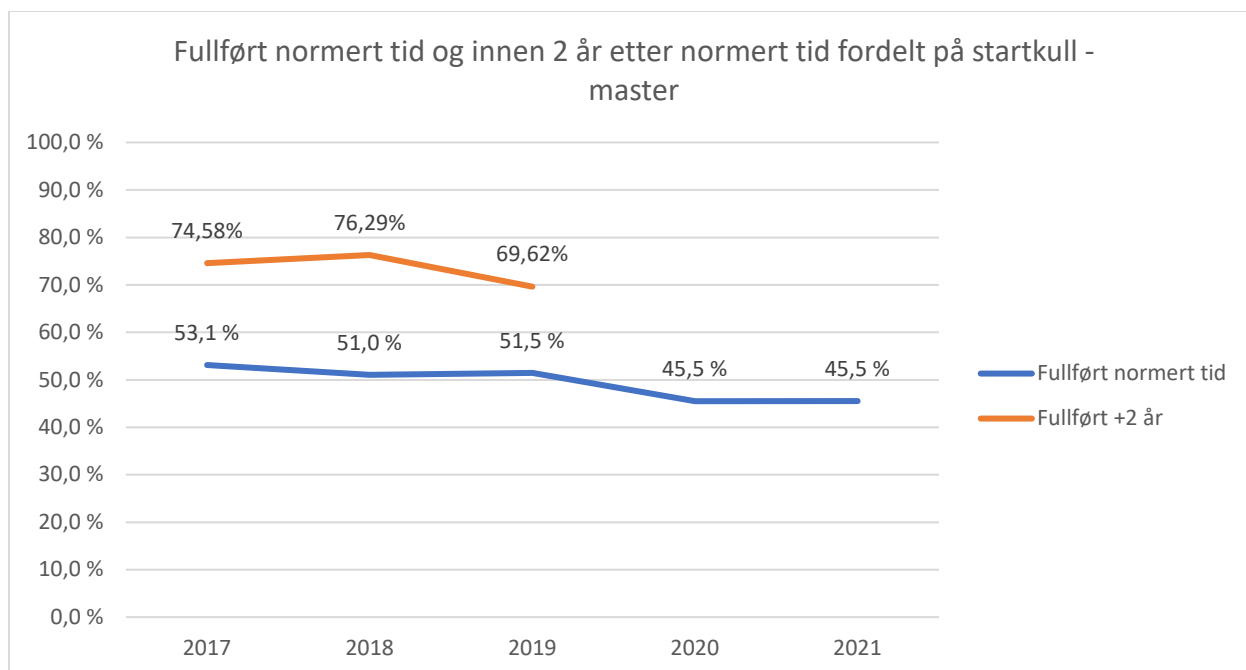
årene. Andelen som fullførte innen to år etter normert studietid var 36 % for kullet som ble tatt opp i 2018 mot 28 % og 31 % for kullene før. Dette er en positiv utvikling.

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 %.



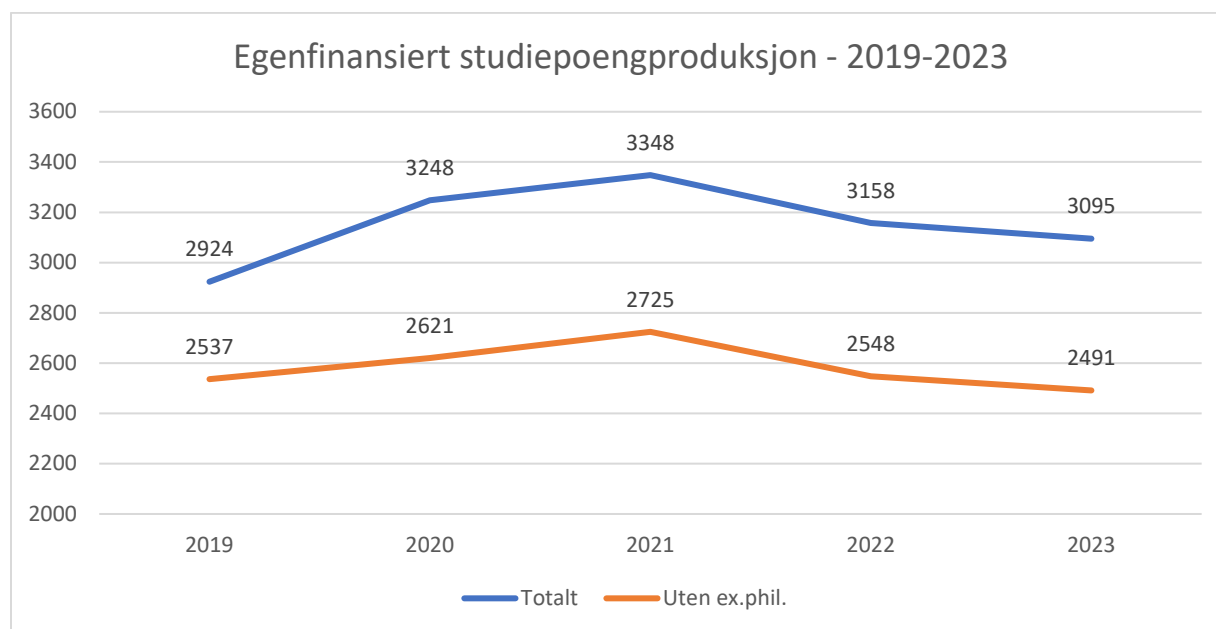
Kilde: DBH

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 C¹⁰. 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.

¹⁰ 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.

Studiepoengproduksjon

Grafen under viser egenfinansiert studiepoengproduksjon 2019 – 2023, med og uten ex.phil¹¹. 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

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				

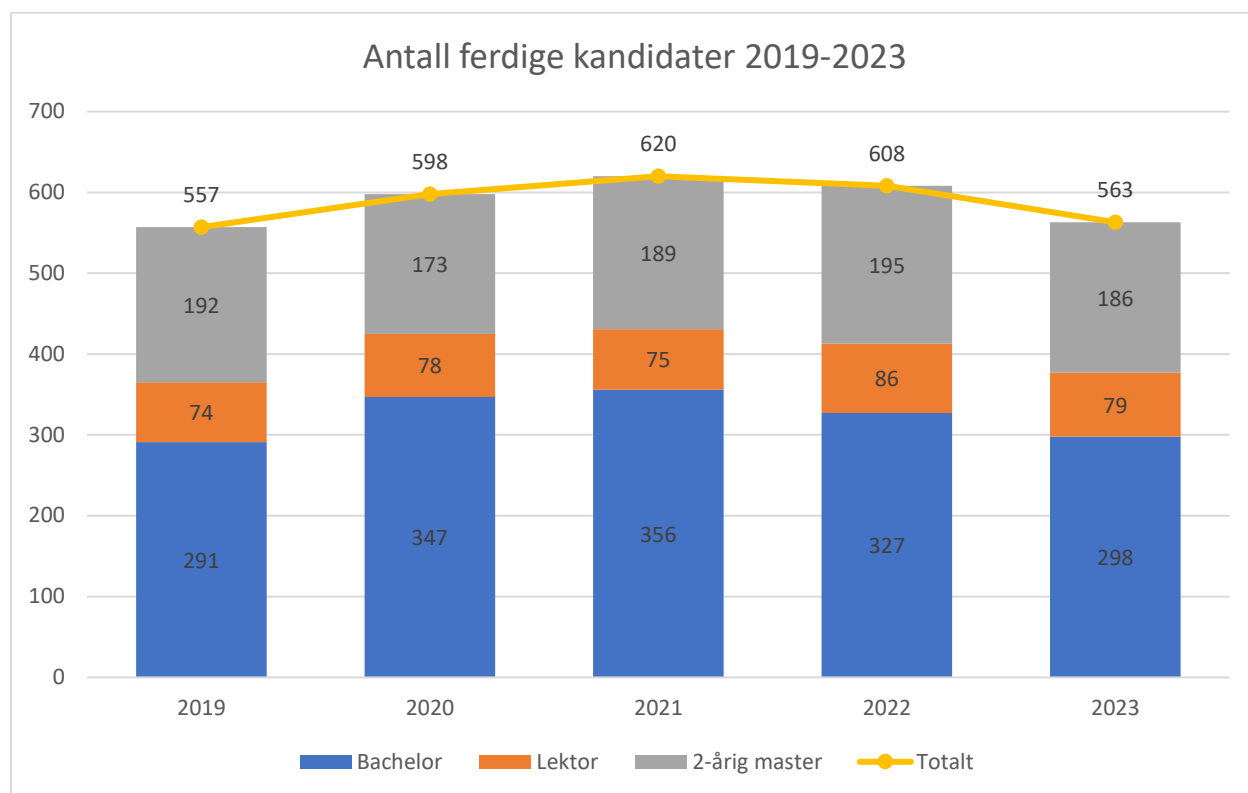
¹¹ Egenfinansiert studiepoengproduksjon i 60-studiepoengsenheter.

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
Totalt	2924	3248	3348	3158	3095

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. 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 framover.

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 framover 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.



Foto: Elin Iversen

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.

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.

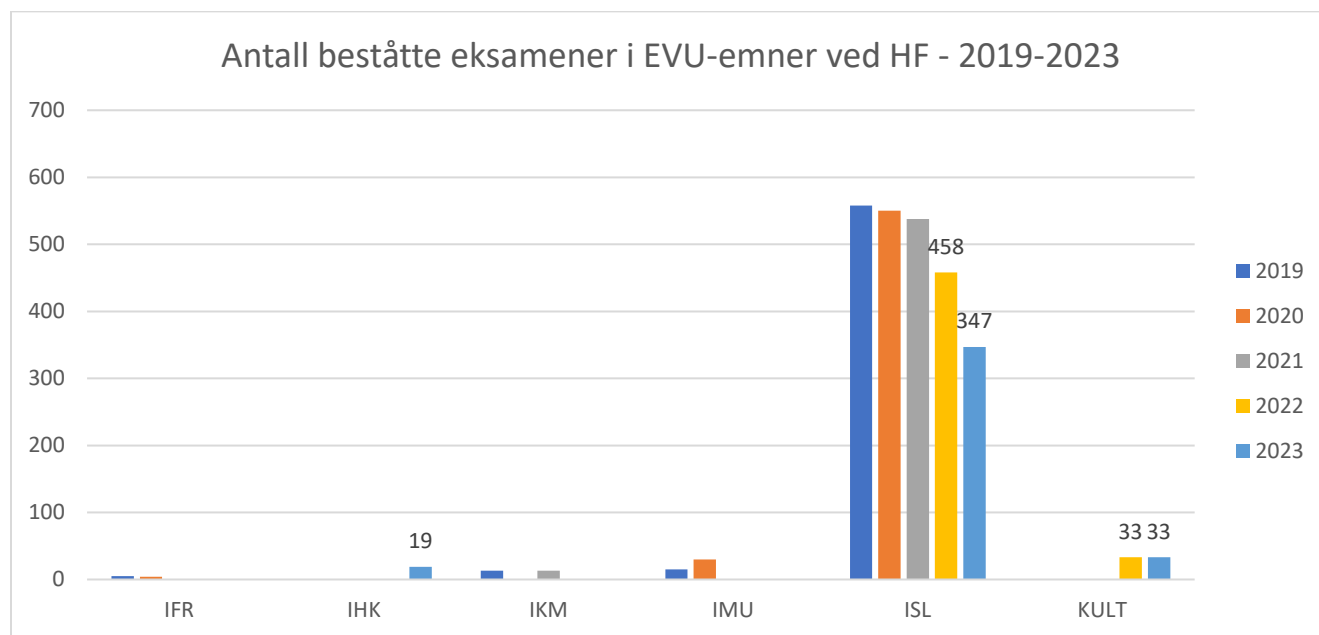
Når det gjelder valg av studiested, legger våre studenter vekt på at det er viktig at Trondheim er en attraktiv by å studere i og at det sosiale miljøet er godt. I tillegg er det viktig at NTNU har et godt faglig omdømme. Likevel var det faglig interesse som var det aller viktigste for våre studenter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

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/bemanning 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 pandemien. 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

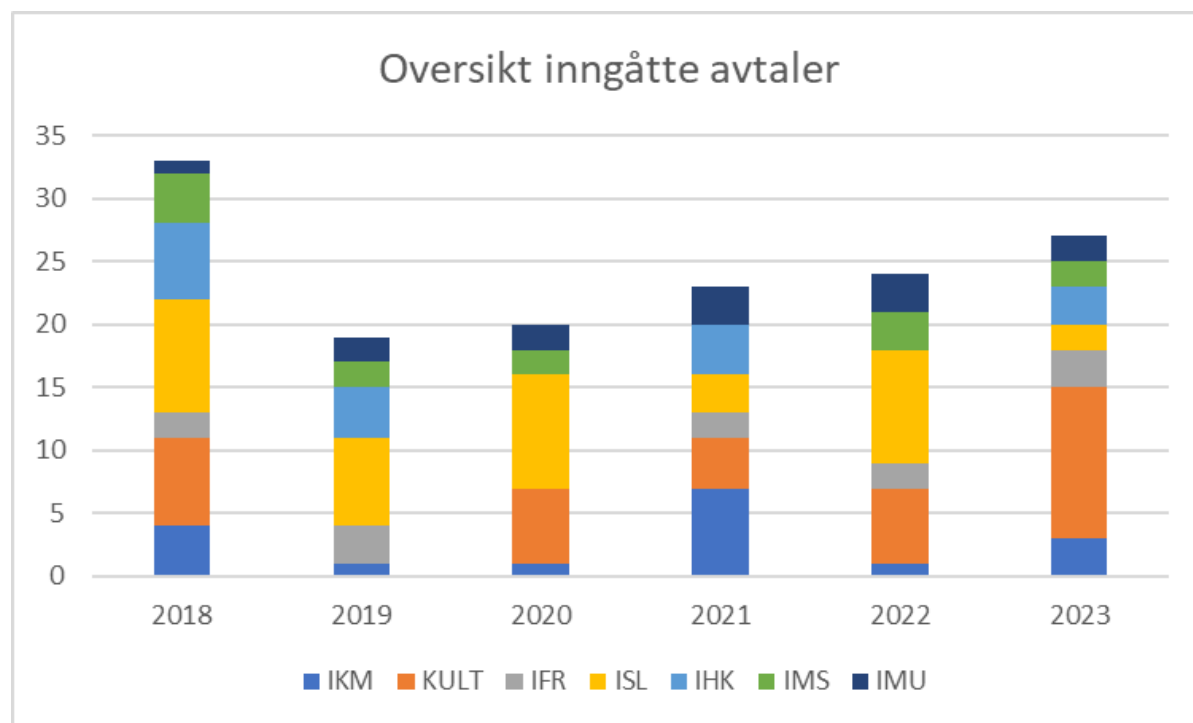
vært stabilt for engelsk. For logopedi er det to forhold som spiller inn: Studieprogrammet har kun opptak annethvert år og vi har dessuten hatt et høyere frafall enn vanlig i siste kull.

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 framover.

Doktorgradsutdanning

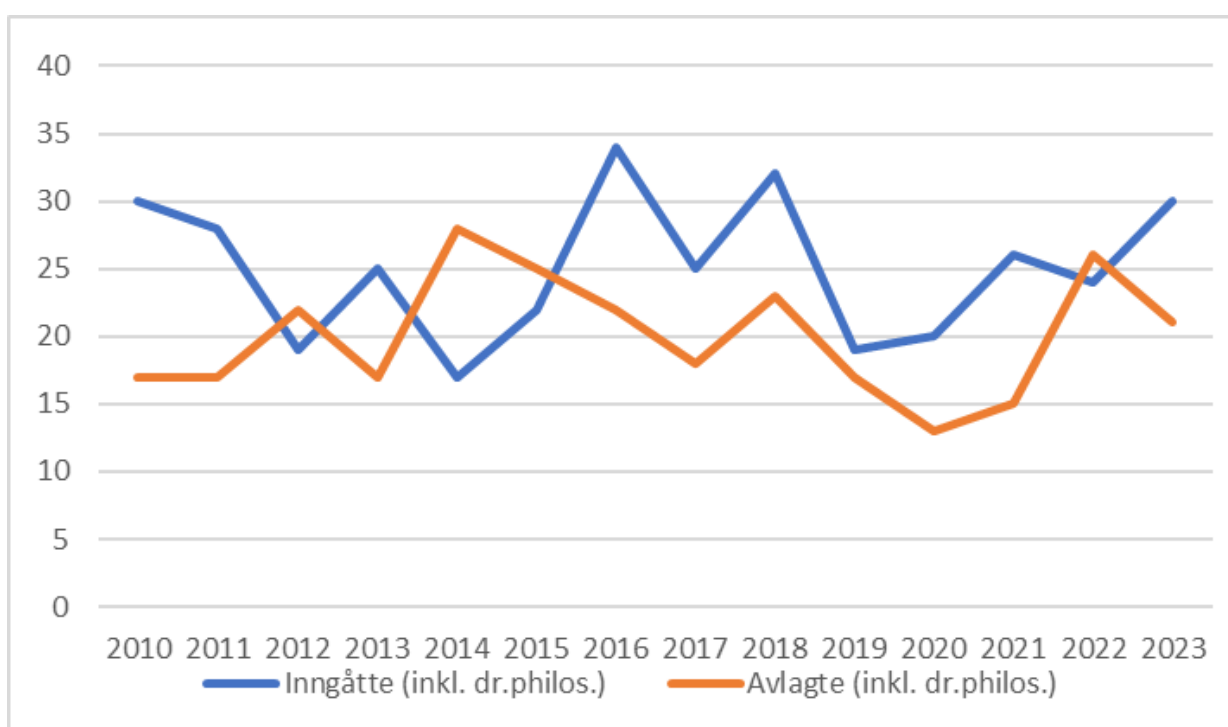
Inngåtte avtaler

I 2023 har 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.)

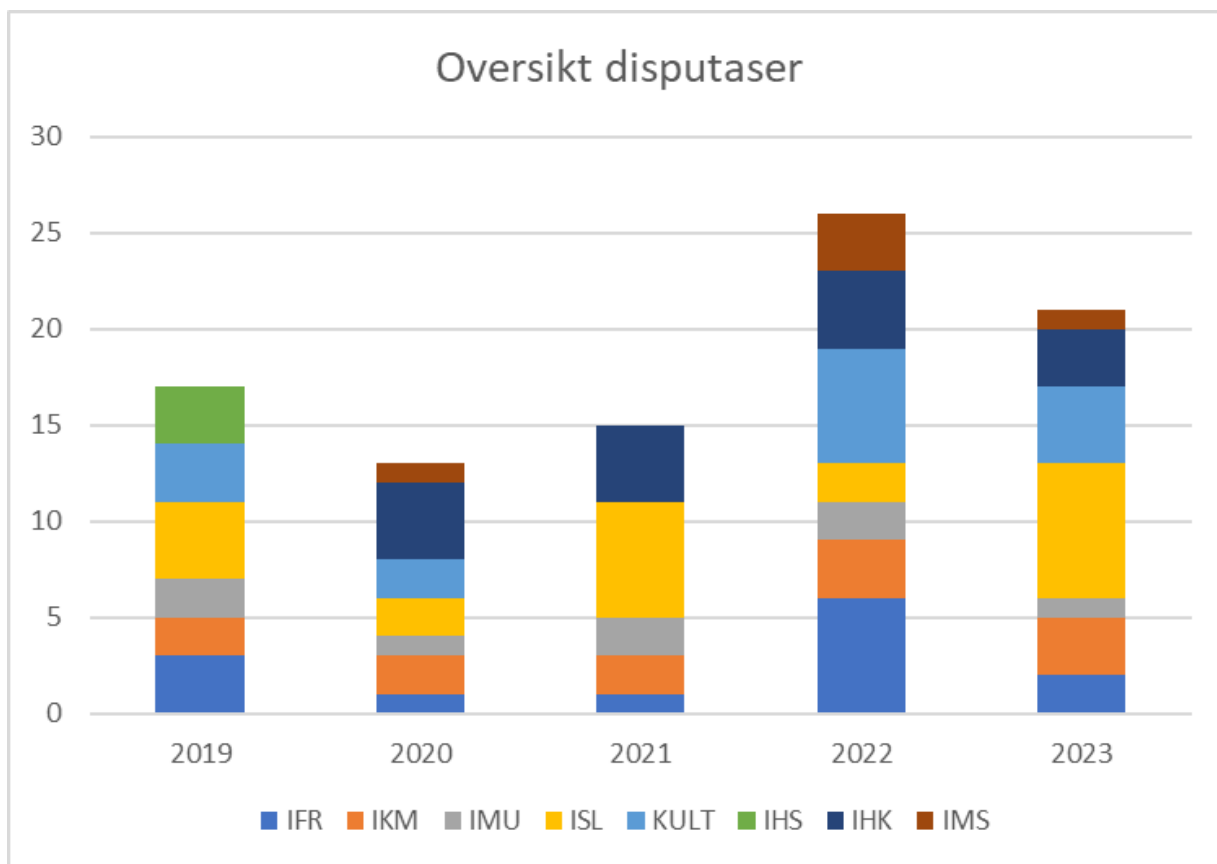
Fakultetet hadde forholdsvis høye inntakstall i perioden 2016-18. Av kandidatene som ble tatt opp i denne perioden er 34% fortsatt å anse som aktive (58% har disputert og 8% har avsluttet uten å fullføre). Etter hvert som antallet aktive kandidater fra denne perioden blir mindre vil dette kunne påvirke 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 ved HF, antageligvis noe høyere enn 2023. Som beskrevet i rapporten for 2022 forventes det at disputastallene de neste årene ligger mellom 20 og 25.

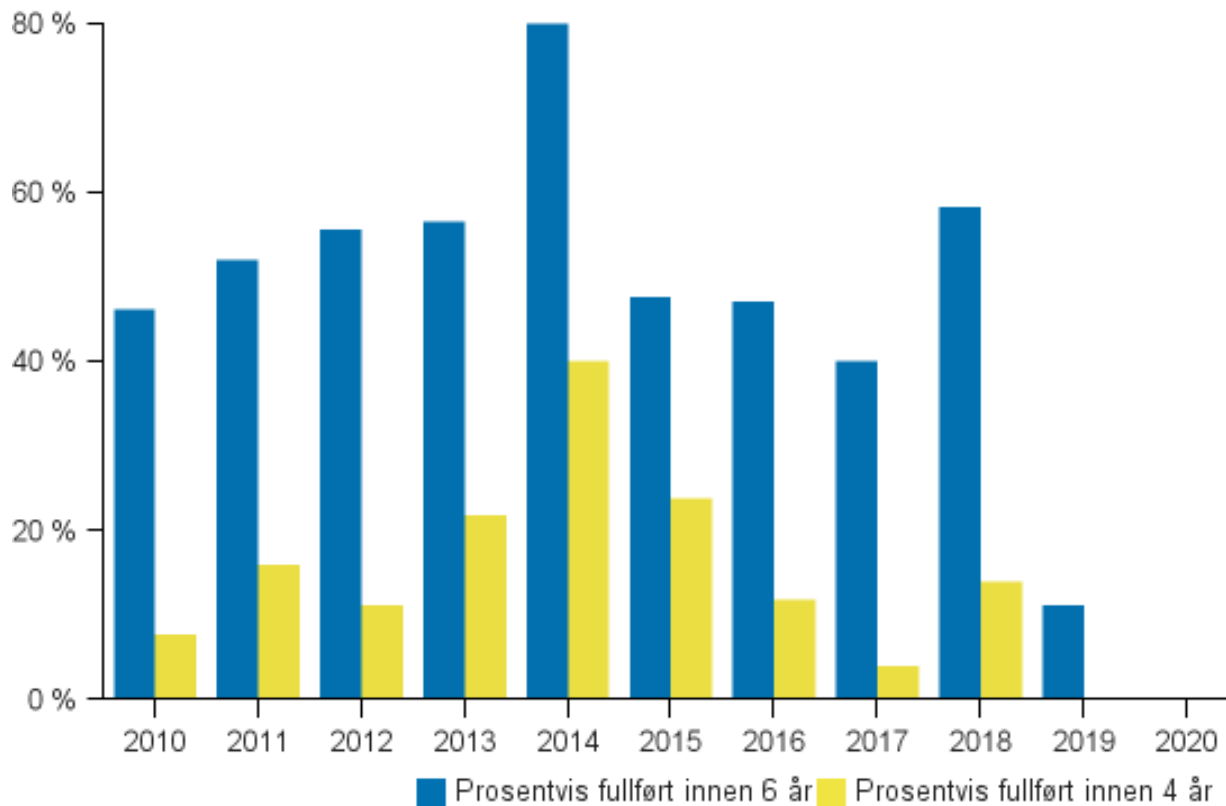


Kilde: FS

Gjennomføring

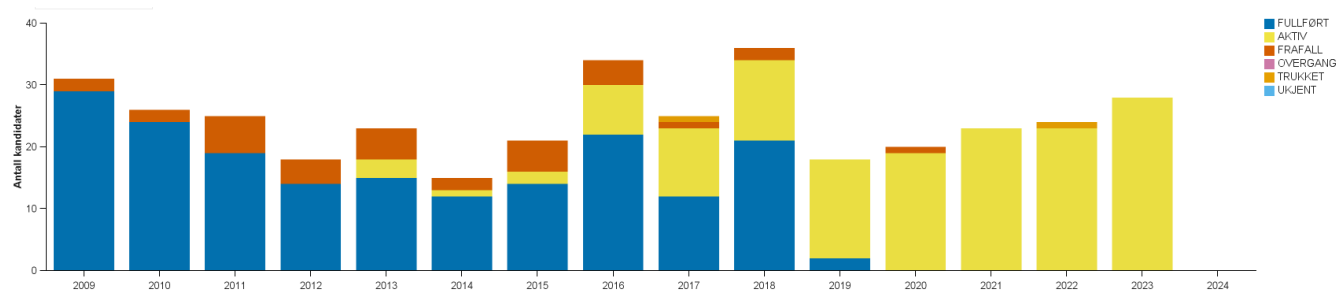
Over 60% av de som disputerte i 2023 hadde oppstart i 2018. Dette førte til en kraftig økning i andelen av dette kullet som har fullført innen seks år bruttotid og førte også til at fakultetet igjen har fått en stigning i andelen som fullfører innen seks år etter noen år med nedgang i disse tallene. 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.



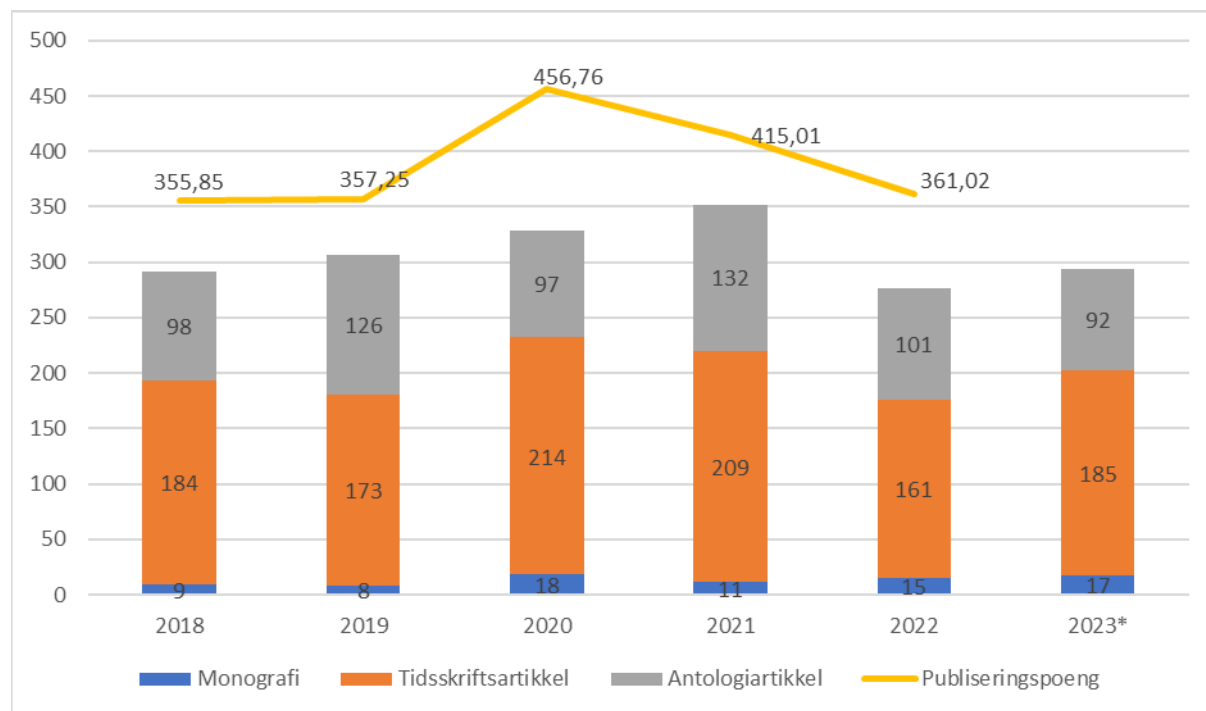
Kilde: Bevisst

Publisering

Publiseringsindikatoren 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. Publiseringspoengene 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 publiseringspoeng, siden andelen sampublikasjoner, forfatterandeler og internasjonalt samarbeid spiller inn.

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

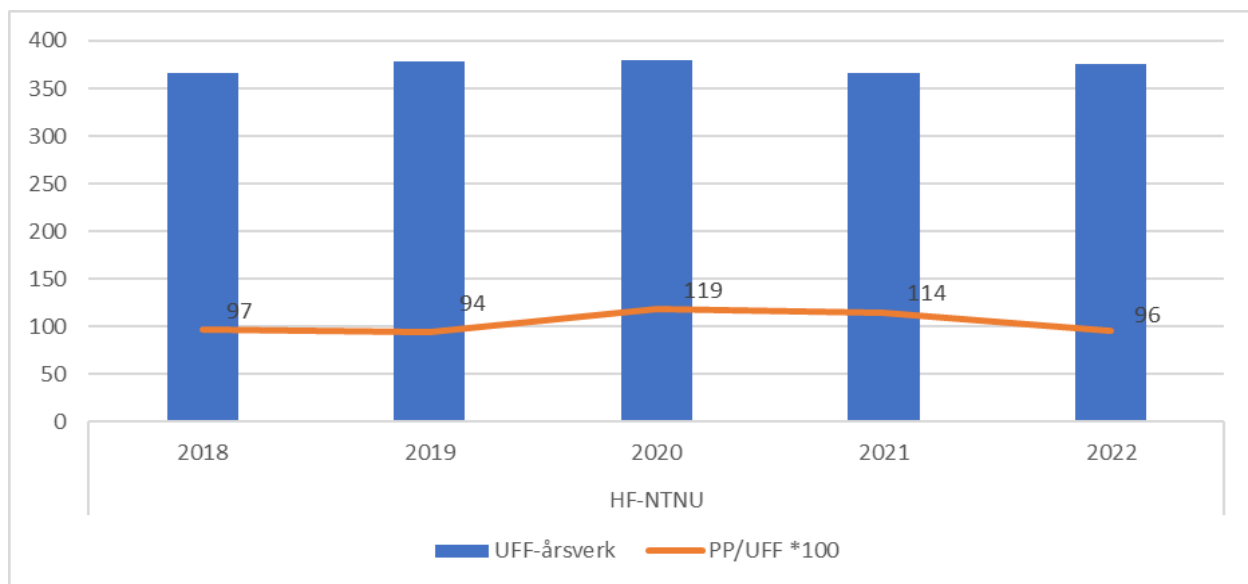


*Tallene for 2023 er ikke endelige, men basert på registrerte publikasjoner per 8.april 2024.

Kilde: DBH og Cristin

Som figuren over viser, er det i 2023 en økning i det totale antallet tidsskriftsartikler, men en redusering 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 publiseringsaktiviteten i sammenheng med utviklingen i antall stillinger det forventes publikasjoner av.

Figuren nedenfor viser UFF¹²-årsverk og publiseringspoeng ved HF-NTNU fra 2018-2022.



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.

¹² UFF står for undervisning, forskning og formidling.

	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.

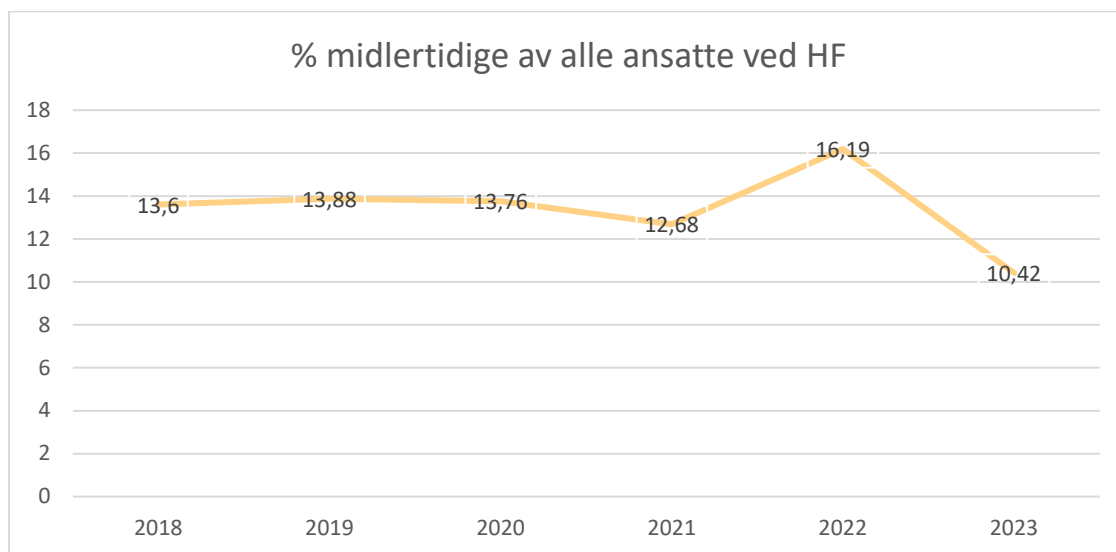
Midlertidighet

[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
Sum	334,21	13,88	347,89	13,76	345,14	12,68	361,82	16,19	357,06	10,42

Kilde: DBH

Sammenstilling i diagram:

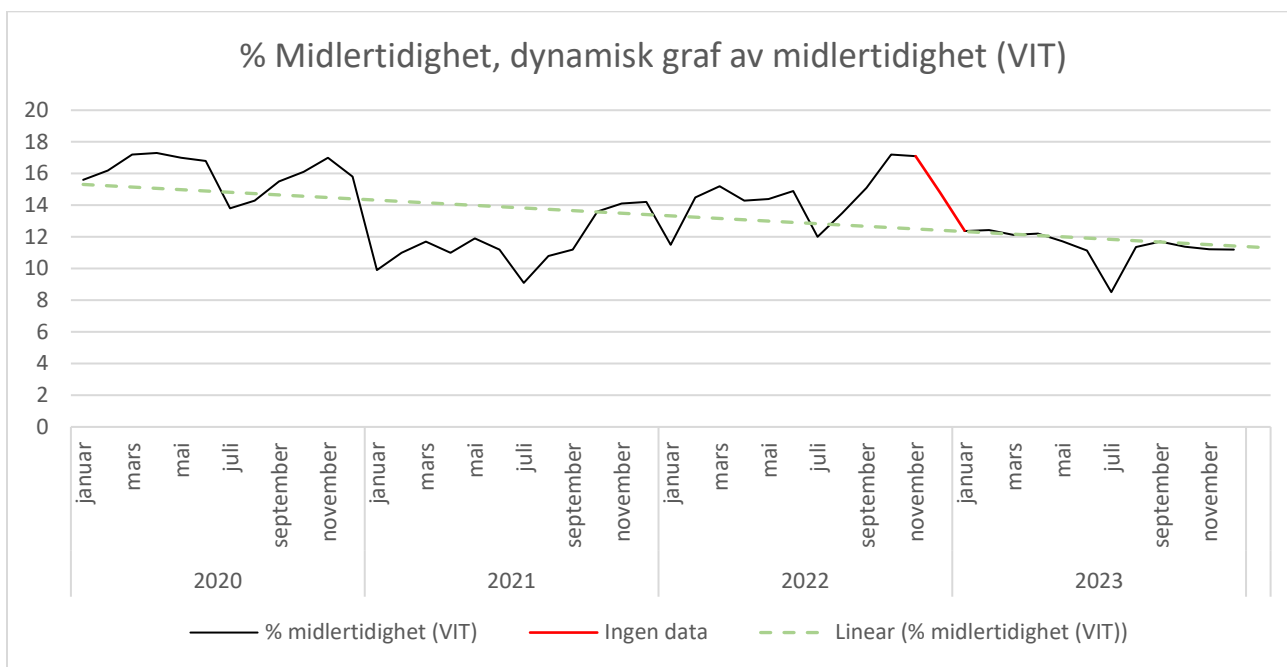
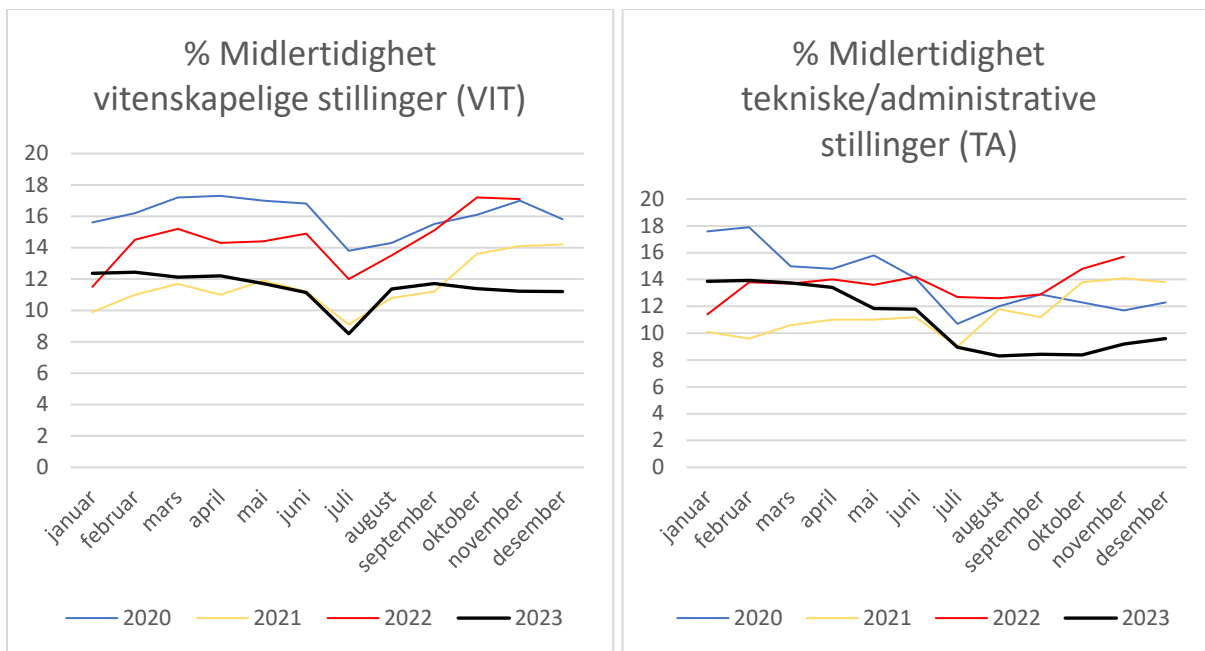


Vi kan se fra data hos DBH at midlertidigheten ved HF er synkende i intervallet 2018 – 2023.

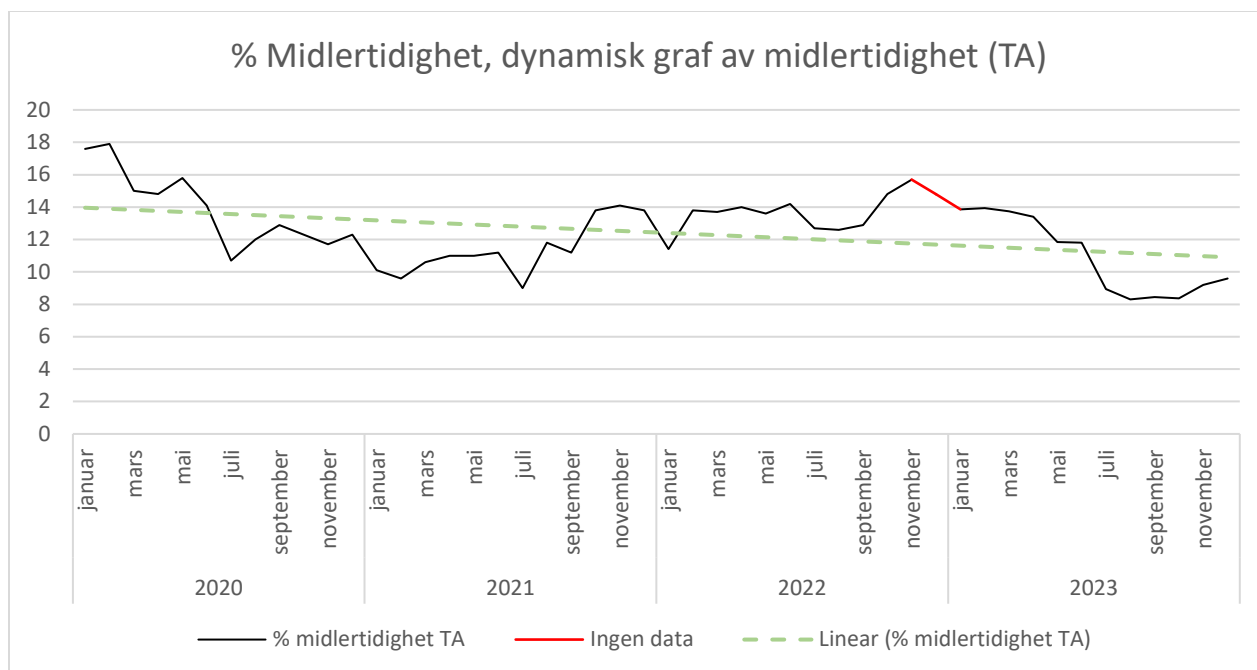
Fra 2021 til 2022 var det en stor økning i bruk av midlertidige, men i 2023 har bruken av midlertidige sunket med nesten 6%. Midlertidigheten er redusert fra vel 16 % i 2022 til 10,4 % i 2023. Måltallet som ble satt for HF i 2023 på 12 % ble altså passert med god margin.¹³ Årsakene til den store nedgangen i midlertidighet er flere, men kan oppsummeres med at det er mindre sykefravær og at det 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.

¹³ | Rektorvedtak av 15.02.2024 (ePhorte 24/11402) settes måltallet for HF til 10 %.



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.



Her viser trendlinjen at trenden for midlertidighet i teknisk/administrative stillinger også er synkende. For denne kategorien tilsvarer den en nedgang i midlertidigheten på rundt 0,75 % årlig.

Midlertidige ansatte og vikarer

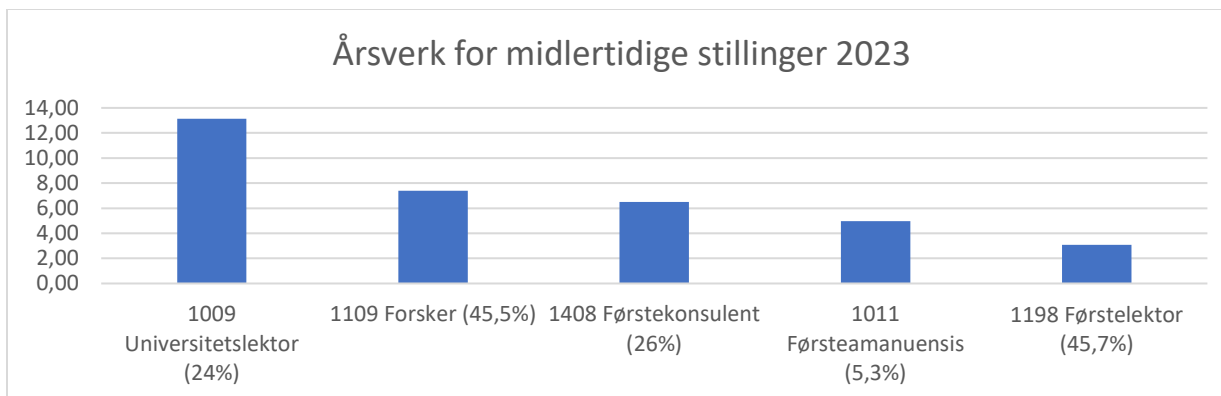
Midlertidigheten kan deles opp i to undergrupperinger; midlertidig ansatte og vikarer.

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 ansettelse 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 ansettelse fra grafen under. Prosenten under stillingstittelen viser hvor stor andel av alle ansatte i stillingskoden som er midlertidig ansatt.



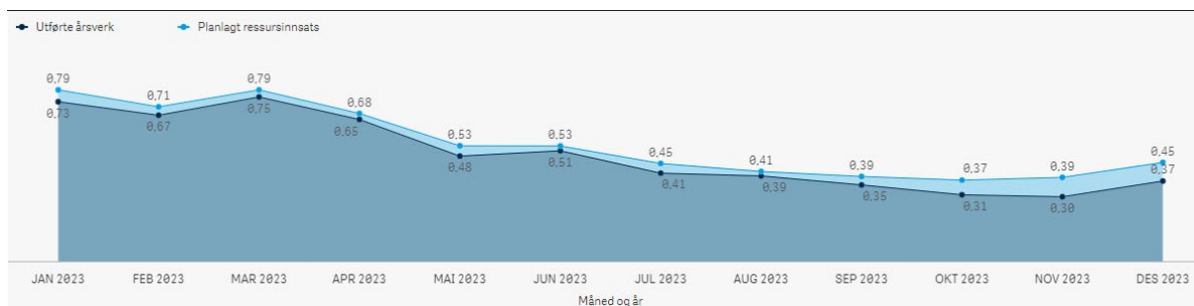
Kilde DFØ Innsikt (HR Innsikt)

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 eksterntfinansiering for forskerstillingene og en stor andel vikariat i førstelektorstillingene. HF har få førstelektor-årsverk og fravær påvirker derfor 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

Kilde DBH

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

Årsverk for postdoktorer

Kilde DBH

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

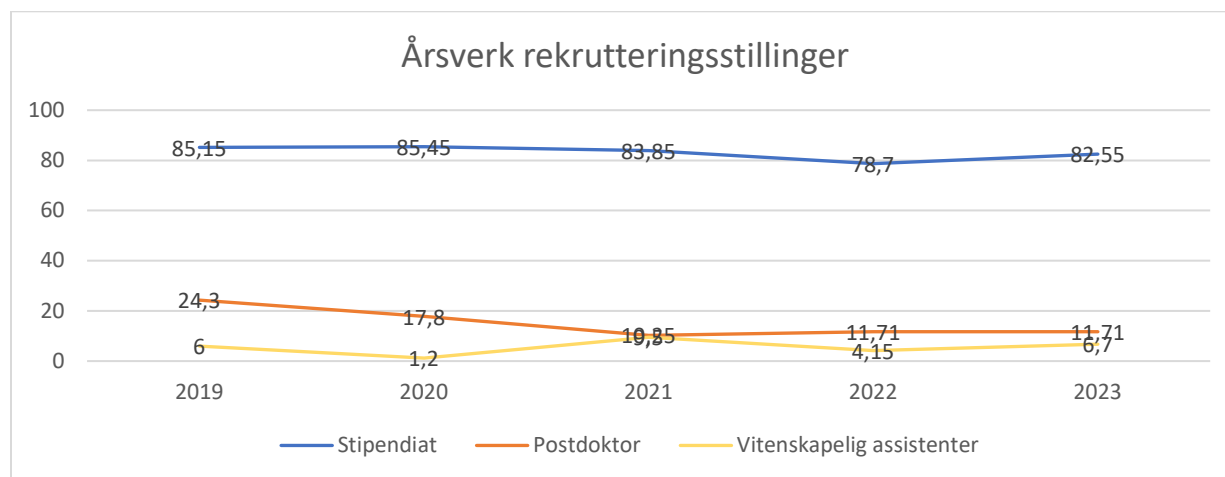
Årsverk for vitenskapelige assistenter

Kilde DBH

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

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.

Utviklingen i årsverk for rekrutteringsstillinger ved HF siden 2019 er vist i grafen under.



Rekrutteringsstillinger er åremålsstillinger, og derfor omtalt i kapittelet om midlertidighet. Det er derfor viktig å ha i mente at stipendiatårsverkene henger sammen med både antallet nye ph.d.-kandidater og avlagte doktorgrader. Postdoktorstillinger er ofte et resultat av eksterntfinansierte prosjekt, og gir for eksempel økt faglig aktivitet i form av vitenskapelige publikasjoner. Rekrutteringsstillingene er derfor en ønsket form for midlertidighet. I midlertidighetsstatistikken tidligere i kapittelet er åremålsstillinger ikke inkludert.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Saksansvarlig: John Kamsvåg

Fra: Dekan

Om: Årsrapport 2023

Tilråding:

Styret takker for årsrapporten med oversikt over fakultetets aktivitet og resultat for 2023.

Sakspapir:

Årsrapport 2023

Hensikt med saken:

Å presentere årsrapport 2023 for HF's fakultetsstyre og få tilbakemelding fra styret på hvordan årsrapporten kan forbedres ytterligere for 2024.

Bakgrunn:

Da fakultetsstyret behandlet årsrapporten for 2022 ble det fattet følgende vedtak (S-sak 06/2023)

Styret takker for en grundig årsrapport for 2022 som gir en god oversikt over aktivitet og resultater ved fakultetet. Til neste år ønsker styret at årsrapporten enda tydeligere trekker fram områder der fakultetet har lyktes særlig godt og områder der fakultetet har betydelige utfordringer.

Det ble i møtet etterlyst mer informasjon om arbeidet med kollektiv administrasjonskultur, inkludert tall på administrativt tilsatte per vitenskapelig tilsatte. Fra styret ble det også bedt om analyser knyttet til midlertidighet.

I årsrapporten for 2023 har vi prøvd å etterkomme styrevedtaket. Utkast til rapport har vært lagt fram i instituttleder møtet, LOSAM og administrativt lederforum på HF, og innspill og synspunkter fra disse foraene er tatt med i utformingen av endelig rapport.

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

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

Besøksadresse

Dragvoll
Bygg 2, nivå 5

Telefon

+47 73596595

Saksbehandler

John Kamsvåg

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	2/24	24.04.2024

Budsjett 2024 og langtidsbudsjett

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret forutsetter at følgende momenter legges til grunn for arbeidet med fakultetets budsjett for 2025 og langtidsbudsjettet:

1. Nødvendig kostnadsreduksjon skal gjøres gjennom justering av studieporteføljen, med tilhørende effekt på strategisk personalplan
2. Innføring av utsatt oppstart nye faste stillinger med 1-12 måneder
3. Så langt det lar seg gjøre skal strategimidler, inklusive forskningsterminer, og stipendiatstillinger skjermes for kutt
4. På kort sikt vil det ikke være mulig å gjennomføre tilstrekkelige kutt ihht punkt 1 og derfor må det påberegnes kutt i strategimidlene i 2025.
5. Det bes om at alle enhetene gjør en gjennomgang av arealbruk

Bakgrunn:

Økonomien er utfordrende, og vi må iverksette en plan for å konsolidere egen aktivitet til et tilpasset nivå, for å sikre både strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse. Resten av notatet gir en orientering om hvordan budsjettet er lagt i 2024 og hvilke forutsetninger som ligger til grunn, og hva som kreves for at vi skal nå langtidsbudsjettet slik det ligger i dag.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Saksbehandler:

Fra: Dekan

Om: *HFS-07/2024 Budsjett 2024 og langtidsbudsjett*

Tilråding:

Fakultetsstyret forutsetter at følgende momenter legges til grunn for arbeidet med fakultetets budsjett for 2025 og langtidsbudsjettet:

1. Nødvendig kostnadsreduksjon skal gjøres gjennom justering av studieporteføljen, med tilhørende effekt på strategisk personalplan
2. Innføring av utsatt oppstart nye faste stillinger med 1-12 måneder
3. Så langt det lar seg gjøre skal strategimidler, inklusive forskningsterminer, og stipendiatstillinger skjermes for kutt
4. På kort sikt vil det ikke være mulig å gjennomføre tilstrekkelige kutt ihht punkt 1 og derfor må det påberegnes kutt i strategimidlene i 2025.
5. Det bes om at alle enhetene gjør en gjennomgang av arealbruk

Hensikt med saken: Orienterer styret om budsjett 2024 og forutsetninger lagt i langtidsbudsjett 2025-2033. Styret bes vurdere om tilrådingpunktene er fornuftige og tilstrekkelige.

Bakgrunn: Økonomien er utfordrende, og vi må iverksette en plan for å konsolidere egen aktivitet til et tilpasset nivå, for å sikre både strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse. Resten av notatet gir en orientering om hvordan budsjettet er lagt i 2024 og hvilke forutsetninger som ligger til grunn, og hva som kreves for at vi skal nå langtidsbudsjettet slik det ligger i dag.

Orientering om budsjett 2024

Fakultetet har budsjettert med et resultat på minus 2,6 millioner ved utgangen av 2024. Dette gir en nedbygging av avsetningene fra 21,6 millioner ved inngangen av året til 18,9

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.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

ved utgangen av året. HF er estimert til å holde seg innenfor avsetningskorridoren i 2024, det vil si at avsetningene ligger mellom 4 % - 6 % av bevilgningsinntekten.

	Årsbudsjett 2024
Ingående balanse (avsetninger)	21 600
Inntekt	493 181
Kostnad	- 495 819
Resultat	- 2 683
Utgående balanse (avsetninger)	18 962

Figur 1 – Årsbudsjett for HF i 2024 - Tall i 1000

Årsbudsjett fordelt per enhet:

Enhet	IB 2024	Budsjett 2024	UB 2024
ADM+FELLES	17 966	3 569	21 535
IKM	3 104	- 1 319	1 785
KULT	3 117	2 221	5 338
IMU	- 17 232	- 2 900	- 20 132
ISL	10 581	- 4 938	5 643
IFR	5 728	1 843	7 571
IHK	475	689	1 164
IMS	- 2 138	- 1 804	- 3 942
SUM	21 601	- 2 639	18 962

Figur 2 – Årsbudsjett pr enhet - Tall i 1000

I budsjettprosessen så vi at leverte budsjetter fra instituttene og fakultetet lå med et høyere kostnadsnivå enn ønsket. Det ble derfor besluttet å redusere totale kostnader i 2024 med 900 000, ihht langtidsbudsjett levert i oktober 2023. Reduksjonen ble fordelt til alle enhetene basert på andel av bevilgningsstørrelse.

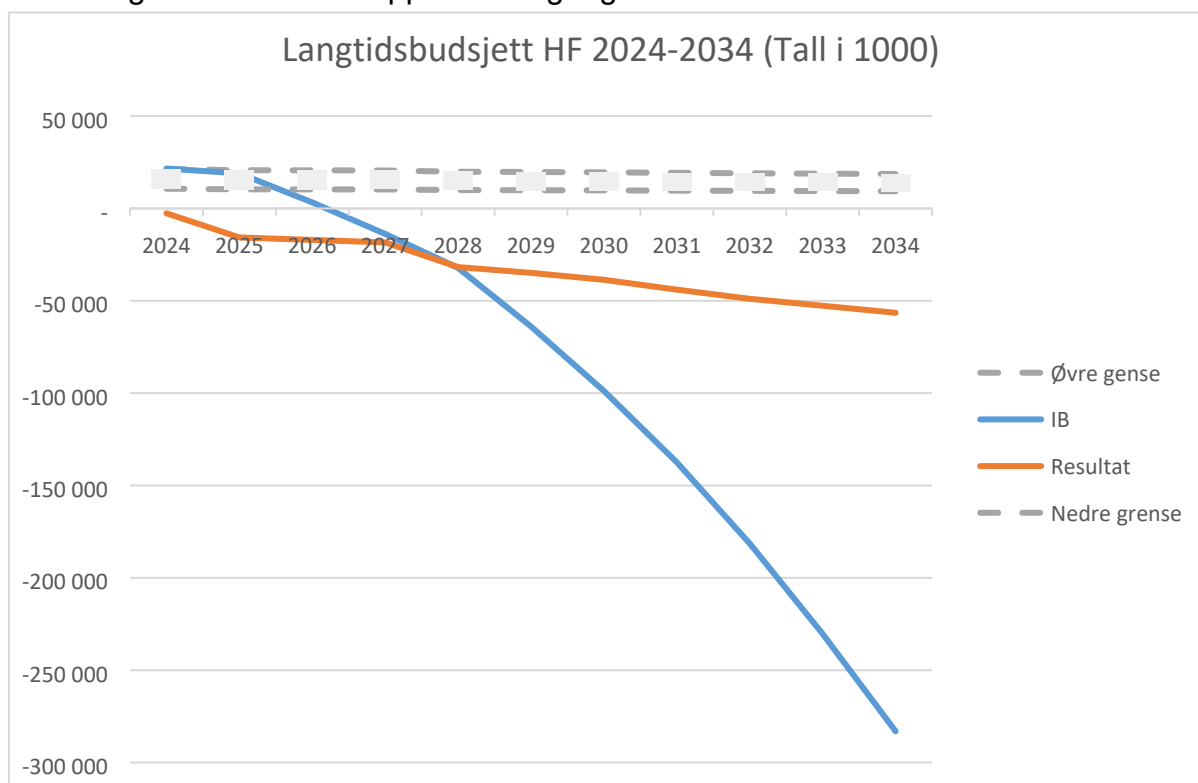
Enhet	Bevilgning	i %	Reduksjon
ADM+FELLES	52 101	14 %	120 000
IKM	39 933	10 %	90 000
KULT	24 731	6 %	60 000
IMU	63 782	17 %	150 000
ISL	101 306	26 %	240 000
IFR	44 439	12 %	100 000
IHK	42 592	11 %	100 000
IMS	16 572	4 %	40 000
SUM	385 456	100 %	900 000

Figur 3 – Nødvendig besparelse i 2024 per enhet - Tall i 1000

Langtidsbudsjett 2024-2034

Fakultetet ser utfordringer i langtidsperioden både på grunn av reduksjon i bevilgningen og økt kostnadsnivå (inflasjonsutvikling).

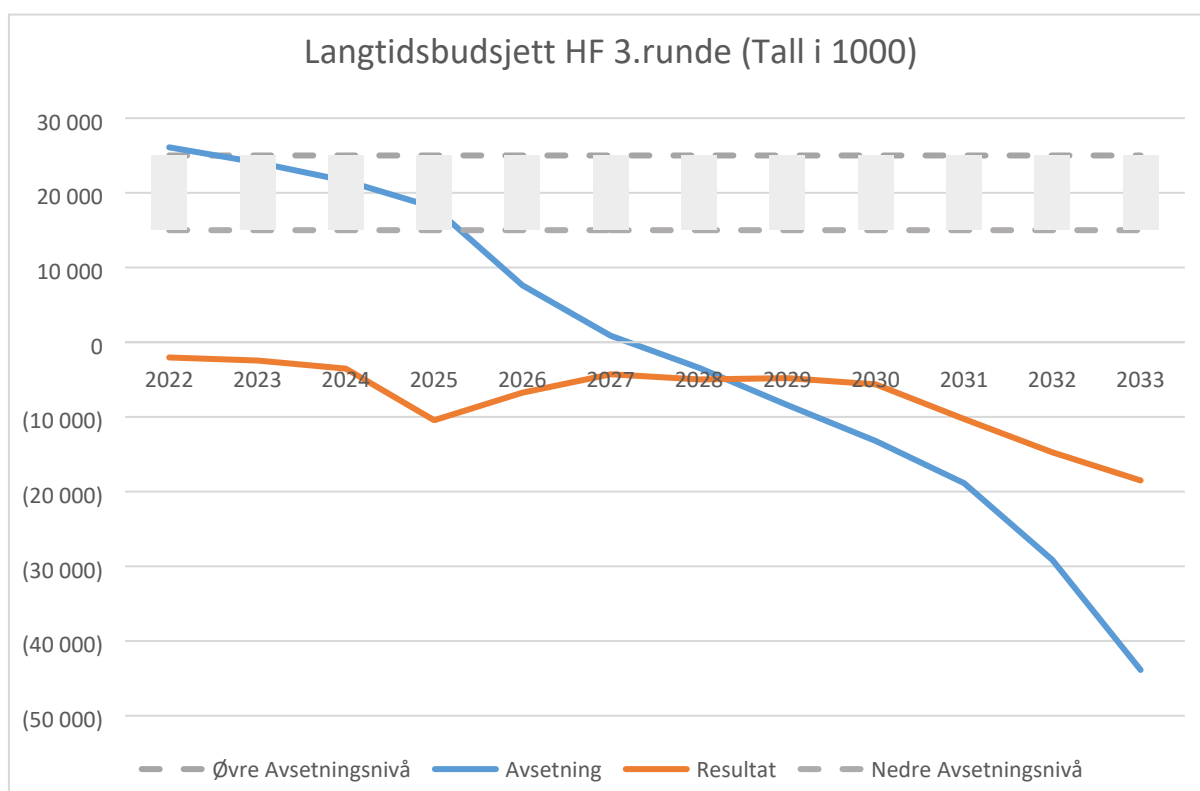
Dersom fakultetet fortsetter med samme aktivitetsnivå som budsjettert i 2024 ville avsetningene være brukt opp innen utgangen av 2026.



Figur 4 – Fakultetets langtidsbudsjett dersom aktivitetsnivået holdes på 2024-nivå. Grå linjer viser øvre og nedre grense for fakultetets avsetningsnivå (4-6 % av bevilgningsinntekt). Blå linje er inngående balanse (avsetning ved inngangen av året). Orange linje er fakultetets totale årsresultat (inntekter minus kostnader).

Fakultetet har en pågående endringsprosess for fremtidens studieportefølje med sterkt fokus på økonomisk bærekraft. Parallelt med dette foregår arbeidet med strategisk personalplan for 2025. De to prosessene heger tett sammen og målet for begge endringsprosessene er å øke det økonomiske handlingsrommet ved å avslutte noe aktivitet på studieområdet, og bruke mindre ressurser på den studieporteføljen vi har. Dette er nødvendig for å redusere utgiftene.

Institutt og fakultet har gitt innspill på mulige kostnadsreduksjoner i langtidsbudsjettet. Reduksjonene forskyver bruken av avsetningene med noen år, men når ikke målet om god balanse mellom inntekt og kostnad i langtidsperioden.



Figur 5 - Fakultetets langtidsbudsjett etter innmeldte justeringer fra enhetene. Grå linjer viser øvre og nedre grense for fakultetets avsetningsnivå (4-6 % av bevilgningsinntekt). Blå linje er inngående balanse (avsetning ved inngangen av året). Orange linje er fakultetets totale årsresultat (inntekter minus kostnader).

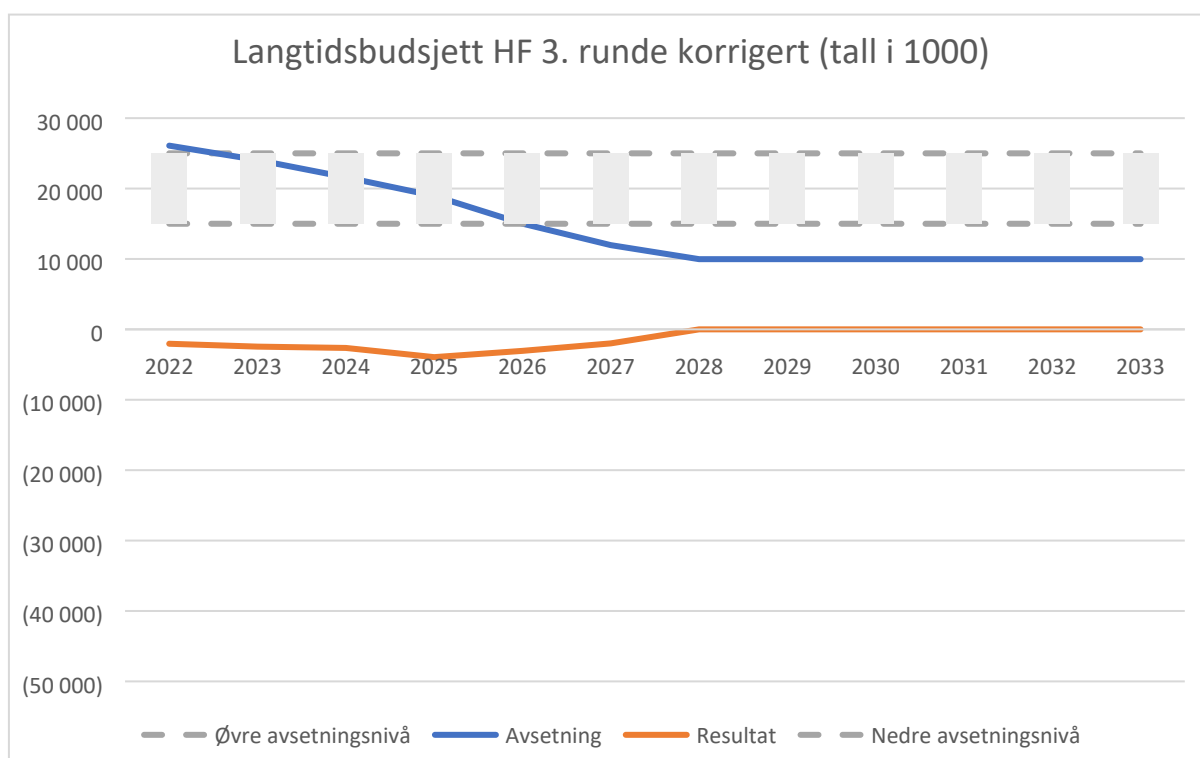
Hvilke forutsetninger ligger i denne grafen?

- Foreslått omorganisering: estimert besparelse 4 årsverk i langtidsperioden
- Fastlønn meldt fra institutt: estimert besparelse 4 årsverk i langtidsperioden
- Variabel lønn meldt fra institutt: estimert besparelse 5 årsverk i langtidsperioden

Fakultetene har et krav fra rektor om at langtidsbudsjettet må vise en positiv utgående balanse i hele langtidsperioden, og senest ved langtidsperiodens slutt. Avsetningene skal ligge på et nivå som gir fakultetet evne til å håndtere egen risiko. HF har gjort ytterligere justeringer i kostnadsnivået i langtidsperioden for å imøtekomme kravet om god balanse mellom inntekt og kostand. I tabellen under viser nødvendig reduksjon i kostnadsnivået per år. Dette kommer i tillegg til justeringene inkludert i langtidsbudsjettet i figur 5.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Nødvendig redusering av kostnadsnivået	- 6 500	- 3 700	- 2 300	- 4 986	- 4 807	- 5 642	- 10 276	- 14 741	- 18 509

Figur 6 - Tabellen viser nødvendige justeringer i kostnadsnivået per år i langtidsperioden - Tall i 1000

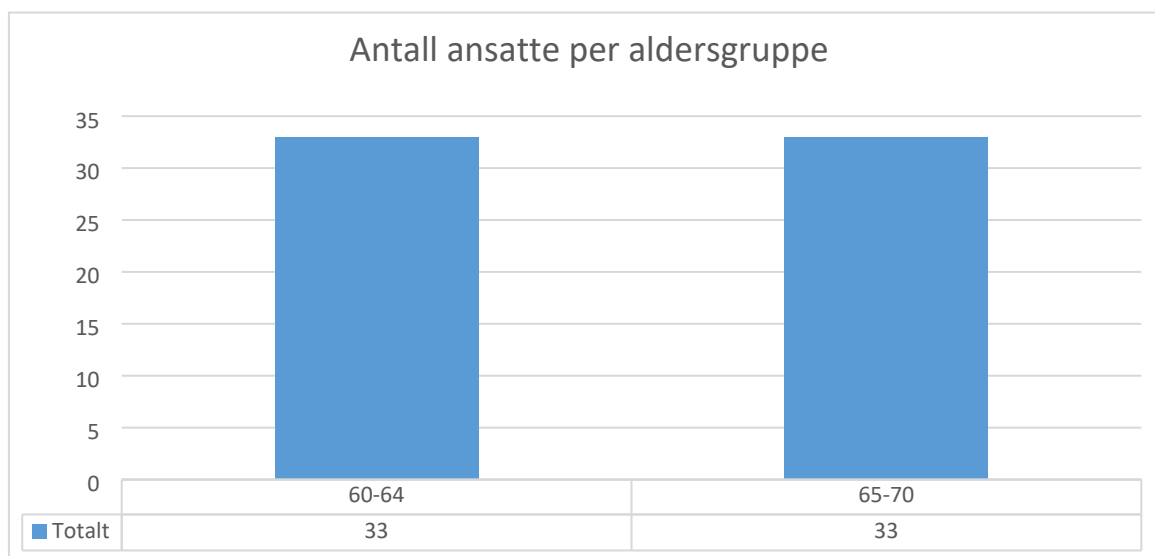


Figur 7 - Fakultetets langtidsbudsjett etter ytterligere justeringer for å oppnå ønsket balanse. Grå linjer viser øvre og nedre grense for fakultetets avsetningsnivå (4-6 % av bevilgningsinntekt). Blå linje er inngående balanse (avsetning ved inngangen av året). Orange linje er fakultetets totale årsresultat (inntekter minus kostnader).

Mulige tiltak for kostnadsreduksjon

Naturlig avgang

Det er nødvendig med betydelig kostnadsreduksjon i årene som kommer for å oppnå ønsket avsetningsnivå ved utgangen av langtidsperioden. Grafen under gir en oversikt over antall ansatte i aldersgruppene 60-64 og 65-70. Dette er fakultetets mulige handlingsrom til å redusere der det er naturlige avganger.



Figur 8 - Antall ansatte i aldersgruppene 60-64 og 65-70 ved HF

Utsatt oppstart nye faste stillinger

Et annet kostnadsreduserende tiltak er utsatt oppstart av nye faste stillinger med for eksempel 1-12 måneder. Ved å forskyve oppstart med inntil 6 måneder vil enhetene kunne spare hele eller deler av lønnskostnaden i denne perioden, avhengig av behovet for midlertidige løsninger og type stilling. Et slikt tiltak vil kunne medføre at midlertidigheten ved fakultetet øker i en kortere periode.

Arealbruk

Alle enhetene ved fakultetet betaler for sitt faktiske areal, uavhengig av bruken av arealet. En gjennomgang av arealbruken kan avdekke mulige arealbesparelser. Enhetene kan avgjøre areal og på denne måten redusere arealkostnaden.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	3/24	24.04.2024

Evaluering av Gjenopprettingsprosjektet, til fakultetsstyremøtet 24.04.2024


Hensikt med saken:

Orientere styret om evalueringen av Gjenopprettingsprosjektet mellom IHK og IMS og om vedtaket NTNUs styre fattet 7. mars.

Martin Inge Standal, Hans Donali Tilset, Berit Therese Nilsen, Gudveig Gjørund,
Per Morten Schiefloe

Evaluering av gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS



 NTNU Samfunnsforskning AS	<h1>RAPPORT</h1>	
Studio Apertura Postadresse: 7491 Trondheim Besøksadresse: Dragvoll Allé 38B, Telefon: 73 59 63 00 Telefaks: 73 59 62 24 E-post: kontakt@samforsk.no Web.: www.samforsk.no Foretaksnr. : NO 986 243 836 Forsideillustrasjon av Midjourney.	TITTEL Evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS	
	FORFATTERE Martin Inge Standal, Hans Donali Tilset, Berit Therese Nilsen, Gudveig Gjøsund, Per Morten Schiefloe	
GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVER NTNU	
ISBN - 978-82-7570-741-1	OPPDRAGSGIVERS REF. Roar Tobro	PROSJEKTNR. 3930
DATO 24.01.2024	ANTALL SIDER 64	KVALITETSSIKRET AV Tonje Osmundsen
<p>SAMMENDRAG</p> <p>På bakgrunn i arbeidsmiljøproblemer vedtok NTNU styret høsten 2019 deling av Institutt for historiske studier i to nye institutter (Institutt for historiske og klassiske studier, og Institutt for moderne samfunnshistorie). For å sikre forsvarlig arbeidsmiljø og samarbeid på tvers av de to nyopprettede instituttene ble det i igangsatt et gjenoppretingsarbeidsprosjekt som involverte deltakelse fra begge institutt, og fra organisasjonsnivåene over.</p> <p>Denne rapporten beskriver en evaluering av dette gjenoppretingsarbeidet, og ser på om arbeidet har bidratt til medvirkning, arbeidsmiljø, koordinering og ressursbruk, og på forutsetninger for fremtidig organisering av historiemiljøet, samt på gjenoppretingsarbeidet som metode.</p> <p>Arbeidsmiljøet er forsvarlig ved begge institutt og arbeidshverdagen er blitt normalisert for ansatte. Forsknings- og undervisningssamarbeidet på tvers oppleves som fungerende, men organisatoriske barrierer som følge av at en nå er to institutter fører til tilfeller med suboptimal ressursbruk med tanke på veiledning, sensurering, emneundervisning og administrasjon.</p> <p>Vi finner at gjenoppretingsarbeidet i hovedsak er blitt gjennomført i tråd med styrevedtaket fra 2019 og med prinsippene som ble satt for arbeidet. En har søkt å gå forsiktig frem, å fokusere på gjenoppreting av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og å få til fungerende samarbeid på tvers. Gjenoppretingsarbeidet har medvirket til normal drift ved instituttene gjennom en strukturert tilnærming som har bidratt til å løse praktiske problemer uten at konflikt dynamikk har oppstått. Det er samtidig fortsatt vanskelige relasjonelle forhold på tvers av instituttene og gjenoppretingsarbeidet har i liten grad eksplisitt jobbet med strategiske og organisatoriske forutsetninger for fremtidig organisering. Derfor vil en samling av historiemiljøet medføre en risiko for arbeidsmiljø og faglig engasjement ved begge institutt.</p> <p>Ved en omorganisering av historiemiljøene bør en se dette i en større prosess hvor en vurderer hvilket fremtidsbilde en ser for seg for historiefagene, samt ulike faggruppesammensetninger på instituttnivå. Prosessen mot fremtidig omorganisering bør være tydelig og transparent slik at ansatte kan stille seg bak beslutningen uavhengig av utfall.</p>		

Forord

Denne rapporten sammenfatter en evaluering av gjenopprettingsarbeidet som ble satt i gang etter delingen av Institutt for historiske studier ved NTNU. Evalueringen er gjennomført av forskere ved NTNU Samfunnsforskning AS, på oppdrag fra NTNU.

Vi takker informantene for deres deltakelse og delingsvillighet. Særlig takk også til Roar Tobro (Direktørstab, NTNU), dekan Anne Kristine Børresen (Det humanistiske fakultet, NTNU), og instituttlederne Jan Frode Hatlen (Institutt for historiske og klassiske studier, NTNU) og Karl Erik Haug (Institutt for moderne samfunns historie, NTNU), som har bistått oss med datagrunnlag og kontaktinformasjon til datainnsamlingen.

Vi er også takknemlig for innspill og tilbakemeldinger fra prosjekt- og styringsgruppen i gjenopprettingsarbeidet, som fungerte som referansegruppe for evalueringen.

Trondheim 24.01.2024

Martin Inge Standal

Prosjektleder

NTNU Samfunnsforskning AS

1 Innhold

1	Innhold.....	3
2	Oppsummering	5
3	Bakgrunn.....	9
3.1	Vedtak om deling	9
3.2	Vedtak om gjenoppretingsarbeid	9
3.2.1	Gjenoppretingsarbeidets prinsipper og målsetninger	10
3.2.2	Organisering av gjenoppretingsarbeidet	10
3.2.3	Gjenoppretingsarbeidets organisering og struktur	11
3.3	Evaluerings oppdragsbeskrivelse	12
3.3.1	Problemstillinger for evalueringen	13
3.4	Konfliktdynamikk og Glasls konflikttrapp.....	14
4	Metode	16
4.1	Forankring av evalueringen	16
4.2	Dokumentgjennomgang.....	16
4.2.1	Analysetilnærming	17
4.3	Supplerende bakgrunnsdata	17
4.3.1	ARK-undersøkelsen	17
4.3.2	Forskningsdata.....	17
4.3.3	Undervisningsdata.....	17
4.4	Spørreskjema.....	17
4.4.1	Rekruttering og informanter for spørreskjemaet	18
4.4.2	Datainnsamling og spørsmål i spørreskjemaet	18
4.4.3	Analysetilnærming	18
4.5	Intervjustudie	18
4.5.1	Rekruttering og informanter for intervjuene.....	19
4.5.2	Datainnsamling for intervjuene	19
4.5.3	Analyse av intervjuene.....	20
4.6	Sammenfattende analyse.....	20
5	Resultater	21
5.1	Dokumentgjennomgang.....	21
5.1.1	Dokumentteknisk vurdering	21
5.1.2	Gjennomgang av dokumentinnhold	21
5.1.3	Oppsummering etter dokumentgjennomgang	23
5.2	Mulighet til medvirkning	23
5.2.1	Medvirkning – spørreskjema	23
5.2.2	Medvirkning – intervjustudie	24

5.2.3	Oppsummering medvirkning	25
5.3	Arbeidsmiljøet under gjenopprettingsarbeidet og i dag	25
5.3.1	Arbeidsmiljø – ARK-undersøkelsen	25
5.3.2	Arbeidsmiljø – spørreskjema	25
5.3.3	Arbeidsmiljø – intervjuer	26
5.3.4	Oppsummering arbeidsmiljø	27
5.4	Effektiv koordinering og ressursbruk med tanke på forsknings- og undervisningssamarbeid	27
5.4.1	Undervisning – kandidatproduksjon.....	27
5.4.2	Forskning – prosjektsøknader og publisering	28
5.4.3	Forskning og undervisning – Spørreskjema	29
5.4.4	Forskning og undervisning – intervjuer.....	30
5.4.5	Oppsummering av koordinering og ressursbruk knyttet til forskning- og undervisning...	31
5.5	Betingelser for organisering	32
5.5.1	Organisering – spørreskjema.....	32
5.5.2	Organisering – intervjuer	32
5.5.3	Oppsummering betingelser for organisering.....	34
5.6	Gjenopprettingsarbeidet som metode.....	34
5.6.1	Ansattes lærdommer og erfaringer av gjenopprettingsarbeidet	34
5.6.2	Ansattes tanker om gjenopprettingsarbeidets virkemidler og verktøy	35
5.6.3	Ansattes tanker om hvordan gjenopprettingsarbeidet er forankret, organisert og gjennomført	36
5.6.4	Oppsummering av gjenopprettingsarbeidet som metode	38
6	Diskusjon.....	39
6.1	Drøfting av resultater	39
6.2	Metodisk drøfting.....	41
7	Organisasjonslæring – å dra nytte av erfaringer	42
7.1	Krisehåndtering	42
7.2	Organisasjonskvaliteter	44
7.3	Veien videre	45
7.4	2024 og fremover	46
8	Konklusjon	48
9	Referanser	50
	Vedlegg 1 – Spørreskjema	52
	Vedlegg 2 – Intervjuguide.....	59
	Vedlegg 3 – Dokumentgjennomgang	61
	Vedlegg 4 – Undervisningsproduksjon	63

2 Oppsummering

Bakgrunn

Etter flere år med konflikter ved institutt for historiske studier, vedtok styret ved NTNU 31. oktober 2019 en fysisk og organisatorisk deling av instituttet. De to nye instituttene, Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS), ble dermed opprettet for å sikre normale arbeidsforhold og at ansatte har forsvarlige arbeidsmiljø. Opprettelsen av disse instituttene førte også til at de måtte koordinere innsatsen for å gjennomføre drift av deres felles studieprogram. I styremøtet ble det også vedtatt at det skulle iverksettes et gjenoppretingsarbeid som sikrer et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte og gir grunnlag for nødvendig samarbeid og koordinering mellom de to instituttene, slik at forpliktelsene ovenfor studentene ble ivarettatt.

Gjenoppretingsarbeidet ble i igangsatt våren 2020, og bygger på prinsipper og arbeidsmetodikk levert av konsulentselskapet WorkPlaceDevelopers AS, som også ble engasjert som ekstern konsulent i gjennomføringen av arbeidet. Prinsippene gjenoppretingsarbeidet bygger på er forsterket formell medvirkning gjennom tillitsvalgte og verneombud, tett dialog mellom ledelse og ansatte, og koordinering av samarbeidet mellom de to instituttene. Hovedvekten ble lagt på å få til samarbeid mellom instituttene, heller enn relasjonelle tiltak internt eller på tvers av instituttene. Gjenoppretingen handlet dermed om å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, ikke om å løse den bakenforliggende konflikten.

Gjenoppretingsarbeidet hadde tre hovedmålsettinger, disse var å sikre:

- medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.

For å nå disse målene ble gjenoppretingsarbeidet organisert som et prosjekt, med styrings- og prosjektgruppe. Prosjektgruppen var en arena for lokalt samarbeid mellom de to instituttene, mens styringsgruppen hadde en prinsipiell rolle med ansvar for kvalitetssikring og å bidra til at arbeidet ble gjennomført i tråd med mandatet. I løpet av gjenoppretingsarbeidet ble det også opprettet en administrativ gruppe og en utvidet ledergruppe. Dette fordi en så behovet for mer koordinering mellom administrasjonene på de to instituttene, og for å trekke inn flere i gjenoppretingsarbeidet. Alle gruppene hadde en rådgivende funksjon, og beslutningsmyndighet ble lagt til linjeledelsen på vanlig måte, som beskrevet i mandat for gjenoppretingsarbeidet.

Problemstillinger for evalueringen

Denne rapporten beskriver en evaluering av dette gjenoppretingsarbeidet. Evalueringen hadde som formål å undersøke problemstillinger knyttet til effekten av

gjenopprettingsarbeidet, gjenopprettingsarbeidet som metode og hvilke lærdommer NTNU kan trekke ut av dette arbeidet. Problemstillingene for evalueringen var å undersøke om gjenopprettingsarbeidet har bidratt til:

- at ansatte ved de to instituttene har hatt mulighet til medvirkning
- at ansatte ved de to instituttene har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under gjenopprettningen
- at ansatte ved de to instituttene har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i dag
- en effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med tanke på forsknings- og undervisningssamarbeid.
- at de to instituttene har utviklet seg arbeidsmiljømessig og strategisk på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene i 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måte for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Videre skulle evalueringen undersøke gjenopprettingsarbeidet som metode med følgende problemstillinger:

- Hvilke erfaringer og lærdommer ansatte har ervervet seg fra gjenopprettingsarbeidet.
- Hvilke tanker og erfaringer ansatte har med gjenopprettingsarbeidet som metode og dets virkemidler.
- Hvordan gjenopprettingsarbeidet er forankret, organisert og gjennomført.

Evalueringen skulle ikke vurdere konflikten eller delingstiltaket, og skulle heller ikke ta stilling til fremtidig organisering av historiemiljøene.

Metode

For å vurdere disse problemstillingene ble flere datakilder benyttet. Evalueringsgruppen fikk tilsendt dokumenter fra gjenopprettingsarbeidet, samt data fra ARK-undersøkelsen, undervisningsproduksjon og forskningsproduksjon. I tillegg ble data samlet inn direkte fra ansatte på NTNU via et spørreskjema til medarbeidere ved IHK og IMS, og en intervjustudie som i hovedsak inkluderte ansatte med formelle roller i gjenopprettingsarbeidet, samt noen øvrige ansatte og studentrepresentanter. Data fra disse kildene ble analysert med hensyn til problemstillingene for evalueringen.

Resultater

De ulike datakildene gir et noenlunde sammenfallende bilde med tanke på hovedfunn.

Ansatte opplever i mindre grad mulighet til å medvirke i hvordan gjenopprettingsarbeidet har blitt utformet og organisert enn i arbeidet mens det har pågått. Muligheten til medvirkning underveis har vært mulig gjennom de formelle rollene som sitter i de ulike gruppene (tillitsvalgte og verneombud), men denne muligheten er i liten grad benyttet. Uoversiktlige og manglende referater gjør det også vanskelig for ansatte å vite hva en skal medvirke til.

Arbeidsmiljøet er per dags dato forsvarlig ved begge institutt. Arbeidshverdagen til ansatte er blitt normalisert og en kan konsentrere seg om faglige oppgaver. Forsknings- og undervisningssamarbeidet på tvers oppleves også som fungerende, men organisatoriske

barrierer som følge av at en nå er to institutter fører til tilfeller med suboptimal ressursbruk med tanke på veiledning, sensurering, emneundervisning og administrasjon.

Når det gjelder organisering av instituttene oppleves dagens organisering som fornuftig med tanke på arbeidsmiljøhensyn. For mange ansatte har det vært uproblematisk å forholde seg på tvers av instituttene, og flere opplever at forholdene er mindre betente og det er enklere å være uenige på tvers av instituttene per dags dato. Det er likevel fortsatt vanskelige relasjonelle forhold blant noen ansatte på tvers av instituttene, og til nivåene over. Ansatte ved begge institutt beskriver en risiko både arbeidsmiljømessig og faglig ved en samling av historiemiljøet.

Gjenoppretingsarbeidet som metode har vært betydningsfull gjennom en involvering av formelle roller i arbeidsmiljøarbeidet, som tillitsvalgte og verneombud, i både prosjektgruppe og styringsgruppe. Arbeidet har også hatt en viktig funksjon gjennom etableringen av strukturerte arenaer hvor en har kunnet jobbe med praktiske problemstillinger som følge av delingen på en slik måte at en har unngått ny konfliktodynamikk.

I den praktiske gjennomføringen av gjenoppretingsarbeidet har en satt en struktur som skal sikre medvirkning og forsvarlig arbeidsmiljø, og en har jobbet med praktiske utfordringer knyttet til koordinering og ressursbruk i henhold til mandatet. Det siste punktet i mandatet til gjenoppretingsarbeidet, som handler om strategiske og organisatoriske forutsetninger, er i mindre grad jobbet med sammenlignet med de øvrige utfordringene.

Mandatet oppleves utydelig av flere informanter. Gjenoppretingsarbeidet er blitt gjennomført i en situasjon med underliggende konflikter og lite tillit på tvers og mellom nivåer. Derfor har medvirkningsrunder om mandatet for arbeidet ført til runde og forsiktige formuleringer. I tillegg har mangler ved referater underveis ført til uklarheter hos ansatte om arbeidets formål og innhold. Flere peker på at siden prosjektet ikke skal jobbe relasjonelt, så har en heller ikke skapt forutsetninger for ny organisering. Ansatte beskriver dilemmaet mellom hensynet til å normalisere arbeidshverdagen og jobbe med praktisk samarbeid kontra det å jobbe med den underliggende konflikten. Det er også et tydelig dilemma mellom hensynet til å gå forsiktig frem, sett opp mot det å involvere flere i gjenoppretingsarbeidets grupper, siden en ser at det er en diskrepans mellom opplevelsen til de som er tettest på arbeidet og øvrige ansatte.

Konklusjon

Gjenoppretingsarbeidet er i hovedsak blitt gjennomført i henhold til prinsippene som var satt ved oppstart. En har gjennom dette arbeidet opprettet strukturerte arenaer for tett dialog mellom ledelse og ansatte, samt fått til en koordinering og samarbeid på tvers av instituttene. Det er i dag forsvarlige arbeidsmiljø ved både IHK og IMS.

Gjenoppretingsarbeidet har vært ressurskrevende, det har vært vanskelig for ansatte å holde oversikt over innholdet, og arbeidet har konsentrert seg om praktiske utfordringer som en uansett måtte ha løst for å drive undervisning. Deling av IHS var også en viktig forutsetning for å opprette forsvarlige arbeidsmiljø. Derfor kan det for ansatte være vanskelig å se den store betydningen av selve gjenoppretingsarbeidet. Likevel synes det helhetlige bildet å være at gjenoppretingsarbeidet har hatt betydning for å sikre normal drift, forsvarlige arbeidsmiljø og normale arbeidshverdager for de ansatte, samtidig som en har løst utfordrende praktiske problemer knyttet til samarbeid på tvers av instituttene. Opprettelsen av nøytrale arenaer der

en kan jobbe på tvers av skillelinjer på en strukturert måte, samt formell involvering av tillitsvalgt- og verneombudslinjen i prosjektets grupper peker seg ut som virksomme elementer fra gjenoppretingsarbeidet.

I dette arbeidet har en særlig lagt vekt på å bruke tid, å gå forsiktig frem og jobbe med praktiske problemer, heller enn å ta for seg relasjonelle forhold, eller forhold knyttet til fremtidig organisering. Dette oppleves fornuftig og i tråd med føringene fra styrevedtaket, siden situasjonen var svært sårbar ved tidspunktet for deling. Likevel kan det tenkes at en underveis i arbeidet kunne tatt flere revurderinger på status, formål og hva arbeidet skal jobbe med. Forbedringspunkter for gjenoppretingsarbeidet handler om:

- Tydeligere forankring og formuleringer i mandat og arbeidets formål.
- Bedret informasjonsflyt gjennom en egen administrativ ressurs som har ansvar for agendaer, møteinnkallelser, og referater.
- Revurdering underveis i arbeidet der en ser på status for arbeidet, hvilke formål som er satt og oppnådd, og om det er hensiktsmessig å endre kurs.

Organisering av historiemiljøet kan gjennomføres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, sett i lys av hvordan virksomheten for øvrig organiseres. Det vil likevel ikke være uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen, da det fortsatt eksisterer vanskelige relasjoner på tvers av instituttene. Derfor vil en omorganisering som samler historiemiljøet medføre en risiko både for arbeidsmiljø, og faglig engasjement ved begge instituttene. Å se på organisering av historiemiljøet ved NTNU i en større prosess hvor en vurderer hvilket fremtidsbilde en ser for seg for historiefagene, samt ulike faggruppesammensetninger på institutt og fakultetsnivå, kan være fornuftig. Tilstrekkelig tid fra beslutning om organisering til omorganiseringen trer i kraft kan også bidra til at ansatte og ledere får mulighet til å gjøre rimelige tilpasninger til den nye situasjonen.

NTNU kan også lære av dette gjenoppretingsarbeidet og den forutgående konflikten ved å se på forskning om krisehåndtering i virksomheter. Det handler om å ha en organisasjon som er godt planlagt og har rutinene og ledelsen som skal til for å håndtere uønskede situasjoner. Organisasjonen må også være sensitiv for å fange opp mulige faresignaler og gryende konflikt-dynamikk, samt være proaktiv slik at denne kan stoppes før den utvikler seg. Videre må organisasjonen kunne være reaktiv og ha beredskap og planer for å kunne håndtere hendelser som har inntruffet eller gått for langt. I en reaktiv tilnærming kan virkemidler fra dette gjenoppretingsarbeidet være virksom metodikk – som nøytrale arenaer for samhandling, og tett involvering av tillitsvalgt- og verneombudslinjen. Til slutt må organisasjonen ha et apparat som sørger for læring, og benytter den nye kunnskapen til formell og uformell erfaringsoverføring. Dette gjelder også når en klarer å håndtere de potensielle konfliktene på de ulike stadiene – og at ting går som de skal.

I all hovedsak opplever evalueringsgruppen at gjenoppretingsarbeidet er blitt gjennomført i tråd med styrevedtaket oktober 2019, og med prinsippene som ble satt for arbeidet. En har søkt å gå forsiktig frem, å fokusere på gjenoppreting av arbeidsmiljø, og å få til fungerende samarbeid på tvers. Gruppene i gjenoppretingsarbeidet har etablert en strukturert tilnærming som har bidratt til å løse praktiske problemer uten at konflikt-dynamikk har oppstått. Gjenoppretingsarbeidet har i liten grad eksplisitt jobbet med strategiske og organisatoriske forutsetninger for fremtidig organisering, og ved en omorganisering bør en tydelig og transparent prosess gjennomføres slik at ansatte kan stille seg bak beslutningen uavhengig av utfall.

3 Bakgrunn

Institutt for historiske studier (IHS) hadde i årene fram mot 2019 meget store utfordringer med internt arbeidsmiljø og personkonflikter. Konfliktnivået var så høyt at det gikk ut over helsa til flere av de ansatte, og situasjonen ble vurdert til å være et mulig brudd på arbeidsmiljøloven. Flere forsøk på å håndtere konflikten hadde ikke lyktes og etter hvert ble situasjonen helt fastlåst (NTNU styresak S-38/19).

I januar 2019 vedtok styret ved NTNU å gjennomføre en *faktaundersøkelse*, som hadde som mandat å kartlegge om det psykososiale arbeidsmiljøet var i samsvar med arbeidsmiljølovens krav og retningslinjer. Det ble satt ned en gruppe som skulle undersøke forholdene ved instituttet, og de leverte sin rapport i juni 2019. Denne kartleggingen påpeker at flere rapporterer helseplager og har vært sykmeldte på grunn av konflikten (NTNU styresak S-38/19).

Konflikten hadde på dette tidspunktet utviklet seg, og basert på medieoppslag og andre beskrivelser var man forbi det nivået i Glasls (1982) konfliktrapp hvor fasilitering kunne løse konflikten, og på et trinn hvor selv meglingsantagelig ikke ville være tilstrekkelig. Arbeidsmiljøet var dermed på dette tidspunktet på et slikt nivå at noe måtte gjøres, ifølge Glasl (1982) er anbefalt tilnærming på dette nivået å iverksette tvungen intervensjon.

3.1 Vedtak om deling

På bakgrunn av konflikten og faktaundersøkelsen ble det 31. oktober 2019 fattet vedtak i NTNU-styret om organisatorisk og fysisk deling av IHS i to mindre institutter, Institutt for historiske og klassiske studier (IHK), og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS). Opprettelse av to institutt var et av flere alternativ som omhandlet deling av IHS. Dette ble gjort for å løse opp i arbeidsmiljøproblemene og skape betingelser som sikret at ansatte kunne gjenoppbygge normale relasjoner, ha et forsvarlig arbeidsmiljø, og at NTNU sine forpliktelser overfor studentene ble ivaretatt (NTNU styresak S-38/19). Merknader ved deling av IHS ble budsjettert til 5,6 millioner i 2020, og 2,8 millioner i årene etter. Disse kostnadene er knyttet til lønn, areal, flytting, og kompenserende tiltak for stipendiater og andre ansatte, og ble finansiert av rektor de to første årene og Det humanistiske fakultet deretter.¹

3.2 Vedtak om gjenopprettingsarbeid

Arbeidsmiljøloven gir arbeidsgiver et overordnet ansvar for at de ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø, og arbeidsgiver har plikt til å gjenopprette dette hvis det ikke er forsvarlig (NTNU styresak S-38/19). Opprettelse av to organisatorisk og fysisk adskilte institutter førte til at disse måtte samarbeide og koordinere innsatsen for å sikre at driften av de to felles studieprogrammene (historie- og lektorprogrammet) går som normalt og med forventet kvalitet (NTNU styresak O-9/21).

I styremøtet som vedtok deling ble det også besluttet at det skulle opprettes et gjenopprettingsarbeid. Hensikten med dette arbeidet var å sikre et arbeidsmiljø der ansatte ikke ble syke på grunn av forhold på jobben. I vedtaket var det spesifisert at en skulle opprette

¹ Notat om ekstrakostnader knyttet til splitting av IHS, oversendt fra NTNU.

planer for ansvar, medvirkning, virkemidler, og målsettinger for dette gjenopprettingsarbeidet. Rektors innstilling i styrevedtaket var at det ville være mest hensiktsmessig å sikre det grunnleggende med tanke på samhandling og omgang på kort og mellomlang sikt, og på lengre sikt jobbe med felles gjenoppretting og kulturbygging på tvers (NTNU styresak S-38/19).

3.2.1 Gjenopprettingsarbeidets prinsipper og målsetninger

Dermed ble det igangsatt et gjenopprettingsarbeid våren 2020. Dette arbeidet ble utviklet basert på prinsipper i arbeidsmetodikk levert av konsultentselskapet WorkPlaceDevelopers AS, som også ble engasjert som ekstern konsulent i det praktiske gjenopprettingsarbeidet. Oppstarten av gjenopprettingsarbeidet besto av møter mellom dekan på humanistisk fakultet og konsulent der en brukte tid på å diskutere form og innretning på gjenopprettingsarbeidet. Deretter ble de konstituerte instituttlederne ved de to nyopprettede historiske instituttene (IHK og IMS), samt lokale og sentrale tillitsvalgte og verneombud, inkludert. I disse møtene ble konflikters dynamikk og prinsipper for å løse disse diskutert, samt gjenopprettingsarbeidets mandat, prinsipper, rammer, og organisering (NTNU styresak O-9/21). Vår og sommer 2020 ble det brukt tid i denne gruppen for å formulere et mandat for gjenopprettingsarbeidet som alle parter kunne stille seg bak.

Prinsippene gjenopprettingsarbeidet bygger på er forsterket formell involvering av medvirkningsapparatet, tett dialog mellom ledelse og mellom ledere og ansatte, og koordinering av prosesser i samarbeidet mellom de to instituttene.

Mandatet for gjenopprettingsarbeidet beskriver de overordnede målsetningene. Disse var å sikre:

- medvirkning og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte ved IHK og IMS
- effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til utdanning og forskning
- arbeidsmiljømessige, strategiske og organisatoriske forutsetninger som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering, kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.

På bakgrunn av prinsippene ble det bestemt at gjenopprettingsarbeidet skulle organiseres som et prosjekt, med styrings- og prosjektgruppe, der tillitsvalgte og verneombud sentralt og lokalt deltar. I tillegg ble det tilknyttet en ekstern konsulent, som arbeidet på oppdrag fra rektor og rapporterte til dekan ved HF (NTNU styresak O-9/21). I løpet av gjenopprettingsarbeidet ble det også opprettet en administrativ gruppe, fordi det var behov for bedre koordinering mellom administrasjonene på de to instituttene.

3.2.2 Organisering av gjenopprettingsarbeidet

Prosjektgruppen var sammensatt av verneombud fra begge institutt, tillitsvalgte fra Forskerforbundet og Norsk Tjenestemannslag, instituttledere, HR-leder på fakultet, seksjonssjef for HMS på NTNU, og konsulent. Ifølge mandatet for gjenopprettingsarbeidet var prosjektgruppens målsetting å jobbe mot de overordnede målene for gjenopprettingsarbeidet ved å:

- være en arena der man gjennom tett og god dialog skulle bygge tillit og trygghet mellom ledelsen og ansatte, og mellom ansatte ved de to instituttene,
- sikre effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til undervisning og forskning,
- koordinere at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet for gjenopprettingsarbeidet,
- diskutere hvordan drifts- og utviklingsoppgaver kan løses og gjennomføres,
- utarbeide en strategi og analyse av forutsetninger for hvordan målsettingene i mandatet skal nås og evaluere disse planene hvert halvår.

Styringsgruppen var ledet av organisasjonsdirektør ved NTNU, med deltakelse av hovedverneombud, hovedtillitsvalgte, og HMS-sjef ved NTNU. Styringsgruppens formål var å:

- kvalitetssikre at ansatte får mulighet til å medvirke aktivt,
- bidra til at arbeidet ved instituttene gjennomføres i tråd med mandatet, målsettinger, fremdriftsplaner, relevante lover og politikker,
- sikre en god forankring av de beslutninger og den måten ledelsen og prosjektgruppen må jobbe på for å sikre arbeidet med å nå målene i mandatet.

Begge disse gruppene har en rådgivende funksjon, mens beslutningsmyndighet ligger i linjeledelsen.

I løpet av høsten 2020 ble det opprettet en administrativ gruppe for å forebygge utfordringer knyttet til kommunikasjon og koordinering av administrasjonen. I denne gruppen deltok konsulent, og begge institutt var representert med kontorsjefer og en administrativ ansatt hver. Leder av studieseksjonen deltok i saker som omhandlet studier (NTNU styresak O-9/21).

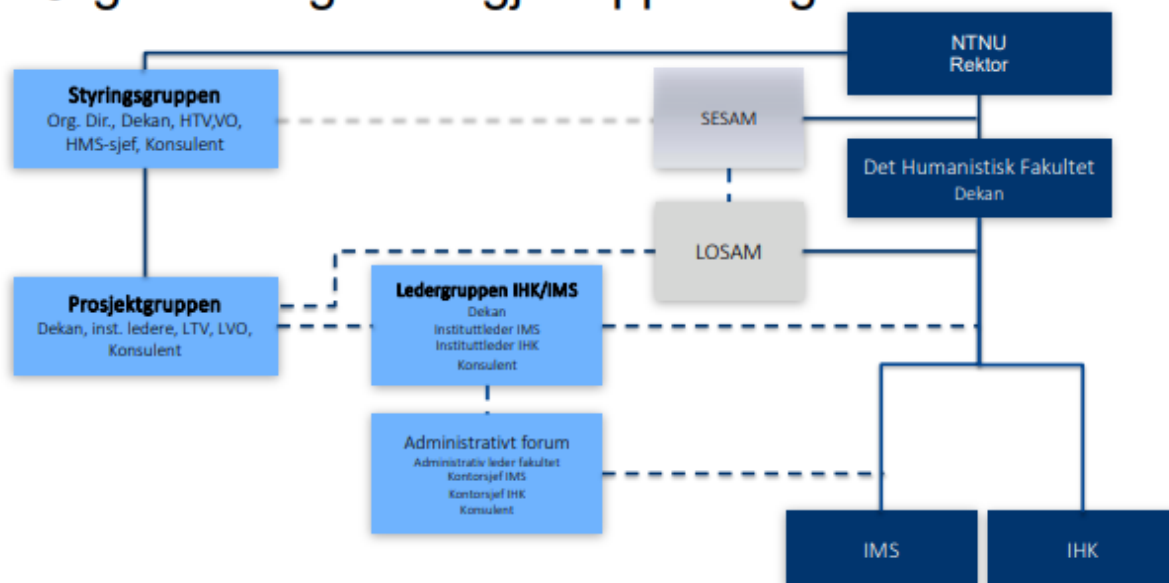
I tillegg til arbeidet i disse gruppene har konsulent og de to instituttledere hatt nær ukentlige individuelle samtaler for å diskutere interne forhold på instituttet, samt samarbeidet på tvers av instituttene. De øvrige ansatte på instituttene har utover høsten 2020 blitt tilbudt individuelle samtaler med sine respektive instituttledere og ekstern konsulent. Samtalene var et frivillig tilbud til ansatte for å følge dem opp og gi mulighet til å diskutere deres opplevelser knyttet til konflikten og året som hadde gått etter deling.

Alle disse møtearenaene hadde som formål å forebygge og håndtere uenighet og konflikter. Prinsippene var forutsigbarhet, tett dialog mellom ansatte og ledelsen, tid og modning, og å hindre sterke emosjoner i møtet mellom partene (NTNU styresak O-9/21).

3.2.3 Gjenopprettingsarbeidets organisering og struktur

Under følger figurer som illustrerer hvordan gjenopprettingsarbeidet er organisert. Disse ble presentert i orienteringssak O-9/21 for NTNU styret der status for gjenopprettingsarbeidet ble fremlagt.

Organiseringen av gjenopprettingsarbeidet



Figur 1 - Kopi av Figur 2 fra O-sak O-9/21 presentert for NTNU styret.

Fra våren 2022 ble ledergruppen utvidet med nestleder for utdanning og forskning, samt studieprogramledere for historie- og lektorprogrammet.



Figur 2 - Kopi av Figur 3 fra O-sak O-9/21 presentert for NTNU styret

Gjenopprettingsarbeidet innebar hyppig møtevirksomhet i de ulike gruppene, tett veiledning av ledere, og informasjon blant annet via personalsamlinger på hvert institutt og tilbud om personalsamtaler med enkeltansatte (Figur 3 fra O-9/21).

3.3 Evalueringens oppdragsbeskrivelse

I styrevedtaket om deling av IHS ble det også bedt om at det igangsatte gjenopprettingsarbeidet skulle evalueres (NTNU styresak S-38/19). Denne evalueringen skulle legge vekt på hvordan gjenopprettingsarbeidet arbeidet med forbedring av arbeidsmiljø, medvirkning, og studiekvalitet.

I gjenopprettingsarbeidets styringsgruppe ble det jobbet frem en oppdragsbeskrivelse for å evaluere dette arbeidet. Dette ble også drøftet i prosjektgruppen og i allmøter ved de to instituttene. Her er det flere momenter evalueringen blir bedt om å se på. Blant annet skal en kartlegge effekten av arbeidet og hvilke momenter som assosieres med eventuelle resultater. Den skal kartlegge hvilke erfaringer og lærdommer medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten har ervervet seg fra arbeidet, samt hvilke virkemidler og metoder som er benyttet. Videre skal evalueringen vurdere hvordan gjenopprettingsarbeidet har forholdt seg til føringer fra styrevedtaket i 2019 og mandatet for arbeidet. Dette innebærer å se om gjenopprettingsarbeidet har bidratt til;

- at ansatte ved de to instituttene har hatt mulighet for medvirkning
- at ansatte ved de to instituttene har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- en effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til
 - o utdanningssamarbeid mellom instituttene
 - o utdanningskvaliteten for studentene på historie- og lektorprogrammet
 - o forskningsaktiviteten på fagområdene og forskningssamarbeidet på tvers av instituttene
- at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk har utviklet seg på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Evalueringen skal også undersøke om gjenopprettingsarbeidet har påvirket utdanningskvalitet, og om ansatte per dags dato har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Evalueringen skal vurdere gjenopprettingsarbeidet, og ikke konflikten eller delingstiltaket, og skal heller ikke ta stilling til fremtidig organisering av historiemiljøene.

3.3.1 Problemstillinger for evalueringen

På bakgrunn av mandatet og oppdragsbeskrivelsen vil dette evalueringsarbeidet derfor ta for seg problemstillinger knyttet til to hovedkategorier: Virkningen (effekten) av gjenopprettingsarbeidet, og gjenopprettingsarbeidet som metode.

Under virkningen av gjenopprettingsarbeidet vil vi undersøke om gjenopprettingsarbeidet har bidratt til:

- at ansatte ved de to instituttene har hatt mulighet til medvirkning
- at ansatte ved de to instituttene har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under gjenopprettningen
- at ansatte ved de to instituttene har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i dag
- en effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med tanke på forsknings- og undervisningssamarbeid.
- at de to instituttene har utviklet seg arbeidsmiljømessig og strategisk på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene i 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måte for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Når det gjelder gjenopprettingsarbeidet som metode vil vi undersøke:

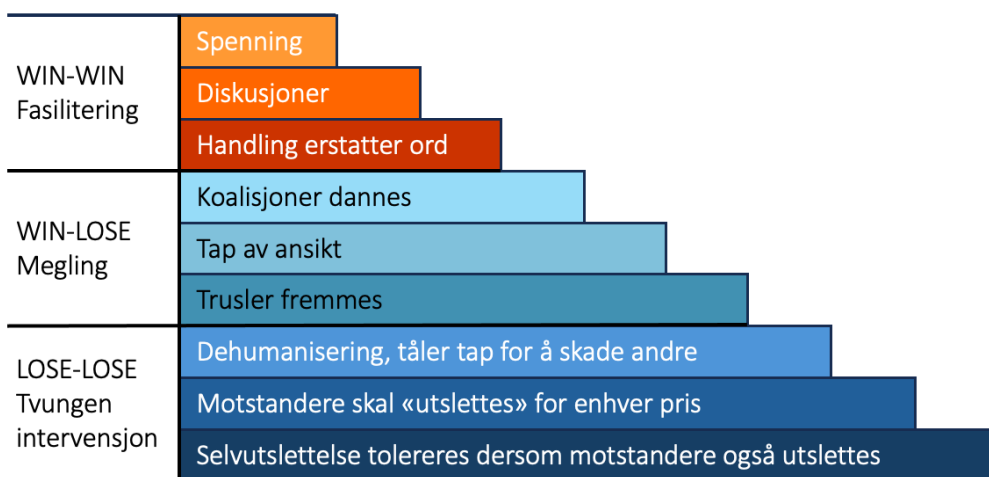
- Hvilke erfaringer og lærdommer ansatte har ervervet seg fra gjenopprettingsarbeidet.
- Hvilke tanker og erfaringer ansatte har med gjenopprettingsarbeidet som metode og dets virkemidler.

- Hvordan gjenoppretingsarbeidet er forankret, organisert og gjennomført.

Vi vil også vurdere hvilke lærdommer NTNU som organisasjon kan trekke fra dette arbeidet.

3.4 Konfliktdynamikk og Glasls konflikttrapp

Psykologen Friedrich Glasl presenterte i 1982 konflikttrappen som et bilde på hvordan konflikter kan utvikle seg i faser. Trappen er en konseptuell modell som gir innsikt både i dynamikken i konflikter og deres mulige utvikling, og hvilke tiltak som kan fungere på ulike nivåer av konflikt.



Figur 3 - Illustrasjon av konflikttrapp inspirert av Glasl (1982)

Trappen har ni trinn, hvor hvert nye trinn representerer en fase i eskaleringen av konflikter. På de øvre trinnene er konflikten mer håndterbar, og løsning er oppnåelig gjennom kommunikasjon og forhandlinger. Når konflikten intensiveres, går den ned trappen og inn i mer destruktive faser preget av økende fiendtlighet og sammenbrudd i kommunikasjonen. Trappen kan bistå organisasjoner med å forstå hvordan konflikter utvikler seg og eskaleres, og oppfordrer til å adressere problemer på tidlige stadier for å forhindre ytterligere eskalering.

Dersom man kan identifisere nivået av konflikteskalering, kan de involverte partene bli bedre rustet til å vedta strategier for løsning som er egnet, om det er gjennom dialog, mekling eller mer formelle prosesser for konflikthåndtering. Glasls konflikttrapp kan på denne måten fungere som et verktøy for konfliktanalyse og håndtering, gjennom å øke bevisstheten i organisasjonen og sørge for effektive og egnede intervensjoner på ulike stadier av konflikteskalering (Glasl, 1982). I tilfeller hvor konflikten har utviklet seg til et nivå hvor man ikke lenger tror fasilitering eller mekling mellom partene i konflikten kan løse konflikten, foreslår Glasl (1982) tvungen intervensjon. Som vist til i Vedlegg 1 til orienteringssak O-9/21 for NTNU styret, tok gjenoppretingsarbeidet utgangspunkt i denne forståelsen gjennom en egenutviklet modell basert på Glasls trapp (Einarsen, 2021).

I dette tilfellet hadde konflikten eskalert til et nivå hvor fasilitering og mekling ikke var hensiktsmessig, og man hadde skilt partene i konflikten, noe som kan tolkes som en tvungen intervensjon. Gjenoppretingen handlet dermed om å re-etablere et sunt arbeidsmiljø, ikke om å løse konflikten.

Ekstam (2001) har en lignende inndeling av konfliktsituasjoner i fire faser, og peker som Glasl på at ledelsen bør ta grep før konflikten har eskalert og ført til sykemeldinger eller andre konkrete uttrykk for konflikt. Et problem er imidlertid at mange ledere er lite villige til å gå inn i konflikter (Lystad 2004), trolig på grunn av både personlige relasjoner, lite opplæring og manglende erfaring fra konflikthåndtering. Det er imidlertid ikke nødvendig at lokal ledelse selv tar en aktiv rolle i meglingen, men det er leders ansvar å sørge for at konflikten blir løst, og trekke inn støttepersoner om nødvendig (Lystad 2004:98). Når det ikke skjer, men konflikten derimot varer og vokser, blir det desto viktigere at det øvrige rammeverket i organisasjonen, representert av ulike nivå av ledelse, tillitsvalgte og vernetjeneste fungerer som tiltenkt.

Konfliktrappa og lignende tilnærminger er intuitive og praktisk rettet, det er imidlertid også verd å nevne at organisasjonsutvikling inkludert konflikthåndtering er et stort fagfelt. I hovedsak to teoretiske tradisjoner preger forskning på konfliktløsning i organisasjoner: innen rasjonalistiske tilnærminger ser man på organisasjoner som målstyrte kollektiv og konflikt som en trussel mot effektivitet og ytelse. Den kulturelle tradisjonen er preget av en sosialkonstruktivistisk forståelse, også når det kommer til å forstå konflikter og konfliktløsninger i organisasjoner og institusjonelle sammenhenger (Morrill & Rudes 2010). Konflikthåndtering kan følgelig gjøres på mange ulike måter.

4 Metode

Denne evalueringen er gjennomført av en forskergruppe ved avdelingen Studio Apertura på NTNU Samfunnsforskning AS. Studio Apertura sitt virke er organisasjonsforskning i bred forstand, og forskerne har bakgrunn fra psykologi, sosiologi, geografi, og tekniske fag.

NTNU Samfunnsforskning AS er et uavhengig forskningsinstitutt som finansieres gjennom grunnbevilgning fra Norges forskningsråd, og gjennom midler fra oppdrags- og bidragsforskning for ulike private og offentlige aktører. Ingen av forfatterne av denne rapporten har bindinger til de historiske instituttene eller Det humanistiske fakultetet ved NTNU.

Evalueringen er finansiert av NTNU, og oppdragsseier er direktør for organisasjon og infrastruktur. Evalueringen er gjort uten videre styring fra NTNU utover oppdragsbeskrivelse og finansiering. Den samlede prosjekt- og styringsgruppen i gjenopprettingsarbeidet har fungert som referansegruppe for evalueringen, og er blitt forelagt foreløpige resultater på to tidspunkt i løpet av høsten 2023. Den samme referansegruppen fikk kommentere på utkast til rapport i januar 2024.

Alle data er samlet inn og ivaretatt med hensyn til anonymitet og konfidensialitet. Forskergruppen har rapportert resultater på grunnlag av funn i datamaterialet, og i tråd med god forskningsetikk.

4.1 Forankring av evalueringen

Evalueringens prosjektplaner ved problemstillinger, datainnsamlingsmetodikk, samt tema for spørreskjemaer og intervjustudien, ble presentert for styrings- og prosjektgruppen for gjenopprettingsarbeidet ved prosjektets oppstart. Den samme prosjektplanen ble også presentert i allmøter ved både IHK og IMS. Forfatterne av denne rapporten fikk gjennom disse møtene kommentarer på blant annet mulige datakilder, personvern, og bruk av rapporten. Dette førte til mindre justeringer i prosjektplanen. Viktigheten av transparens i analysemetodikk, samt å ta inn over seg både situasjonen ved deling og pandemien som kan ha hatt en betydning ble også formidlet til forskergruppen.

4.2 Dokumentgjennomgang

Evalueringprosjektet har mottatt følgende dokumenter fra NTNU:

Bakgrunnsdokumenter

- Saksunderlag og protokoller ifbm. NTNUs styre sin behandling av konflikten
- Mandat for gjenopprettingsarbeidet. Utkast og endelig versjon

Dokumenter fra gjenopprettingsarbeidet

- Møtereferater fra arbeidsgruppene
- Wiki-side med informasjon for ansatte
<https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/gjenoppretting+ihk-ims> - oktober 2023

Andre dokumenter

- Rapporter fra periodisk evaluering av studieprogrammer

4.2.1 Analysetilnærming

Referater fra arbeidsgruppene og wiki-siden, som gjør disse og andre sentrale dokumenter tilgjengelig for ansatte, er gjennomgått med oppmerksomhet på dokumentteknisk kvalitet og hva slags informasjon som formidles. Innholdet i dokumentene er kodet opp mot problemstillingene for evalueringen.

4.3 Supplerende bakgrunnsdata

Evalueringen har benyttet eksisterende data som et supplement til egen datainnsamling. Disse inkluderer ARK-undersøkelsen som gir et innblikk i arbeidsmiljøet, samt forsknings- og undervisningsdata fra 2017 til våren 2023. Formålet var å triangulere egen datainnsamling mot disse eksisterende datakildene.

4.3.1 ARK-undersøkelsen

Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) er en arbeidsmiljøundersøkelse for universitets- og høyskolesektoren som sendes ut annethvert år. Spørsmålene i undersøkelsen varierer noe fra gang til gang, men tar for seg helsefremmende (f.eks. samspill og fellesskap) og helsereduserende forhold (f.eks. tilstedeværelse av personkonflikter) ved arbeidsplassen. ARK undersøkelsene for 2017 (for IHS), 2021 og 2023 (for IHK og IMS) ble benyttet.²

4.3.2 Forskningsdata

Data for forskningsproduksjon er en oversikt over NTNU-koordinerte søknader til forskerprosjekter til NFR og EU. Dette omfatter antall søknader og tilslag for IHS i perioden 2017 – vår 2019. Samt antall søknader og tilslag for IHK og IMS hver for seg i perioden høst 2019 – vår 2023. Data på publikasjonspoeng for vitenskapelige publikasjoner for samme tidsperiode ble også oversendt fra humanistisk fakultet.

4.3.3 Undervisningsdata

Bakgrunnsdata for undervisningsproduksjon er en oversikt over antall oppmeldte studenter og beståtte kandidater med karakterfordeling for bachelor og master i hhv. *Historieprogrammet* og *Lektorprogrammet*. Data er fra perioden 2016/17 – 2022/23 og er hentet fra Star/Tableau og ble oversendt fra humanistisk fakultet.

4.4 Spørreskjema

Det ble sendt ut et spørreskjema til alle fulltidsansatte ved begge institutter. Dette spørreskjemaet hadde som formål å undersøke opplevelser knyttet til problemstillingene for alle ansatte, uavhengig av om de hadde en formell rolle eller ikke i gjenoppretingsarbeidet. Formålet var også å sikre at viktige stemmer og synspunkter ble ivaretatt fra de som ikke ble invitert til intervjustudien. Derfor inneholdt spørreskjemaet både skalasvar og mulighet til å utdype i fritekstområder.

² For mer informasjon om enkeltspørsmål og temaområder, se <https://www.ntnu.no/ark/>

4.4.1 Rekruttering og informanter for spørreskjemaet

Forskergruppen fikk tilsendt lister over ansatte ved begge institutt. Vi ønsket primært innspill fra de som hadde sitt fysiske arbeidssted på NTNU, og eksklusjonskriterier var dermed ansatt ved annen organisasjon og mindre enn 100% stilling hos NTNU. Listene vi fikk tilsendt inkluderte 65 personer, hvorav 3 personer ble ekskludert før utsending.

Dermed ble spørreskjemaet sendt til 62 personer via e-post. E-posten inneholdt informasjon om prosjektet, og en unik lenke til Nettskjema for besvarelse. Spørreskjemaet lå tilgjengelig for besvarelse i tre uker, og etter en uke ble en påminnelse sendt til alle som ikke hadde svart.

4.4.2 Datainnsamling og spørsmål i spørreskjemaet

Spørreskjemaet inneholdt noen innledende spørsmål om arbeidssted og stilling. Vi spurte om hvilket institutt en er ansatt ved (IHK eller IMS), hvilken stillingskategori (teknisk administrativ, fast vitenskapelig, eller midlertidig vitenskapelig), og når en startet som arbeidstaker ved et av de historiske instituttene ved NTNU (før 2010, fra 2010 til 2018, eller fra 2018).

De fire hovedtemaene for spørreskjemaet gikk på medvirkning, arbeidsmiljø, samarbeid om utdanning og forskning, og organisering av instituttene. Svaralternativene ble presentert i skalaer fra 1-7 der 1 var «i liten grad», «svært dårlig», mens 7 var «i svært stor grad», «svært bra», avhengig av spørsmålsformulering. I tillegg fikk en anledning til å beskrive kommentarer i fritekst under hvert tema. Det var også spørsmål med mulighet for fritekstsvare som gikk på mandatet for gjenoppretingsarbeidet, hvilke grep som er fornuftig å ta nå, samt tanker om fremtiden. Spørreskjemaet i sin helhet kan sees i Vedlegg 1.

Spørreskjemaet ble besvart av 40 personer som gir en svarprosent på 65%. Andelen var høyest blant teknisk- administrativt ansatte hvor 6 av 8 svarte (75% av gruppen), mens 5 midlertidig vitenskapelig ansatte (36%), og 29 fast vitenskapelig ansatte besvarte skjemaet (73%). Når det gjelder fritekstsvarene opplevde, vi god respons. 37 av de 40 som svarte på spørreskjemaet har også lagt igjen minst et fritekstsvare.

4.4.3 Analysetilnærming

Analysen av spørreskjemaet var i hovedsak en deskriptiv fremstilling av svarene på de ulike spørsmålene for de to instituttene hver for seg. Fritekstsvarene ble samlet og vurdert opp mot problemstillingene for prosjektet.

4.5 Intervjustudie

Intervjustudien har som formål å belyse opplevelser og erfaringer knyttet til de syv problemstillingene for prosjektet. Hensikten med en intervjustudie er å fange informantenes meninger, holdninger, opplevelser og erfaringer knyttet til et fenomen. På grunn av at informantene har ulike erfaringsbakgrunner og opplevelser vil resultatene kunne peke i ulike retninger. Det vil si at det kan være uenighet rundt dem uten at de er «feil». Intervjustudien er gjennomført og beskrevet i henhold til rapporteringskriteriene i COREQ (Tong, Sainsbury & Craig, 2007).

4.5.1 Rekruttering og informanter for intervjuene

Potensielle informanter var alle ansatte ved NTNU som har eller har hatt formelle roller i gjenopprettingsarbeidet, øvrige ansatte ved IHK og IMS uten formelle roller, og studenter som har vært tillitsvalgt i perioden gjenopprettingsarbeidet pågikk. De formelle rollene var deltakelse i styringsgruppe, ledergruppe, prosjektgruppe, utvidet ledergruppe, og administrativ gruppe.

Navneliste for personer med formelle roller ble oversendt til forskningsgruppen fra NTNU, totalt 32 personer. En person var ikke lenger ansatt ved NTNU, og ble ikke invitert da forskergruppen etter hvert vurderte det slik at en hadde tilstrekkelig informasjon fra øvrige informanter. De øvrige 31 ble invitert til å delta i et intervju via e-post. Ved manglende svar innen en ukes tid, ble det sendt en påminnelse. Flere av informantene hadde innsikt i gjenopprettingsarbeidet både fra utsiden og fra innsiden, da de ble involvert i arbeidet på ulike tidspunkt i løpet av disse årene.

For å få innblikk i hvordan gjenopprettingsarbeidet oppleves for dem uten formelle roller ønsket vi i tillegg å intervju personer fra hver av kategoriene administrativt ansatt, midlertidig vitenskapelig ansatt, og fast vitenskapelig ansatt fra hvert institutt. Kriterier for inklusjon var ansettelse før 2022 og full stilling. Vi ekskluderte også her personer som har arbeidssted andre steder enn Dragvoll. Åtte personer ble invitert, hvorav to var i kategorien teknisk-administrativt ansatte, to var midlertidig vitenskapelige ansatte, og fire var fast vitenskapelig ansatte. Fem av disse takket ja. Disse øvrige ansatte fra IHK og IMS uten formelle roller ble rekruttert ved tilfeldig uttrekking fra ansattlister ved IHK og IMS. Ansattliste ble formidlet til forskningsteamet fra instituttledere ved de respektive instituttene.

Fire personer som hadde hatt rolle som tillitsvalgt for studentene mellom høsten 2019 og høsten 2023 ble også invitert, og to takket ja. Totalt ble 43 personer invitert til intervjuer, og 38 intervjuer ble gjennomført.

4.5.2 Datainnsamling for intervjuene

Semi-strukturerte individuelle intervju ble gjennomført fordi de er egnet til rike beskrivelser fra hver deltaker og gir en kontekst som gjør det enklere å prate om mer sensitive tema, som beskrivelser av arbeidsmiljø og kritikk av egen organisasjon (Willig, 2008). Vi gjennomførte totalt 38 semi-strukturerte individuelle intervjuer med varighet på inntil en time.

Analysetilnærmingen er deskriptiv, og i denne tilnærmingen er det viktig å styre deltakerne mot temaene en er interessert i, heller enn å stille mer lukkede spørsmål. Dette for å sikre beskrivelser som er basert på deltakernes erfaringer og å unngå at forskernes forutinntatthet påvirker datainnsamlingen (Willig, 2008). Intervjuguiden ble derfor laget med åpne spørsmål rundt seks hovedtemaer; om gjenopprettingsarbeidet generelt, om informantens rolle i gjenopprettingsarbeidet, om hva gjenopprettingsarbeidet har ført til, om arbeidsmiljø, organisering, og om fremtiden. Under hvert av disse ble det også laget hjelpespørsmål som går mer konkret inn på de ulike problemstillingene vi skal besvare i evalueringen. Intervjuguiden ble tilpasset til å belyse problemstillinger relevant for gruppen i gjenopprettingsarbeidet som informantene deltok i, og kan sees i sin helhet i Vedlegg 2.

Intervjuene ble gjennomført fysisk (og noen digitalt) i september og oktober 2023. Forfatterne av denne rapporten vekslet på å gjennomføre intervjuene, men med to forskere til stede på alle intervjuene. Den ene hadde hovedansvar for intervjuet, mens den andre tok grundige

notater og kom med oppfølgingsspørsmål der det passet. Informert samtykke ble innhentet før intervjuet ble påbegynt. Intervjuene ble også tatt opp på lydfil.

Forskergruppen opplevde informantene som delingsvillige og konkluderte med at vi har tilstrekkelig informasjon til å belyse problemstillingene på en nyansert og god måte.

4.5.3 Analyse av intervjuene

Analysen av intervjuene er inspirert av deskriptiv fenomenologi hvor en forsøker å beskrive et fenomen eller en situasjon basert på informantenes opplevelse av denne (Willig, 2008). Det er dermed informantenes subjektive synspunkter som er i fokus. I denne evalueringen ville vi undersøke deres synspunkter på gjenopprettingsarbeidet, arbeidsmiljøet, og mulig fremtidig organisering.

Analysen ble gjennomført i to separate omganger for å sikre forskertrianglering og hindre at en forskers potensielle forutinntatthet eller bakgrunn påvirker analysene. Umiddelbart etter hvert intervju gjorde de to forskerne som gjennomførte intervjuet en oppsummerende analyse av innholdet knyttet til problemstillingene beskrevet innledningsvis.

I neste omgang ble intervjuene separat analysert av to av forskerne i prosjektgruppen. Denne analysen bygger på de seks stegene i tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Disse stegene ble også gjennomført opp mot de forskningsspørsmålene som skulle besvares. Steg 1 innebærer å gå gjennom intervjuet for å få et helhetsinntrykk og notere hva informanten beskriver om de aktuelle problemstillingene. I steg 2 ble relevante passasjer fra notater eller fra helhetsinntrykket kodet for å beskrive deres betydning intervju for intervju. Der notatene var utilstrekkelig utfyllende, ble lydfilen brukt til å supplere og sikre at notatene gjengir et korrekt bilde av det informanten sier. Kodingen ble gjort opp mot kategorier som ble definert ut ifra problemstillingene for evalueringen (f.eks. medvirkning, arbeidsmiljø, organisering, læring av arbeidet). Steg 3 tar kodene et steg videre og samler kodene til temaer som hører sammen innad i hver problemstilling. Steg 4 går ut på å gå gjennom temaene for å se om de er beskrivende for enkeltkodene og dataene som helhet. I steg 5 blir hovedbudskapet til hvert tema klargjort og nyansert. Steg 4 og 5 ble gjennomført ved diskusjoner i analysemøter hvor alle forskerne var deltakende. I disse møtene ble også funn knyttet til den tematiske analysen diskutert opp mot forståelsen en hadde etter den oppsummerende analysen som ble gjennomført etter hvert intervju. Det siste steget, steg 6, innebærer å produsere rapporten med en beskrivende tekst om hva temaene omhandler. Kodingen ble gjort i NVivo 12 (Lumivero, 2017).

4.6 Sammenfattende analyse

For hver problemstilling ble de ulike delene fra datainnsamlingen vurdert samlet for å kunne nyansere, bekrefte eller problematisere funn fra hver enkelt datakilde.

5 Resultater

Den første delen i dette kapittelet tar for seg gjennomgangen og resultatene av dokumentanalysen. Resten av kapittelet beskriver resultatene fra både spørreskjemaet og intervjustudien knyttet til hver av de ulike problemstillingene for evalueringen. Vi har valgt å ikke bruke direkte sitater i fremstillingen av resultatene fra intervjustudien på grunn av faren for at enkeltpersoner kan gjenkjennes.

I den kvalitative intervjustudien har vi forsøkt å fange de ulike informantenes meninger, holdninger og erfaringer rundt gjenopprettingsarbeidet på en balansert måte. Alle som har vært involvert i gjenopprettingsarbeidet har ulike opplevelser og erfaringsbakgrunner, noe som vil si at de sannsynligvis vil kjenne seg igjen i mye av det som beskrives, men ikke nødvendigvis i alt.

5.1 Dokumentgjennomgang

På grunnlag av dokumenter evalueringsprosjektet har mottatt fra NTNU er det foretatt både en overordnet dokumentteknisk vurdering og en gjennomgang av utvalgte dokumenter.

5.1.1 Dokumentteknisk vurdering

Referater fra arbeidsgruppene og Wiki-siden for tilgang til disse og andre sentrale dokumenter, er gjennomgått med oppmerksomhet på dokumentteknisk kvalitet og hva slags informasjon som formidles. Hovedinntrykket etter en gjennomgang av nettsiden og tilknyttede dokumenter er at det hele fremstår som vanskelig å finne fram i. Dette sammen med manglende referater og feil i datoangivelser indikerer manglende kvalitetssikring både på prosess og dokumentasjon. Se detaljer om feil og manglende struktur på Wiki-side³ i vedlegg 3.

Som bakgrunn for evalueringoppdraget har prosjektet mottatt et sett med dokumenter fra oppdragsgiver. Dette er for det meste dokumenter som også er tilgjengelig fra Wiki-siden. Men blant disse dokumentene er det vesentlig flere referater fra administrativ gruppe enn det som kan lastes ned fra Wiki-siden, hvor kun 3 av 11 referater er tilgjengelige.

Både når det gjelder styringsgruppa og prosjektgruppa er det en mangel på referater både for 2021 og 2022. Mangelen på referater for 2022 ble påpekt i møte i prosjektgruppa 20.02.2023. Se oversikt over referater fra arbeidsgruppene i vedlegg 3.

5.1.2 Gjennomgang av dokumentinnhold

5.1.2.1 Om mandat for gjenopprettingsarbeidet

I arbeidet med endelig mandat ble det gjort en del endringer i framlagt utkast. Mange av disse er omformuleringer og presiseringer, men det er særlig en viktig endring knyttet til eventuell gjenforening av instituttene. I utkast til mandat var gjenforening et mål: «[...] som gjør det mulig å gjenforene de to delinstituttene til ett innen 15. januar 2025». Dette ble i endelig mandat endret til: «[...] som gjør det mulig at de to instituttene, etter en evaluering kan organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, og dermed uavhengig av relasjonelle forhold i personalgruppen.»

³ I desember 2023 er Wiki-siden oppdatert og flere feil som er påpekt her er rettet opp.

I utkast til mandat står det også i innledningen at «*Konfliktene til grunn for delingen er imidlertid ikke løst*». Denne setningen er tatt bort i endelig versjon, og mandatet sier ingen ting om den underliggende konflikten ut over at «*[...] det skal i første omgang ikke gjennomføres samtalebasert og relasjonsfokuseret konfliktløsning eller arbeidsmiljøseminarer for grupper av ansatte*». Formuleringen kan tolkes som at dette skal gjennomføres på et senere tidspunkt, noe som sannsynliggjøres ved at mandatets mål om organisering uavhengig av relasjonelle forhold forutsetter at personkonfliktene er håndtert på noe vis.

Denne uklarheten kan føre til forvirring mht. hva som menes med *gjenoppretting*. Er det gjenoppretting av *instituttet*, gjenoppretting av *relasjoner*, eller gjenoppretting av *forsvarlig arbeidsmiljø*? Dette har også vært snakket om i flere intervjuer, og har kommet frem i fritekstsvarerne for spørreskjemaet.

5.1.2.2 Referater

Referater fra styringsgruppe, utvidet ledergruppe, prosjektgruppe og administrasjonsgruppe er gjennomgått. Inntrykket er at de gir en grei gjengivelse av saker som er tatt opp og diskutert, samt hva som skal iverksettes av eventuelle tiltak. Men ettersom innholdet er på et overordnet nivå kan det oppleves som lite informerende i en situasjon der informasjonsbehovet er stort. Sakene som håndteres handler for det meste om praktisk-administrative utfordringer som konsekvens av delingen i to institutter.

5.1.2.3 Referater fra prosjektgruppen

Ifølge mandatet har prosjektgruppen oppgaven med å tilrettelegge arbeidet med gjenoppretting i tråd med overordnede mål. I dette inngår å «*[...] utarbeide en overordnet strategi og en analyse av forutsetninger for hvordan målsettingene i mandatet skal nås*». I vår gjennomgang av møttereferater fra prosjektgruppen har vi ikke sett at dette temaet har vært oppe til diskusjon.

Også for prosjektgruppa var en stor del av sakene av praktisk-administrativ karakter. I det første året var informering av ansatte et tilbakevendende tema, og det ble diskutert hvordan en kan sikre at ansatte tilegner seg den informasjonen som de bør vite om. Gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø har ligget under som en forutsetning for alt arbeidet i prosjektgruppen, men ut fra møttereferatene har ikke arbeidsmiljø som eget tema vært på agendaen.

Mandatets mål om organisering av historiefagene på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU ser ut til å ha vært tatt opp kun i begrenset grad. Framtidig organisering av historieinstituttene ble tatt opp som tema høsten 2021 og prosjektgruppa hadde en diskusjon om hvordan en slik prosess kunne gjennomføres. I den forbindelse ble det diskutert hvilke momenter som kunne innebære en risiko for det videre gjenopprettingsarbeidet. I dette inngikk både bemanningsplaner og flytting til ny campus på Gløshaugen. Ut over dette kan vi ikke fra referatene se at hverken organisering eller betingelser for organisering har vært oppe som tema.

5.1.2.4 Periodisk evaluering av historieprogrammet og lektorprogrammet

Rapportene fra evaluering av historieprogrammet og lektorprogrammet er gjennomgått med oppmerksomhet på om delingen av IHS har hatt noen konsekvenser for studieprogrammene. Begge rapportene refererer til delingen av IHS og at studieprogrammene nå er et undervisningssamarbeid mellom IHK og IMS der programansvaret skal rullere. Det nevnes at den periodiske evalueringen er forsinket pga. delingen i to institutter. Ut over dette har evalueringsrapportene ingen referanser til utfordringer knyttet til at det nå er to historieinstitutter som skal samarbeide om undervisningen.

5.1.3 Oppsummering etter dokumentgjennomgang

En uryddig struktur på Wiki-siden og manglende kontroll på teknisk dokumentkvalitet gjør det vanskelig å finne fram blant alle referatene. Det er lett å miste oversikten over hva dokumentene gjelder, og hvilke dokumenter en har sett på og ikke. Dette, sammen med at mange referater mangler, kan gi inntrykk av at informasjon via denne nettsiden ikke har blitt prioritert.

Referatene fra arbeidsgruppene gir en grei gjengivelse av saker som er tatt opp. De viser at sakene for det meste har handlet om praktisk-administrative utfordringer knyttet til delingen i to institutter og mindre om de strategiske og organisatoriske målene med gjenopprettingsarbeidet.

5.2 Mulighet til medvirkning

Den første problemstillingen i evalueringen tar for seg om gjenopprettingsarbeidet har gitt ansatte mulighet til medvirkning. Her ser vi i hovedsak på medvirkning inn i gjenopprettingsarbeidet, men også medvirkning på instituttene generelt. Flere datakilder belyser dette.

5.2.1 Medvirkning – spørreskjema

Data fra spørreskjemaet viser at ansatte i liten grad opplever medvirkning i gjenopprettingsarbeidet. Informantene opplever i noe større grad at de er blitt gjort kjent med arbeidet, og at de kan medvirke i det daglige på instituttet. På det siste punktet skiller instituttene seg noe, der IMS skårer noe høyere enn IHK.

Tabell 1 – Spørreskjemaresultater for medvirkning

	Utvalget	IHK	IMS	Antall besvart «ikke relevant»
Medvirke i gjenopprettingsarbeidets				
- Organisering (n = 40)	1.9 (1.4)	1.5 (1.0)	2.3 (1.7)	1
- Praksis (n = 40)	2.1 (1.6)	1.8 (1.3)	2.5 (1.9)	1
- Underveis (n = 40)	2.6 (1.9)	2.1 (1.7)	3.3 (2.0)	1
Gjort kjent med gjenopprettingsarbeidet (n = 40)	3.6 (1.9)	3.0 (1.7)	4.3 (1.9)	1
Medvirke generelt på instituttet (n = 39)	4.2 (2.3)	3.3 (1.9)	5.4 (2.2)	1

Notat: Tabellen viser gjennomsnitt og standardavviket i parentes. Merk at standardavvik gir mindre praktisk mening i de tilfeller hvor resultatene har en veldig positiv eller negativ asymmetri (skjevhet), men gir likevel en indikasjon på variasjon i svarene. For flere av spørsmålene var det mulig å svare «ikke relevant» i stedet for å svare på skalaen fra 1-7. Antallet som har gjort dette finnes i siste kolonne. Det vil da være tilsvarende redusert antall deltakere som inngår i gjennomsnittet.

I fritekstsvarene i spørreskjemaet finner vi noen beskrivelser som omhandler uklarhet i hva som skal gjenopprettes. Andre momenter som trekkes frem er at rammene for arbeidet (struktur, organisering, og roller) var lagt før ansatte hadde mulighet til å komme med innspill, men også opplevelser av at medvirkning via representanter på eget institutt var mulig.

5.2.2 Medvirkning – intervjustudie

Beslutningen om et gjenoppretingsarbeid ble tatt i NTNU-styret og dermed uten ansattes direkte påvirkning. Når det gjelder medvirkning inn i gjenoppretingsarbeidets utforming, formål og hvordan det gjennomføres i praksis, er det ulike synspunkter blant informantene. Flere av de ansatte mener at de i liten grad har hatt mulighet til å medvirke i utformingen av gjenoppretingsarbeidets struktur, organisasjon og mandat, og at innhold og innretning var definert på forhånd. Selv om det er blitt informert underveis og spesielt i starten av arbeidet, oppleves mulighetene til å medvirke reelt som liten.

Samtidig rapporteres det at mulighetene til medvirkning formelt sett har vært til stede, ved at ansatte har vært representert av tillitsvalgte, verneombud og instituttledere. Deltakelse av disse rollene i arbeidet er nettopp det som skal sikre medvirkning, og de har hatt som oppgave å målbære innspill fra de ansatte. Opplevelsen fra flertallet av de ansatte er likevel at denne muligheten i liten grad ble brukt. Flere opplevde spesielt den tidlige tiden etter deling som vanskelig, og valgte å avstå fra medvirkning på grunn av dette. Andre igjen beskriver en skepsis til de reelle mulighetene for medvirkning – og henviser til prosesser ved NTNU generelt, og ikke bare til dette arbeidet.

Ansatte opplever også at det er vanskelig å ha innsikt i hva som foregår i gruppene. En del av informasjonsflyten beskrives å være gjennom uformelle kanaler der en spør de som deltar i gruppene. Den formelle informasjonen gjennom referater oppleves ofte å komme sent, er vanskelig å ha oversikt over og er på et overordnet og generelt nivå. Uten denne oversikten er det vanskelig å vite hvilke saker en kan medvirke til.

En informant beskriver at medvirkning handler om tillit, og at selv om de formelle medvirkningsmulighetene er til stede vil de ikke fungere i praksis dersom en ikke stoler på hverandre. Når informasjon mangler, eller oppleves som tvetydig, beskrives dette som særlig problematisk i situasjoner som allerede er preget av konflikt og lite tillit, og fører til mistenksomhet og et inntrykk av at ting hemmeligholdes. En annen informant antar at det skjer noe viktig i disse gruppene, siden en ikke hører noe fra dem. Deltakere i de ulike foraene sier derimot at de har informert, blant annet i personal- og lunsjmøter og via e-post, og at når de har sagt at det ikke har skjedd noe som er verdt å rapportere er det nettopp fordi de opplever at det er lite innhold å rapportere fra møtene.

Informantene opplever derimot at de har større mulighet til å medvirke på instituttene generelt, og at det handler om at ledelsene ved instituttene muliggjør medvirkning i det daglige.

5.2.3 Oppsummering medvirkning

- Medvirkning i gjenopprettingsarbeidets utforming har involvert ledere, vernetjenesten og tillitsvalgte – øvrige ansatte opplever i liten grad medvirkning. Det gjelder både utforming av mandatet og, hvordan arbeidet skulle organiseres og gjennomføres i praksis.
- Mulighetene til medvirkning underveis i gjenopprettingsarbeidet har vært til stede gjennom formell representasjon i gjenopprettingsarbeidets grupper. Øvrige ansatte har i liten grad benyttet denne kanalen for innflytelse.
- Manglende informasjon om gjenopprettingsarbeidets innhold fører til at ansatte ikke vet hva de skal medvirke til.
- Ansatte opplever større mulighet til medvirkning på instituttene generelt, i saker som ikke omhandler gjenopprettingsarbeidet.

5.3 Arbeidsmiljøet under gjenopprettingsarbeidet og i dag

Den andre problemstillingen omhandler gjenopprettingsarbeidets betydning for arbeidsmiljøet fra deling og frem til i dag. Dette er i oppdragsbeskrivelsen til evalueringen delt i to, hvor en del er å se på arbeidsmiljøet i tiden som er gått etter delingsvedtaket. Den andre delen er å se på om ansatte har et forsvarlig arbeidsmiljø i dag. I intervjuene ble det tydelig at disse to problemstillingene fremstår som vanskelig å skille fra hverandre. De blir derfor vurdert samlet.

5.3.1 Arbeidsmiljø – ARK-undersøkelsen

Resultatene fra ARK-undersøkelsen for 2017 og 2021 viser i en vesentlig bedring for både IHK og IMS med tanke på samarbeid og fellesskap (som inkluderer fravær av personalkonflikt). Spørsmålene og temaene i undersøkelsene er ulikt formulerte og derfor ikke direkte sammenlignbare, men resultatene viser generelt en bedre skåre for begge institutt på de fleste spørsmålene fra 2017 til 2021. Sammenlignet med gjennomsnittet for instituttene på HF og NTNU som helhet, ligger IHK omtrent likt, mens IMS ligger over på de fleste spørsmålene. I undersøkelsen for 2023 skårer IMS gjennomgående høyere enn i 2021 på alle tema med unntak av "Oss og arbeidet vårt", mens IHK skårer gjennomgående lavere enn det de gjorde i 2021 på alle tema med unntak av "Samspill og støtte" og "Oss og kollegaene våre". Det vil si at ifølge ARK-undersøkelsen er forskjellene mellom IHK og IMS blitt større. Ser vi resultatene opp mot snittet til HF og hele NTNU, ligger IHK stort sett noe lavere, mens IMS ligger høyere.

5.3.2 Arbeidsmiljø – spørreskjema

Spørreskjemaet viser at snittet for begge institutt ligger over midtpunktet for skalaen. Som det også kommer frem av intervjuene og ARK-undersøkelsene, viser tallene at mange på IMS opplever at arbeidsmiljøet er svært godt. For begge institutt er skåren noe høyere i dag enn underveis. Informantene som har besvart spørreskjemaet tilskriver likevel lite av æren for dette til gjenopprettingsarbeidet.

I fritekstsvarene tilskrives æren for gode arbeidsmiljø delingen av IHS, og det arbeidet man på instituttene har lagt i å bedre arbeidsmiljøet i etterkant av delingen. Gjenopprettingsarbeidet i seg selv tillegges her også liten betydning. I fritekstsvarene er det flere som påpeker at de underliggende konfliktene ikke er arbeidet med, og at problemene på tvers ligger latent. Flere

viser imidlertid til at gjenopprettingsarbeidet har bidratt til å løse praktiske problemer og fungert som en lynavleder som har tatt unna den verste konfliktdynamikken, og dermed bidratt til å normalisere arbeidsmiljøene.

Tabell 2 - Spørreskjemaresultater for arbeidsmiljø

	Utvalget	IHK	IMS	Antall besvart «ikke relevant»
Arbeidsmiljø underveis fra deling til i dag (n = 40)	5.1 (1.6)	4.5 (1.3)	5.9 (1.5)	Ikke et alternativ
Arbeidsmiljø i dag (n = 40)	5.5 (1.5)	4.6 (1.2)	6.6 (1.2)	Ikke et alternativ
Betydningen gjenopprettingsarbeidet har hatt på arbeidsmiljø på tvers (n = 40)	2.4 (1.3)	2.5 (1.3)	2.3 (1.3)	7

Notat: Tabellen viser gjennomsnitt og standardavviket i parentes. Merk at standardavvik gir mindre praktisk mening i de tilfeller hvor resultatene har en veldig positiv eller negativ asymmetri (skjevhet), men gir likevel en indikasjon på variasjon i svarene. For flere av spørsmålene var det mulig å svare «ikke relevant» i stedet for å svare på skalaen fra 1-7. Antallet som har gjort dette finnes i siste kolonne. Det vil da være tilsvarende redusert antall deltakere som inngår i gjennomsnittet.

5.3.3 Arbeidsmiljø – intervjuer

Opplevelsen på begge instituttene er at arbeidsmiljøet i dag er bra. Det er aspekter ved arbeidsmiljøet hos begge institutt som kunne vært bedre, men det henvises til at dette vil en finne ved alle NTNU sine institutter. Tilbakemeldingene beskriver et arbeidsmiljø med fravær av konflikter som har normalisert seg. Hovedinntrykket etter deling er positivt, men at størrelsen på instituttene har ført til en større sårbarhet både sosialt og faglig, ettersom gruppene av ansatte er mye mindre.

Arbeidsmiljøet ved IMS beskrives i all hovedsak som utviklende av de som jobber der, og man har samlet faginteresserte rundt et engasjement som gjelder både forskning, undervisning og arbeidsmiljø. Det blir understreket at IMS har jobbet bevisst med å bygge en samarbeidskultur etter delingen. Ved IHK beskrives også arbeidsmiljøet som bra, men noe mer oppstykket. Disse forskjellene knyttes også til ulikheter mellom de to instituttene, som at IHK har et bredere faglig spenn og er et større institutt, noe som vanskeliggjør tett samhandling mellom alle ansatte.

Informantene har ulike meninger om hvorvidt gjenopprettingsarbeidet har hatt en betydning for hvordan arbeidsmiljøet er ved de to instituttene, og er delt mellom to forklaringer. Den ene er at gjenopprettingsarbeidet har hatt liten eller ingen betydning – og at delingen i to institutter var det som sikret forsvarlige arbeidsmiljø. Den andre er at gjenopprettingsarbeidet har hatt en positiv effekt på å normalisere forholdene ved å og legge til rette for praktisk samarbeid i det daglige knyttet til oppgaver som må løses (f.eks. undervisning, administrasjon, veiledning) uten at gamle konflikter blusser opp eller nye konflikter oppstår.

Når det gjelder arbeidsmiljøet på tvers av instituttene, så beskrives i hovedsak tre momenter. Det første er at de fleste synes det har vært relativt uproblematisk å fungere på tvers av instituttene i løpet av hele perioden gjenopprettingsarbeidet har foregått. Det andre er at ansatte opplever et merkbart bedre samarbeidsklima på tvers, hvor det nå er større aksept for å være uenige enn tidligere. Det tredje momentet er at situasjonen kanskje har endret seg noe på tvers av instituttene siden høsten 2019, men ikke mye. Arbeidsmiljømessig har mange kommet noe nærmere hverandre siden deling, men det gjelder ikke alle. Flere opplever at det fortsatt er vanskelige relasjonelle forhold på tvers og til nivåene over, og at deltakelse på

møter og arrangement på tvers av institutt kan oppleves som risikofylt med tanke på konfliktløsning.

Andre peker nettopp på småskala samarbeid på tvers som nyttig for å utvikle et arbeidsmiljø på tvers av instituttene. Dette handler om faglig jobbing med studieprogramevaluering, emner og lignende.

5.3.4 Oppsummering arbeidsmiljø

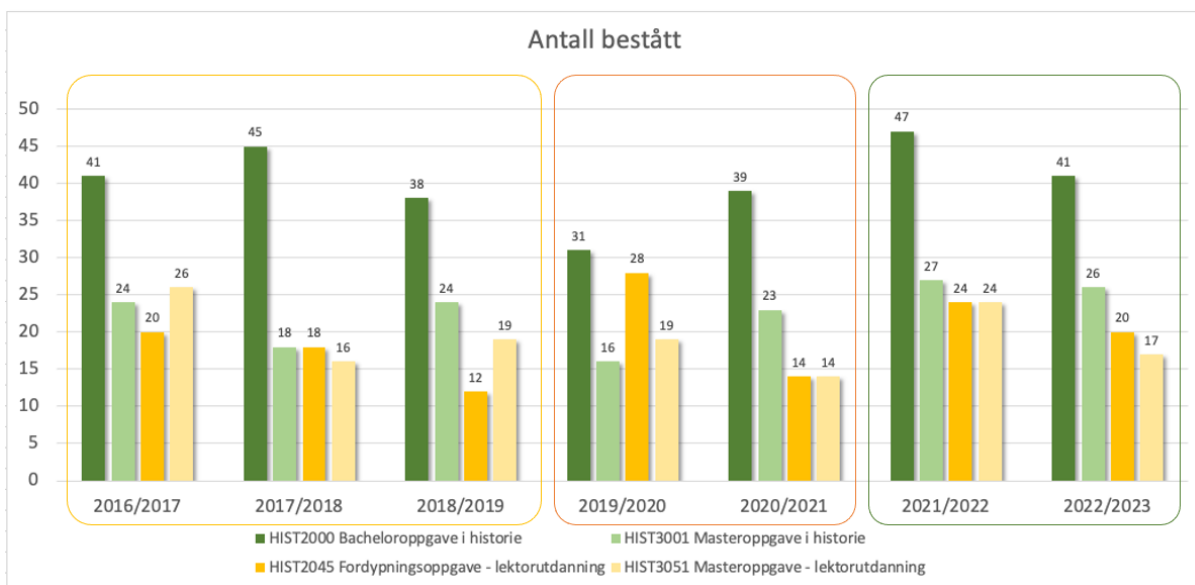
- Det er fravær av konflikter og opprettet normale arbeidsmiljø ved begge institutt i dag.
- Gjenopprettingsarbeidet tilskrives lite av æren for dagens arbeidsmiljø.
- Gjenopprettingsarbeidet har derimot bidratt til å løse praktiske utfordringer på tvers av instituttene uten at konflikten har blusset opp igjen.
- Arbeidsmiljøsituasjonen på tvers av instituttene oppleves som bedre enn i 2019, men det er fortsatt vanskelige relasjonelle forhold på tvers og til nivåene over.

5.4 Effektiv koordinering og ressursbruk med tanke på forsknings- og undervisningssamarbeid

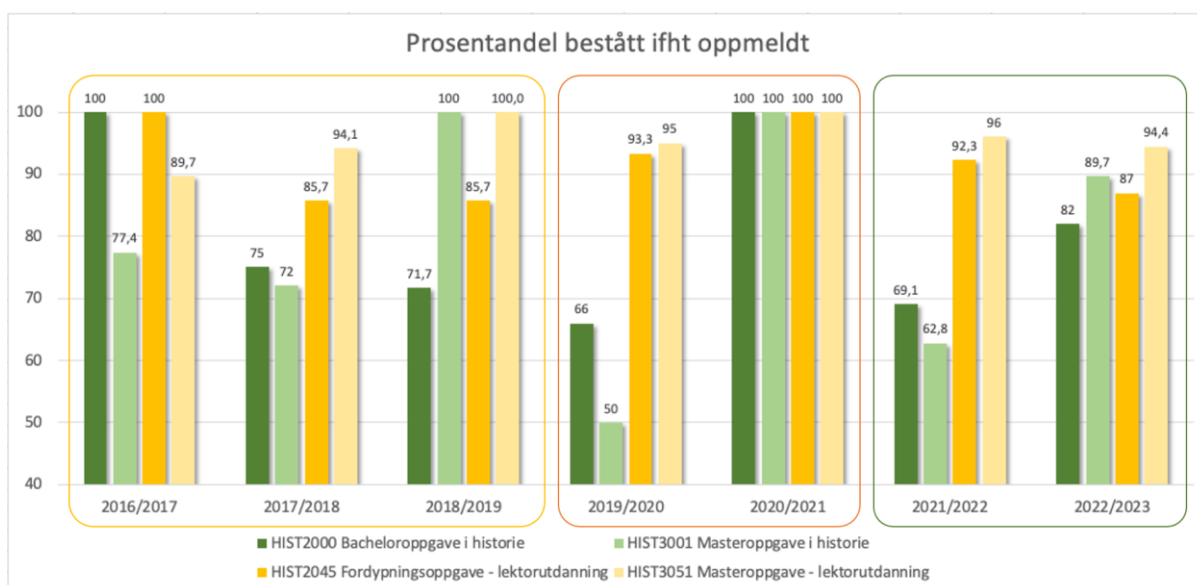
I delingsvedtaket var de praktiske konsekvensene ved deling og mulige løsninger på dette i liten grad beskrevet. Dermed var det opp til instituttene og Det humanistiske fakultet å finne praktiske løsninger for å ivareta felles oppgaver vedrørende undervisning og forskning. Evalueringen ser nedenfor på hvorvidt gjenopprettingsarbeidet har hatt betydning for å få til effektiv koordinering og ressursbruk på tvers av instituttene.

5.4.1 Undervisning – kandidatproduksjon

Data om bachelor-, master- og lektorutdanningene viser at det er liten endring i antall oppmeldte og beståtte studenter for bachelor- og masteroppgavene. Resultatene indikerer en U-kurve når det gjelder antall studenter, og andel bestått som når sitt bunnpunkt rundt tidspunktet for deling, men disse tallene vil nok være innenfor normalvariasjon og det er heller ingen vesentlig forskjell mellom instituttene. Se vedlegg 4 for diagram som viser antall oppmeldte og beståtte pr år pr institutt.



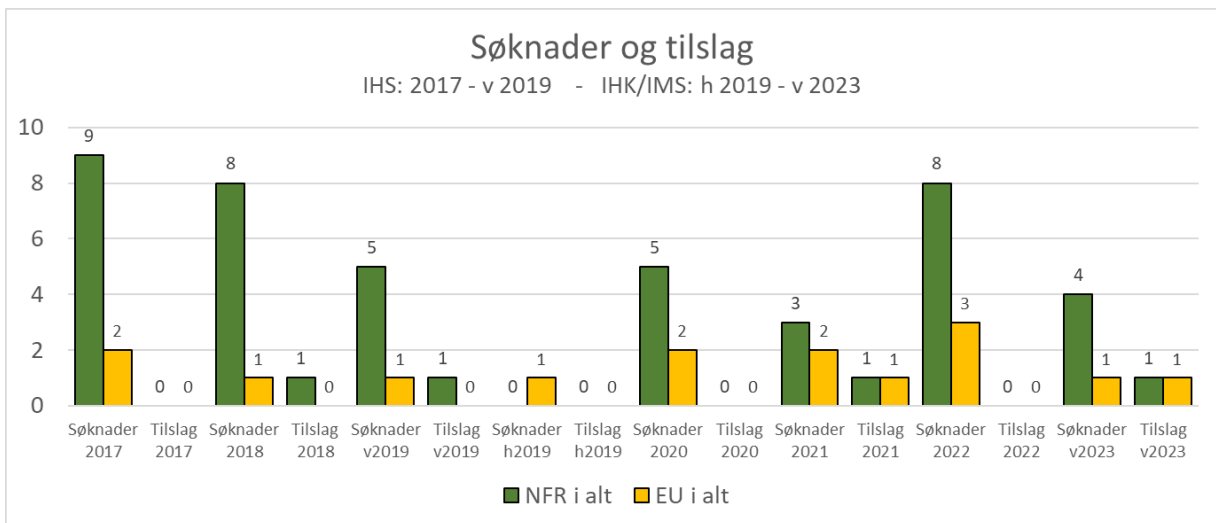
Figur 4 - Antall beståtte kandidater for bachelor- og masteroppgaver i historie.



Figur 5 - Andel beståtte kandidater i forhold til oppmeldt for bachelor- og masteroppgaver i historie.

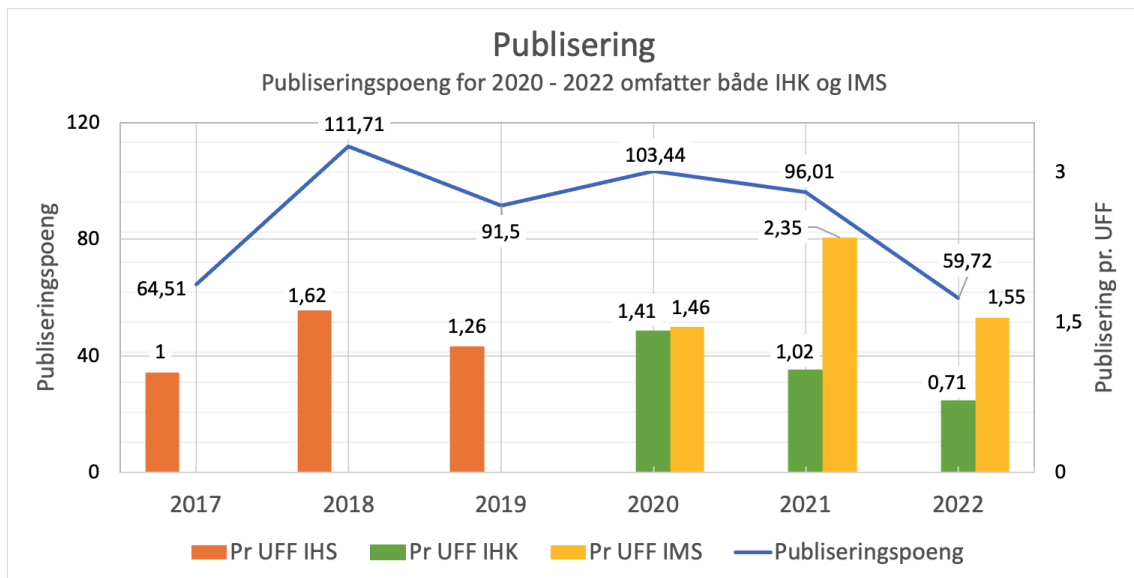
5.4.2 Forskning – prosjektsøknader og publisering

For forskningsproduksjon viser dataene at søknader til Norges Forskningsråd og EU i stor grad har fortsatt som tidligere. Her kan en også se en U-kurve som hadde et bunnpunkt for søknadsproduksjon ved tidspunktet for deling, men at det nå i stor grad er tilbake til nivået før deling. IMS har hatt en spesielt høy søknadsproduksjon de to siste årene, med 13 søknader innsendt siden 2022. Begge institutt har fått tilslag på intern- og eksterntfinansierte søknader de siste årene. Blant annet er IHK koordinator for en hos EU og har fått to fra NFR, mens IMS fikk tilslag på en EU-søknad i 2023.



Figur 6 - Antall søknader og tilslag 2017 – vår 2023.

Når det gjelder vitenskapelig publisering ser vi også her at det holder seg på et jevnt nivå siden 2017 og frem til i dag. Eventuelle endringer fra år til år vurderes å være innenfor normal variasjon.



Figur 7 – Antall publiseringspoeng for instituttene samlet (blå linje), og per undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling (UFF) i søyler. 2017 – 2022.

5.4.3 Forskning og undervisning – Spørreskjema

Når det gjelder utdannings- og forsknings samarbeid på tvers viser resultatene at IMS jevnt over er mer positiv til hvordan dette fungerer enn IHK. For disse spørsmålene er det også mange som har brukt alternativet «ikke relevant», som muligens kan henvise til at de ikke opplever behov for samarbeid for å få disse oppgavene til å fungere i det daglige. Tilsvarende

synes gjenoppretingsarbeidet i liten grad å bidra til å fasilitere samarbeid på tvers. Informantene opplever videre kvaliteten på bachelor-, master- og lektorprogrammet i historie som god.

I fritekstsvarene nevnes det at forskningen ikke er berørt og har fortsatt som før. Gjenoppretingsarbeidet beskrives også som nyttig for praktiske avklaringer som ikke var definert i vedtaket om deling, som økonomi- og emnefordeling. Likevel beskrives det også fortsatt utfordringer knyttet til drift av undervisning på tvers. Dette handler om lite effektiv ressursbruk med tanke på undervisning, veiledning og sensurering, samt utfordringer med å få til endringer i studieprogram.

Tabell 3 – Spørreskjemaresultater for utdannings- og forskningssamarbeid

	Utvalget	IHK	IMS	Antall besvart «ikke relevant»
Utdanning på tvers				
- Samarbeid (n = 40)	4.3 (1.5)	3.5 (1.4)	5.1 (1.3)	6
- Effektiv ressursbruk (n = 40)	3.8 (1.4)	3.0 (0.9)	4.6 (1.5)	8
- Effektiv koordinering (n = 40)	4.1 (1.5)	3.3 (1.4)	5.0 (1.1)	8
Kvalitet på				
- Bachelor i historie (n = 33)	4.9 (1.0)	4.6 (1.2)	5.1 (0.7)	Ikke et alternativ
- Master i historie (n = 33)	5.1 (1.0)	4.9 (1.2)	5.2 (0.7)	Ikke et alternativ
- Lektorutdanning i historie (n = 33)	5.2 (0.9)	5.1 (1.2)	5.3 (0.6)	Ikke et alternativ
Forskning på tvers				
- Samarbeid (n = 40)	2.5 (1.0)	2.4 (0.9)	2.6 (1.0)	15
- Effektiv ressursbruk (n = 40)	2.8 (1.7)	1.8 (0.9)	4.3 (1.8)	19
- Effektiv koordinering (n = 40)	1.7 (1.0)	1.4 (0.7)	2.1 (1.2)	17
Gjenoppretingsarbeidet nyttig som fremgangsmåte for å fasilitere samarbeid (n = 40)	2.5 (1.3)	2.4 (1.3)	2.6 (1.4)	7

Notat: Tabellen viser gjennomsnitt og standardavviket i parentes. Merk at standardavvik gir mindre praktisk mening i de tilfeller hvor resultatene har en veldig positiv eller negativ asymmetri (skjevhet), men gir likevel en indikasjon på variasjon i svarene. For flere av spørsmålene var det mulig å svare «ikke relevant» i stedet for å svare på skalaen fra 1-7. Antallet som har gjort dette finnes i siste kolonne. Det vil da være tilsvarende redusert antall deltakere som inngår i gjennomsnittet.

5.4.4 Forskning og undervisning – intervjuer

Hovedinntrykket er at undervisningen og forskningen er mindre berørt av dagens situasjon. Det ble understreket i flere av intervjuene fra begge institutt, at en er opptatt av å ha faglig integritet, og å sikre at studentene ikke skal bli berørt av de eventuelle utfordringene som finnes. Samarbeid om gjennomføring av studieprogrammer på tvers av to institutter medfører likevel økt ressursbruk og koordineringsarbeid på tvers av de to instituttene og administrasjonene.

Gjenoppretingsarbeidet har bidratt til ordnet fordeling av økonomiske ressurser, fordeling av ansvar på studieprogram, og tett kontakt og samarbeid i den praktiske gjennomføringen av undervisningen. Flere av de praktiske problemene knyttet til instituttdeling har en funnet løsninger på underveis siden disse forholdene i liten grad var spesifisert i styrevedtaket til NTNU. Gjennom drøfting i de ulike gruppene i gjenoppretingsarbeidet har en jobbet seg mot en fordeling økonomisk og faglig som oppleves rettferdig for begge institutt og som i liten grad problematiseres i intervjuene.

Flere uttrykker skepsis knyttet til om gjenoppretingsarbeidet har hatt en reell betydning for forsknings- og undervisningsarbeidet, ettersom løsningene har blitt jobbet frem av de ansatte, og at de administrativt ansatte har samarbeidet bra på tvers av instituttene hele veien.

Gjenoppretingsarbeidet har likevel tvunget begge institutt til å samhandle og diskutere ansvar, arbeidsdeling og praktisk gjennomføring av oppgaver, og potensielt unngått at instituttene har trukket seg unna hverandre.

Informantene kommer med beskrivelser av at gjenoppretingsarbeidet har hatt betydning for det praktiske samarbeidet på tvers, men det er fortsatt utfordringer som ikke oppleves som løst gjennom dette arbeidet. En utfordring som nevnes er at det er få møteplasser hvor nye idéer til samarbeid på tvers kan diskuteres. Det fører i sin tur til få nye initiativ og forskningsprosjekter på tvers av instituttene. Informantene er likevel forsiktige med å overdrive betydningen av dette, og viser til at det samme forskningssamarbeidet eksisterer nå som også fantes før delingstiltaket. De som samarbeider nå, samarbeidet også før, og motsatt.

En annen utfordring knyttes til undervisning, hvor organisatoriske og økonomiske barrierer reduserer mulighetene for å få til et velfungerende samarbeid med tanke på veiledning, sensurering, og emneundervisning på tvers. Dette kan handle om at relevant og ledig kompetanse finnes på ett institutt i tilfeller der belastningen er høy på det andre instituttet. Det kan også handle om vanskeligheter med å bruke internsensorer til masteroppgaver på tvers av institutter. Her oppleves det at det er ressursfordelinger og ikke faglige hensyn som setter begrensninger, og at en dermed har sett eksempler på suboptimal utnyttelse av faglige ressurser på tvers.

Dette sammenfaller med det våre informanter sier om studentenes opplevelser, hvor noen kan ha fått begrenset tilgang på relevante veiledere på tvers av institutt, eller fordi ansatte har blitt flyttet ut av veilederporteføljene. Likevel er beskrivelsen både fra studenter og ansatte at studentene i liten grad er blitt berørt, ut over usikkerheten som de har opplevd fra delingen og frem til i dag. Denne usikkerheten handler blant annet om at en tidlig ikke visste hva som skulle skje med instituttene og undervisningen, men også at en ikke vet hvor en skal henvende seg i det daglige.

En annen utfordring som nevnes er at endringer som krever involvering av og beslutninger fra begge instituttene oppleves som tyngre. For eksempel på studieprogramnivå, der det krever en prosess på hvert institutt separat, og en samlet prosess til slutt for å gjøre endringer.

Det administrative samarbeidet har fungert greit, men det er flere som har kommentert at det oppleves unødig ressurskrevende. Det er ulike synspunkter på i hvilken grad ting skal være felles og likt i de to administrasjonene, og noen har tatt til orde for at det burde vært felles administrasjon.

5.4.5 Oppsummering av koordinering og ressursbruk knyttet til forskning- og undervisning

- Undervisningsarbeidet går i stor grad som før og er lite berørt.
- Forskningssamarbeidet har i stor grad fortsatt som før.
- Delingen har skapt praktiske utfordringer mtp. ansvar og emnefordeling, men dette er til en viss grad blitt løst i gjenoppretingsarbeidet.
- Det er fortsatt noen utfordringer som ikke er blitt løst i gjenoppretingsarbeidet. Dette handler om få arenaer for nytt forskningssamarbeid på tvers, og organisatoriske barrierer som gir tilfeller av suboptimal ressursbruk på tvers med tanke på undervisning, veiledning og sensur.

5.5 Betingelser for organisering

Evalueringen skulle ta for seg betydningen gjenopprettingsarbeidet har hatt for at de to instituttene har utviklet seg arbeidsmiljømessig og strategisk på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene i 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måte for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

5.5.1 Organisering – spørreskjema

I spørreskjemaet spør vi hvor fornuftig dagens organisering er av ulike hensyn. Dette oppleves noe delt mellom instituttene. Begge institutt opplever i større grad at det er fornuftig av arbeidsmiljømessige hensyn, mens IMS opplever det som mer fornuftig enn IHK med tanke på utdannings- og forskningsmessige hensyn.

Fritekstsvarene tar i stor grad for seg en mulig sammenslåing av instituttene. To synspunkter er fremtredende. Det første er ansatte som synes det er lite hensiktsmessig å ha felles studieprogram mellom to institutt, mens det andre synspunktet trekker frem at en i dag har løst mange utfordringer knyttet til undervisning og at en av arbeidsmiljømessige hensyn ikke bør slå instituttene sammen.

Tabell 4 – Spørreskjemaresultater for organisering

	Utvalget	IHK	IMS	Antall besvart «ikke relevant»
Dagens organisering er fornuftig mtp.				
- arbeidsmiljø (n = 39)	5.2 (1.8)	4.6 (1.7)	6.0 (1.6)	Ikke et alternativ
- utdanning (n = 40)	3.6 (1.8)	2.9 (1.6)	4.6 (1.6)	Ikke et alternativ
- forskning (n = 40)	4.4 (2.1)	3.2 (1.8)	5.8 (1.6)	Ikke et alternativ

Notat: Tabellen viser gjennomsnitt og standardavviket i parentes. Merk at standardavvik gir mindre praktisk mening i de tilfeller hvor resultatene har en veldig positiv eller negativ asymmetri (skjevhet), men gir likevel en indikasjon på variasjon i svarene.

5.5.2 Organisering – intervjuer

Hvis vi først ser på dagens situasjon, så er det ulike syn på hvor hensiktsmessig det er for historiemiljøet å være delt. De to hovedsynspunktene som trekkes frem er at de enkelte faggruppene står sterkt hver for seg og dermed klarer seg fint uten å være en del av et større historiemiljø. Den andre vurderingen handler om at det er en svekkelse av det større faglige historiemiljøet som ikke er hensiktsmessig på sikt, ettersom mindre fag er mer sårbare. Økonomiske og administrative argumenter blir også trukket frem med tanke på dagens og fremtidig organisering. Flere peker på at det er lite hensiktsmessig å være delt, da det er kostbart, både med tanke på ekstra stillinger i administrasjon, og at det i større grad blir dobbel administrasjon på lignende oppgaver. Likevel er det flere som mener at økonomiske og administrative hensyn bør tones ned eller hensynta kostnader som følge av arbeidsmiljøutfordringer, all den tid en per dags dato opplever forsvarlige arbeidsmiljø på begge institutt og en har fått undervisningssamarbeidet til å fungere på tvers.

Faglige, økonomiske og administrative argumenter setter informantene nettopp opp mot argumenter om å ta hensyn til arbeidsmiljøet til alle ansatte, og at flere opplever at situasjonen på tvers av instituttene er ganske lik situasjonen høsten 2019. Dermed er det også argumenter mot en omorganisering av arbeidsmiljømessige og individuelle hensyn, og mange trekker frem at målsettingen i mandatet for gjenopprettingsarbeidet om en organisering «uavhengig» av relasjonelle forhold ikke er oppfylt. Likevel finner vi også beskrivelser av at

situasjonen er mindre betent nå enn den var tidligere, at flere har beveget seg videre, og at det er en større samhandling mellom instituttene nå enn rett etter deling. Samtidig forteller enkelte om en situasjon hvor det også er sannsynlig at instituttene vil bevege seg lenger fra hverandre faglig og kulturelt over tid. En har jobbet lite med strategier på tvers, og instituttkulturene utvikler seg uavhengig av hverandre.

En fremtidig omorganisering som delvis eller helt samler historiemiljøene beskrives også i stor grad i to hovedsynspunkter. Det ene ser på en samling av historiemiljøene som utfordrende, men at det vil gå greit for de aller fleste over tid om en har tydelige forventninger og god ledelse. Det andre synspunktet vurderer en samling av historiemiljøet som svært vanskelig og mener at dette vil være vanskelig av arbeidsmiljømessige hensyn. Dette begrunnes nettopp med at det ikke er jobbet med relasjonelle forhold i gjenopprettingsarbeidet, og at konfliktene dermed vil blusse opp igjen. Det er derfor en frykt for at en potensiell omorganisering kan medføre en risiko for arbeidsmiljøet for medarbeidere ved begge institutt. En potensiell omorganisering uten kompenserende tiltak, kan derfor også forringe den normaliserte arbeidshverdagen som en har i dag, og det vil dermed også innebære en risiko for at det faglige engasjementet som finnes i dag blir svekket.

De fleste informantene er imidlertid bevisste rundt dilemmaene de står i. Her snakker de om en skal organisere for at de relativt små og voksende fagmiljøene skal få utvikle seg videre kontra hensynet til økonomiske og administrative hensyn ved å samle disse. Videre er det mange som tar opp hensynet til enkeltpersoner sitt arbeidsmiljø sett opp mot faglige hensyn. Flere informanter peker på at det er viktig å se på organiseringen av historiemiljøet inn i en større prosess (f.eks. på fakultet eller mot samlokalisering på Gløshaugen), og også vurdere hva en vil oppnå og hvor en ønsker at historiefaget skal være fremover i tid. Både på relativt kort sikt, men også om 20-25 år. Her viser informantene til at på faggruppenivå er det flere mulige fornuftige konstellasjoner, sammen med andre institutt og faggrupper på både HF og SU-fakultetet. I tillegg trekker enkelte frem at det vil være arbeidsmiljømessig fornuftig å se på historiemiljøet som en del av et større miljø, for å unngå at en går tilbake til en situasjon som ligner den en hadde i 2019.

Det er stor grad av omtanke for dem som vil få sitt arbeidsmiljø forringet av personlige forhold som er vanskelige å løse ved en eventuell omorganisering. Et gjennomgående synspunkt er at en bør strekke seg langt for å få til rimelige tilpasninger for dem som da vil få det vanskeligst. Flere påpeker imidlertid at på et tidspunkt vil en ha nådd grensen for hvilke muligheter arbeidsgiver har med tanke på organisatoriske, fysiske og psykososiale tiltak.

Et annet moment som trekkes frem er at uavhengig av hvilken organisering det er snakk om, så er det viktig at en har en åpen prosess, med tydelige forventninger og beskrivelser av fremtiden i god tid før omorganiseringen trer i kraft. Dette vil være viktig for at ansatte skal akseptere utfallet, får tilstrekkelig tid til å forberede seg, at en har mulighet til å trygge ledere og medarbeidere inn i den nye organiseringen, og jobbe med psykososiale tiltak der det er hensiktsmessig.

5.5.3 Oppsummering betingelser for organisering

- Dagens organisering oppleves fornuftig med tanke på arbeidsmiljøhensyn isolert sett
- Betingelser for fremtidig omorganisering er ikke «uavhengig» av relasjonelle forhold
- Det er risiko arbeidsmiljømessig og faglig for begge institutt ved omorganisering som samler historiemiljøet
- En bør se på fornuftige fagsammensetninger og fremtiden for historiefagene på NTNU i en større prosess enn bare for IHK og IMS.
- En eventuell omorganisering bør gi tid for ansatte og ledere til å forberede seg, og gi mulighet til individuelle tilpasninger der det trengs.

5.6 Gjenoppretingsarbeidet som metode

Det er brukt betydelig med ressurser i gjenoppretingsarbeidet, og en del av denne evalueringen var å vurdere hvorvidt dette arbeidet har vært en egnet metode og hvilke virkemidler som har vært nyttige. Resultatene her baserer seg på intervjuene og dokumentanalysen.

5.6.1 Ansattes lærdommer og erfaringer av gjenoppretingsarbeidet

Det er flere erfaringer ansatte har gjort seg av gjenoppretingsarbeidet. Det første er at mandatet kan oppleves utydelig med tanke på hva som skal gjenopprettes og hvilket fremtidsbilde en jobber mot. Ansatte tolker formuleringene i mandatet ulikt, og denne tvetydigheten oppleves som vanskelig i en situasjon med konflikt og lite tillit.

Dette gjenoppretingsarbeidet skulle ikke ta for seg relasjonelle forhold på individnivå. Dette temaet er også uheldig formulert i mandatet, der en beskriver at en «i første omgang» ikke skal jobbe med det relasjonelle. Valget ble tatt fordi de medvirkende til mandatet på tidspunktet for oppstart av gjenoppretingsarbeidet vurderte det som lite hensiktsmessig å jobbe relasjonelt i en veldig skjør situasjon. Her diskuterer informantene dilemmaet mellom å gi ro og normalisere en situasjon, og å forsøke å jobbe seg videre fra dagens situasjon.

Det er også «strek i laget» i gjenoppretingsarbeidet. Flere av de som har vært mest involvert i de ulike gruppene under hele arbeidet opplever nok bidraget til dette arbeidet som større enn de som ikke har deltatt, eller har deltatt i mindre grad. Derfor peker flere på at en bør gå bredt ut med involvering i denne typer arbeid, og sikre at flest mulig får ta del i den strukturerte prosessen. Det har til en viss grad blitt gjort siden en underveis i gjenoppretingsarbeidet har utvidet prosjektgruppen og involvert flere. Likevel spør flere av informantene seg om en burde ha gjort dette i større grad og tidligere for å få til mer interaksjon. Her også kommer dilemmaet om bred involvering kontra trygge og normaliserende rammer frem.

Småskala faglig samarbeid og faglig jobbing på tvers blir også trukket frem av informantene som betydningsfullt når det gjelder å normalisere forholdene mellom instituttene arbeidsmiljømessig og faglig. Dette handler både om gjennomføring av emner på studieprogrammene, men også annet faglig arbeid, slik som den periodiske evalueringen av disse programmene.

Tre faktorer er særlig blitt trukket frem som viktige for at gjenoppretingsarbeidet har hatt betydning: At gjenoppretingsarbeidet har fungert som en strukturert samhandlingsarena, økt

medvirkning gjennom verne- og tillitsvalgte, og at en har brukt nok tid. Flere peker på at dette arbeidet har vært en større suksesshistorie enn andre tiltak i konflikter i UH-sektoren - og noe NTNU kan lære av.

5.6.2 Ansattes tanker om gjenopprettingsarbeidets virkemidler og verktøy

Når det gjelder gjenopprettingsarbeidet som metode, opplever informantene at de ulike formelle gruppene i stor grad har fungert godt og etter sin hensikt. Styringsgruppa har blitt sett på som en nøytral og prinsipiell part som har en profesjonell distanse til historiemiljøet. Denne gruppen kan derfor benyttes til avklaringer i saker der diskusjonene i prosjektgruppen blir fastlåste.

Ledergruppen oppleves som god for å sikre tett dialog mellom de to instituttene, og her har et viktig virkemiddel vært tillitsskapende instituttledere som jobber godt sammen, og som heller ikke oppleves som parter i konflikten.

Prosjektgruppe og utvidet ledergruppe har i stor grad fungert som en konstruktiv, strukturert arena hvor en kan diskutere faglige og praktiske problemstillinger uten at nye konflikter oppstår. Disse gruppene har nærhet til miljøene og løser praktiske problemer som angår begge institutters daglige virke, og samarbeidet på tvers. Inn i disse gruppene har det vært tydelige forventninger til hvilke saker som er aktuelle og hvilke som ikke passer i denne arenaen.

Den administrative gruppen ble opprettet som følge av et behov for å koordinere administrasjonene på tvers av instituttene i en situasjon med manglende tillit på tvers. Dette fungerte som et diskusjonsforum for å sikre at praktiske oppgaver blir gjennomført og håndtert relativt likt på begge institutt, og sørge for en arbeidsfordeling basert på størrelse på administrasjonene og kompetanse. Den administrative gruppen ble nedlagt etter eget ønske sommeren 2023, da en så at det daglige samarbeidet fungerte godt, og behovet for gruppen ikke lenger var til stede.

NTNU har i utførelsen av gjenopprettingsarbeidet inngått avtale med en konsulent som er ekspert på organisasjonsfag og konflikthåndtering. Flere var skeptiske til å bruke en konsulent inn i dette arbeidet, men de fleste av våre informanter har opplevd det som nyttig å ha en tredjepart involvert i gjenopprettingsarbeidet. Konsulenten fungerte som lederstøtte, og var tilrettelegger og fasilitator i gruppene. Konsulenten brukte virkemidler som å stoppe opp, ta pauser, bruke tid, og repetere i vanskelige saker.

De ulike gruppene på tvers av instituttene i gjenopprettingsarbeidet har også blitt opplevd som strukturerte arenaer for samhandling og diskusjon. I gjenopprettingsarbeidet påpekes det at å trekke inn de som har en rolle i arbeidsmiljøarbeid som tillitsvalgte og verneombud på alle nivåer, har vært en viktig ingrediens. Det å bruke disse rollene aktivt inn i gjenopprettingsarbeidet, og involvere hele linja i de ulike gruppene trekkes frem som nyttig av flere som hadde en formell rolle i gjenopprettingsarbeidet. Her peker en på at en aktiv involvering av disse arbeidsmiljørollene i det formelle gjenopprettingsarbeidet bidrar til at disse i større grad får den posisjonen de skal ha i det daglige arbeidsmiljøarbeidet, og at de blir lyttet til og ansvarliggjort. Medvirkningen ble kanalisert gjennom disse rollene, og hensikten var at dette skulle bidra til å unngå involvering i nye konflikter.

Videre peker informantene på det å bruke tid og ta saker på alvor i disse gruppene som et viktig virkemiddel. Det har i praksis betydd at en har brukt tid på å jobbe seg gjennom saker

over flere møter, og tatt pauser der diskusjonene er fastlåst. I noen tilfeller har en også benyttet muligheten til å løfte saker til styringsgruppa for en beslutning der. Tidsbruken kan oppleves som frustrerende og ressurskrevende for de som sitter i gruppene, men flere peker på at en slik prinsipiell tilnærming og tid som virksom faktor ikke må undervurderes.

Et motsatt syn på gjenopprettingsarbeidet som metode er at det har vært meningsløst og ressurskrevende. Flere peker på at delingen bidro til gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø, og at sakene som har blitt tatt opp i de ulike gruppene ville blitt løst uten det formelle gjenopprettingsarbeidet. Som vi også ser av spørreskjemaet, tilskriver ansatte lite av æren for arbeidsmiljøet og samarbeidet til gjenopprettingsarbeidet.

5.6.3 Ansattes tanker om hvordan gjenopprettingsarbeidet er forankret, organisert og gjennomført

Forankring

Mandatet, samt hvordan gjenopprettingsarbeidet er organisert og strukturert oppleves som lite forankret blant ansatte ved de to instituttene. De fleste peker på at de har fått informasjon om hvordan det vil bli, men færre peker på muligheten til å spille inn sine tanker på hvordan dette skal se ut. Noen ansatte har liten tillit til nivå to ved dekan og til nivå en ved NTNU. Denne mistilliten fører også til en mistillit om gjenopprettingsarbeidet. Tilliten til nivå 1 oppleves som bedret når en person som ikke hadde vært med i delingsprosessen kom inn.

Gjenopprettingsarbeidet oppleves som best forankret og diskutert på ledernivå, med involvering av tillitsvalgte og verneombud i utforming av mandat, og i strukturering av organiseringen. Dette forklarer at det er ulike oppfatninger om forankring og involvering mellom dem som har vært tettest på utformingen og som har formelle roller (ledere, tillitsvalgte), og øvrige ansatte.

Organisering

Organiseringen av gjenopprettingsarbeidet oppleves i stor grad som fornuftig. Hver gruppe hadde sin definerte rolle og formål, og involverte fra de ulike nivåene tillitsvalgte og verneombud. Det beskrives at en viktig faktor når en involverer tillitsvalgte og verneombud i slike grupper, er at det er en tydelig bevissthet rundt rollen de har i disse gruppene. Det har en betydning at de sitter der i kraft av sin rolle som tillitsvalgt eller verneombud, og dermed jobber for sine medlemmer eller for sine medarbeidere.

I intervjuene kom det også frem at noen informanter har liten tillit til dekan, som også ledet gjenopprettingsarbeidet. Dette har hatt betydning for hvilken legitimitet gjenopprettingsarbeidet har hatt hos disse personene. Informantene beskriver at mistilliten påvirket deres opplevelse av arbeidet som upartisk og rettferdig, og opplever at det har begrenset ytringsrommet i arbeidet. Flere av de som opplever lite tillit til dekan uttrykker ønske om at arbeidet burde vært ledet av noen som hadde bred tillit og ikke hadde vært involvert i konflikten i tiden før gjenopprettingsarbeidet. En informant kommenterer at manglende tillit gjør tvetydighet vanskelig, og handlinger fort blir tolket i verste mening.

En tydelig svakhet i organiseringen av arbeidet er mangelen på en administrativ ressurs som kan ha oversikt over og ferdigstille møteinnkallelser, agendaer, og referater. Informantene peker på at denne ressursen ble valgt bort i dette arbeidet av økonomiske hensyn, men at en i etterpåklokskapens lys ser at tilgangen på en slik person kunne forebygget utfordringene med informasjon og muligens bedret opplevelsene av å kunne medvirke.

Gjennomføring

Når det gjelder gjennomføringen av gjenopprettingsarbeidet så har fokuset vært på praktiske utfordringer knyttet til deling. En definerte tidlig i gjenopprettingsarbeidet at en ikke skal jobbe med det relasjonelle, men jobbe for å normalisere en arbeidshverdag og et forsvarlig arbeidsmiljø. Flere mener dette var fornuftig all den tid det ved tidspunktet for deling var en usikker situasjon med dårlig arbeidsmiljø, og høyt sykefravær. Derfor opplevdes forutsetningene for å jobbe relasjonelt og ta tak i underliggende problemstillinger knyttet til konflikten som fraværende.

Et annet moment en i liten grad har tatt for seg, er den organisatoriske fremtiden ved de historiske instituttene. Gjennom mandatet for gjenopprettingsarbeidet, og beskrivelsen til prosjektgruppen, ble det sagt at prosjektgruppen skal jobbe for gjennomføring av mandatet. Det betyr at de strategiske og arbeidsmiljømessige forutsetningene for annen organisering skulle være en del av det praktiske gjenopprettingsarbeidet. Informantene beskriver at fokuset i gruppene har vært på praktiske utfordringer ved deling, som indirekte kan påvirke forutsetningene for annen organisering. Diskusjoner om fremtidig organisering er blitt tatt opp i andre kanaler på instituttene (f.eks. instituttmøter), men i liten grad direkte i gjenopprettingsarbeidet.

Prosjektgruppen hadde hyppige møtepunkt i starten og møtefrekvensen ble redusert etter hvert. Hyppige møter til faste tidspunkt opplevdes som viktig for å sikre kontinuitet og at en har en møteplan, selv om en del av møtene også opplevdes som unødvendige av mange. Dette var spesielt tilfellet utover i arbeidet, der flere opplevde at møtene hadde lite innhold. Likevel trekkes dette med å bruke tid og ta saker på alvor frem som positivt når en vurderer hvordan gjenopprettingsarbeidet ble gjennomført i praksis.

Underveis i gjenopprettingsarbeidet ble flere trukket inn i de formelle gruppene. Dette var en bevisst strategi for å øke samspillet mellom instituttene, for å sikre at flere var involvert i arbeidet og dermed redusere opplevelsen av liten mulighet til medvirkning og «strek i laget». Dette har blitt trukket frem av flere som en god fremgangsmåte, og de ulike vurderingene går i større grad på om en skulle gjort dette enda tidligere, enn om hvorvidt det var en god idé.

I prosjektgruppen var opplevelsen blant informantene at det var til tider høy temperatur i starten, men at deltakerne i stor grad har forholdt seg konstruktive, profesjonelle og saklige. En person beskriver at mye kritikk og problemer havnet i prosjektgruppa, men stoppet der. Gruppen fungerte dermed som en buffer som gjorde at øvrige ansatte kunne reorientere seg mot faglig virksomhet.

Som nevnt tidligere opplevde ansatte en diskrepans mellom opplevelsen til de som satt i gruppene i gjenopprettingsarbeidet og øvrige ansatte. En informant som deltok i gruppene beskriver at en blir samsnakket og skaper en konsensus i en slik gruppe, men når de deretter kom tilbake til instituttene sine så hadde øvrige ansatte ikke flyttet seg like mye.

Tilbakemeldingen fra øvrige ansatte var da at det var hyppig møtevirksomhet, men at de merket lite til hva som foregikk i arbeidet.

5.6.4 Oppsummering av gjenopprettingsarbeidet som metode

Verktøy og virkemidler

- Gruppene i gjenopprettingsarbeidet har fungert som strukturerte arenaer hvor en kan jobbe med praktiske utfordringer.
- Forsterket formell medvirkning gjennom tillitsvalgte og verneombud på alle nivåer har vært viktig.
- Å la saker modne over tid og å ta saker på alvor i gruppene har vært viktig.
- Tett kontakt mellom instituttledere som samarbeider godt seg imellom, og har tillit ved sine respektive institutt har vært sentralt.

Gjennomføring

- God forankring og medvirkning i utforming av gjenopprettingsarbeidet blant ledere, tillitsvalgte, og vernetjenesten, men mindre blant øvrige ansatte.
- Organiseringen mangler en administrativ ressurs som kan sørge for innkallelser, agendaer, referater og formidling av disse til ansatte.
- Strekk i laget der ikke alle opplever at de får delta – dilemma mellom å involvere mange tidlig og å gå forsiktig frem.
- Gjenopprettingsarbeidet har i liten eksplisitt behandlet strategiske og arbeidsmiljømessige betingelser for fremtidig organisering.

6 Diskusjon

6.1 Drøfting av resultater

Det er noenlunde sammenfallende bilder som tegnes av de ulike datakildene. Resultatene viser at arbeidsmiljøet per dags dato er forsvarlig ved begge institutt, og at en har fått normalisert en hverdag hvor ansatte kan konsentrere seg om faglige oppgaver. Forsknings- og undervisningssamarbeidet på tvers oppleves som fungerende, men flere informanter opplever at organisatoriske barrierer fører til tilfeller med suboptimal ressursbruk med tanke på veiledning, sensurering og emneundervisning, og at gjenoppretingsarbeidet ikke har løst dette.

Gjenoppretingsarbeidet har vært ressurskrevende, og det har konsentrert seg om praktiske utfordringer. For ansatte har det vært vanskelig å holde oversikt over de ulike aktivitetene og innholdet. Derfor kan det også være vanskelig for mange å se den store betydningen av dette arbeidet. Likevel synes det helhetlige bildet å være at gjenoppretingsarbeidet har hatt betydning for at en har opprettholdt tilnærmet normal drift ved de to instituttene. Arbeidet er også i hovedsak blitt gjennomført i henhold til de prinsippene en satte ved starten – forsterket formell medvirkning, la tiden arbeide for seg, samt tett ledelsessamarbeid. Dette er blitt gjort i en situasjon med stor usikkerhet og uklarhet etter et styrevedtak som i liten grad inneholder detaljer om veien videre. Mye av det tidlige gjenoppretingsarbeidet gikk ut på å sikre praktiske løsninger som ikke var definert i styrevedtaket (f.eks. om økonomi og studieansvar). Dette måtte gjøres på en måte som opplevdes rettferdig for begge parter, i en situasjon med lav tillit.

Gjenoppretingsarbeidet som metode har bidratt til en strukturert involvering av ansatte med formelle roller i arbeidsmiljøarbeidet. Et viktig element i dette arbeidet har vært medvirkning av tillitsvalgte- og verneombudslinja i gjenoppretingsarbeidets grupper.

Gjenoppretingsarbeidet har derfor sannsynligvis hatt en viktig funksjon gjennom å etablere strukturerte nøytrale arenaer der en har fått jobbet seg gjennom praktiske problemstillinger på en måte som gjør at en har kunnet løse disse og samtidig hindret nye konflikter eller gamle konflikter i å gjenoppstå.

Spørsmålet om å jobbe med den underliggende konflikten eller ikke?

Et moment som flere har tatt opp i intervjuene er at fordi en ikke har jobbet med det underliggende problemet, så argumenteres det for at situasjonen er relativt lik som den var i 2019 på tvers av instituttene. I styrevedtaket i 2019, samt i mandatet til gjenoppretingsarbeidet var vurderingen å ikke jobbe relasjonelt av hensyn til situasjonen en befant seg på dette tidspunktet. Det var da en veldig usikker situasjon, hvor ansatte var slitne av mye konflikt og det var et høyt sykefravær. Det var derfor viktig å fokusere på å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø og en normalisering av arbeidshverdagen til de ansatte på hvert institutt.

I mandatet for gjenoppretingsarbeidet står det at «*Det skal i første omgang ikke gjennomføres samtalebaseret og relasjonsfokuset konfliktløsning*», noe som kan skape en forventning om at det vil skje på et senere tidspunkt. Ettersom konflikten på dette tidspunktet var dyp, var det å utsette en slik tilnærming forståelig. Konflikter som har nådd trinn fire og

nedover i konfliktrappen er ikke alltid løsbare med dialogbasert og relasjonell fasilitering (Glasl, 1982). Derfor bør en også vurdere hvilke utfall av denne typen konflikter en ser for seg som mulige og realistiske før en igangsetter tiltak. Å fokusere på praktiske problemer i gjenopprettingsarbeidets grupper, og gi tilbud om individuelle samtaler og ekstern helsehjelp (f.eks. bedriftshelsetjeneste, psykolog) kan i en slik sammenheng ha vært en nødvendig fremgangsmåte, selv om det ikke har løst konflikten. Hovedhensikten med å gå forsiktig frem har vært å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø, noe som i stor grad er oppnådd.

Revurdering underveis når de praktiske utfordringene er løst

I starten av gjenopprettingsarbeidet ble praktiske utfordringer og strukturer for å unngå konflikt prioritert. Ifølge informantene ble det etter hvert færre saker å ta tak i, og mindre innhold i møtene. I gjenopprettingsarbeidet kunne det derfor vært hensiktsmessig å ha revurdert tilnærmingen når en så at arbeidssituasjonen hadde normalisert seg, og de fleste praktiske utfordringene hadde blitt løst. Her kunne en revidert de ulike gruppenes mandat og formål, og vurdert om det var mulig og hensiktsmessig å også jobbe med relasjonelle forhold, felles strategier, og fremtidig organisering av historiemiljøene. Som vi ser av mandatet og referatene er disse viktige temaene i liten grad behandlet formelt i gruppene.

Virkemidler i gjenopprettingsarbeidet

Gjennom gjenopprettingsarbeidet har en fått inkludert vernetjenesten og tillitsvalgte på flere nivåer, en har fått gjenopprettet et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte på hvert sitt institutt, samt løst praktiske problemer spesielt knyttet til undervisningssamarbeid på tvers. Virkemidlene for å få til dette har vært formell medvirkning av tillitsvalgte og verneombud, men også opprettelse av arenaer for strukturert samhandling, å la ting modne over tid, og å ta saker på alvor. Dette er i stor grad i henhold til planen og prinsippene for gjenopprettingsarbeidet.

Mandatet oppleves som utydelig av flere informanter. I første utkast til mandat var det et uttrykt mål at gjenopprettningen skulle føre til et felles historiemiljø. Dette ble endret etter en medvirkningsrunde hvor det ble klart at det var viktig å gå mer forsiktig frem. Det kan synes som at navnet «gjenopprettingsarbeidet» ble hengende igjen fra første utkast, selv om det nå ble tillagt en annen betydning, nemlig å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. Til tross for at det er dette formålet ansatte er blitt informert om, så ser det ut til at tvetydigheten i hva som skal gjenoprettes har skapt usikkerhet og uklarhet. En for så vidt rund, men noe vag formulering i mandatet om formålet knyttet til organisering kan altså ha bidratt til uklarhet om hva gjenopprettingsarbeidet skulle føre til. Det innebærer muligens at ansatte heller ikke har begynt å forberede seg til de endringene som sannsynligvis er relativt nært forestående.

Tillit og habilitet

En høy grad av tillit fører til bedre samarbeidsforhold, mens det motsatte fører til konkurranseadferd og økt sjans for at konflikter oppstår, *“trust lubricates cooperation, and cooperation itself breeds trust”* (Nahapiet & Ghoshal, 1998 s. 255). Høy grad av tillit skaper også gode betingelser for forhandlinger og ergo også resultater fra forhandlinger (Elgoibar et

al., 2016). Tillit er en fundamental men samtidig sårbar komponent i samarbeidsrelasjoner i en organisasjon, og er lett å ødelegge og vanskelig å reparere (Lewicki et al., 1998).

Vi har sett at mangler ved referater, hyppige møter, og lite informasjon om innholdet i møtene har bidratt til en usikkerhet hos enkelte om hva som blir diskutert i gjenoppretingsarbeidet. Som nevnt i NTNU styresak S-38/19 har det vært habilitetsinnsigelser knyttet til manglende tillit om ledelsens upartiskhet frem mot delingsvedtaket. I våre data finner vi også en mangel på tillit til ledelsen ved nivå 2 og til dels nivå 1 som kan påvirke hvor legitimt gjenoppretingsarbeidet oppleves for disse. Dette berører vanskelige dilemmaer for hvordan et slikt arbeid skal organiseres. Å følge den ordinære linjen kan være nyttig for å gjenoppbygge tillit mellom ansatte og ledelse, noe som i mindre grad ville vært mulig om en satte inn stedfortredere. På den andre siden ser vi at det er viktig at sentrale aktører i en situasjon med tvetydighet, usikkerhet og konflikt, har tillit fra alle parter. Disse avveiningene vil det også være nødvendige å gjøre grundige vurderinger for når en organiserer denne typen arbeid i fremtiden.

Organisering «uavhengig» av relasjonelle forhold

Gjenoppretingsarbeidet oppleves ikke i vesentlig grad å ha lagt grunnlag for en annen fremtidig organisering enn dagens situasjon. Strategiske og organisatoriske forutsetninger, og rotårsaken til krisen er i liten grad tatt tak i. En omorganisering av de to historiske instituttene vil derfor medføre en risiko for forverring i forhold til dagens situasjon, både arbeidsmiljømessig og faglig. Hvilke kriterier (f.eks. arbeidsmiljømessige, faglige, administrative og økonomiske) som blir førende for fremtidig organisering vil være en beslutning det faller på arbeidsgiver å ta. Disse vurderingene og begrunnelsene for dem bør kommuniseres tidlig og tydelig, slik at flest mulig kan stille seg bak prosessen selv om en blir uenig i utfallet. Bred og reell medvirkning i denne prosessen vil være avgjørende for legitimiteten til den løsningen som velges.

Arbeidstakere har også en medvirkningsplikt i arbeidsmiljøarbeid og skal aktivt medvirke til et godt arbeidsmiljø og gjennomføring av tiltak (se f.eks. Arbeidsmiljøloven §2-3). Tilstrekkelig tid fra at en beslutning om ny fremtidig organisering til at omorganiseringen trer i kraft vil gi ansatte og ledere mulighet til å forberede seg, og melde om behov for- og gjennomføre individuelle tilpasninger, for de personene som blir mest berørt av en omorganisering.

6.2 Metodisk drøfting

Som flere informanter også har påpekt er det vanskelig å si noe om de objektive effektene av gjenoppretingsarbeidet all den tid vi ikke har en sammenlignbar situasjon hvor gjenoppretingsarbeidet ikke ble gjennomført. Det er også vanskelig å skille mellom hvilken virkning som skal tilskrives delingstiltaket, det at tiden har gått, og hvilken virkning som skal tilskrives gjenoppretingsarbeidet. I tillegg har en i samme tidsrom hatt en pandemi, som medførte endrede arbeidsvilkår, og endrede arbeidsvaner spesielt knyttet til hjemmekontor og bruk av digitale løsninger som også kan ha hatt betydning for arbeidsmiljøene.

Som flere av informantene også sier, så kan en kontrafaktisk argumentere for at de praktiske utfordringene ville blitt løst uavhengig av gjenoppretingsarbeidet, all den tid ressursfordeling og undervisning er oppgaver som må avklares for å få til drift av studieprogram på et

universitet. Gitt sykefraværet og arbeidsmiljøet ved tidspunktet for deling er det likevel evalueringsgruppens syn at å løse disse utfordringene utenfor et formelt gjenopprettingsarbeid ville medførte en mye større risiko for konflikter og forverret arbeidsmiljø enn tilfellet ble når en løste disse oppgavene i gjenopprettingsarbeidet. Det virker likevel sannsynlig å si at opprettelsen av forsvarlige arbeidsmiljø i stor grad startet ved delingstiltaket, og at gjenopprettingsarbeidet har hatt en betydning for å løse de praktiske problemene som oppsto ved at instituttene ble delt uten at den underliggende konflikten har spilt en særlig stor rolle.

I denne evalueringen finnes tilsvarende problematikk som ved arbeidsmiljøarbeid hvor en ser på sentraltendens på tvers av et miljø. Metodene er i liten grad egnet til å synliggjøre enkeltpersoner som har det vanskelig, tvert imot søker en å unngå å identifisere enkeltpersoner. Derfor skal en være forsiktig med å dra konklusjoner på vegne av alle ansatte. Tilsvarende blir det vanskelig å gjennomføre tiltak på gruppenivå som også favner de enkeltpersonene som opplever ting vanskelig. Arbeidsmiljøarbeid bør derfor også ta inn over seg at enkeltpersoners opplevelser kan avvike fra gjennomsnittet fra f.eks. ARK eller spørreundersøkelsen som ble gjennomført i denne evalueringen.

7 Organisasjonslæring – å dra nytte av erfaringer

En lærende organisasjon er en organisasjon som tilrettelegger for læring hos alle sine medarbeidere, samtidig som den hele tiden utvikler seg selv for å nå sine strategiske mål (Pedler m.fl. 1989:91).

Som det fremgår av de foregående kapitlene har en gjennom det arbeidet som er gjort etter delingen i 2019 fått mange erfaringer og ervervet innsikt i viktige sider ved konflikthåndtering og gjenoppretting. Disse kunnskapene er det viktig å ta med seg, bearbeide og spre på en slik måte at en står bedre rustet om lignende situasjoner skulle oppstå på et senere tidspunkt. Her kan en vise til at det i forskning om sikkerhet, ulykker og kvalitetsutvikling er vanlig å møte uttrykket «never waste a crisis», som peker på at en alltid skal prøve å trekke lærdom ut av det som gikk galt for å unngå at det skjer igjen.⁴ For NTNU gir krisen ved Institutt for historiske studier grunnlag for to viktige læringsutfordringer:

1. Hvordan skal en håndtere en slik krise hvis den oppstår?
2. Hvilke kvaliteter må NTNU utvikle for å forhindre slike kriser i fremtiden?

7.1 Krisehåndtering

NTNU har formelle retningslinjer for håndtering av konflikter av personkonflikter m.m., som sier hvordan slike saker skal behandles, med krav til klagebehandling, dokumentasjon, møter og faktaundersøkelser. Håndteringen av problemene ved Institutt for historiske studier, fra at disse ble løftet opp til overordnede nivå og frem til delingsvedtaket, ser ut til å ha vært gjennomført i tråd med disse retningslinjene. Retningslinjene sier imidlertid ikke noe om hva en skal foreta seg etter at en har utarbeidet en sluttrapport og trukket en konklusjon, ut over at en skal «utøve gjenopprettende tiltak».

⁴ Det opprinnelige uttrykket «Never let a good crisis go to waste» sies å først være formulert av Winston Churchill.

Krisen ved Institutt for historiske studier er en konsekvens av motsetninger og konflikter som hadde utviklet seg over flere år, og som etter hvert, direkte eller indirekte, omfattet eller påvirket de fleste ansatte. Erfaringene fra gjenopprettingsarbeidet er viktige å ta med seg, men for å håndtere mulige fremtidige situasjoner der et helt institutt, eller en større gruppe av ansatte, er dypt involvert – og en befinner seg på eller nedenfor trinn 6 i Glasls (1982) konflikttrapp –, viser både praksis og teori at det ikke finnes enkle løsninger. Da går den eneste veien gjennom en godt gjennomført lokal reparasjons- og utviklingsprosess, der reell medvirkning fra de ansatte er en absolutt forutsetning. Å få til en slik prosess vil være avgjørende for den fremtidige utviklingen av historiemiljøet.

Medvirkning i organisasjonsutvikling kan skje på ulike måter. Pateman (1970) skiller mellom tre nivåer: (1) pseudomedvirkning, (2) delvis deltakelse, og (3) full deltakelse. *Pseudomedvirkning* innebærer at beslutninger allerede er fattet, og at «deltakelse» begrenses til at ansatte blir informert om vedtak som er fattet og fremtidige endringer. *Delvis deltakelse* beskriver en situasjon der ansatte kan komme med forslag eller tilføyelser, men der ledelsen står fritt til å se bort fra dette og fatte beslutninger uten å ta hensyn til hva ansatte har gitt uttrykk for. *Full deltakelse* betyr at ansatte har reell innflytelse på de beslutningene som fattes. Dersom universitetsansatte, og antakelig særlig de vitenskapelig ansatte, skal akseptere en endringsprosess og utfallet av denne, kan det vanskelig oppnås uten full deltakelse. Ifølge Amundsen og Kongsvik (2008) vil pseudomedvirkning ofte bidra til utvikling av endringskynisme, der ansatte verken aksepterer behovet for endring, eller er interessert i å delta i endringsprosessene på en positiv måte.

Generelt kan en si at vellykkede endringsprosesser som forutsetter bred og reell medvirkning, har fire sentrale kjennetegn: forståelse, forankring, forpliktelse og planlegging (Schiefløe, 2016).

Forståelse innebærer at ansatte har en relativt sammenfallende oppfatning av de utfordringer og muligheter organisasjonen står overfor, og hva som må gjøres for å svare på disse. Å utvikle en felles forståelse kan noen ganger være en krevende oppgave som forutsetter kommunikasjon, dialog og tillitsbygging.

Forankring innebærer at målsettinger og beslutninger om å gå inn i en omfattende endringsprosess er akseptert av alle viktige aktører. Særlig viktige aktører her er alle de ledere, tillitsvalgte og medarbeidere som en vellykket endringsprosess er direkte eller indirekte avhengig av. Kotter (2012) peker på at det i utfordrende situasjoner er helt avgjørende å få på plass en koalisjon av innflytelsesrike aktører.

Forpliktelse innebærer at alle det angår opplever at de selv har et ansvar og en rolle å spille for å gjennomføre planlagte endringer på en så god måte som mulig. Forpliktelse følger av at ansatte ansvarliggjøres, at planer og tiltak følges opp, og at det er sammenheng mellom det ledere sier og det som gjøres.

Planlegging: En omfattende endringsprosess i en organisasjon er i sin natur et *prosjekt*, det vil si en planlagt aktivitet med et definert mål som skal realiseres innenfor en avgrenset tidsperiode. Forskningslitteraturen er klar på at vellykket prosjektgjennomføring henger nøye sammen med kvaliteten på planleggingen, prosjektledelsen, og evnen til å følge opp og eventuelt korrigere kurs og fremdrift underveis.

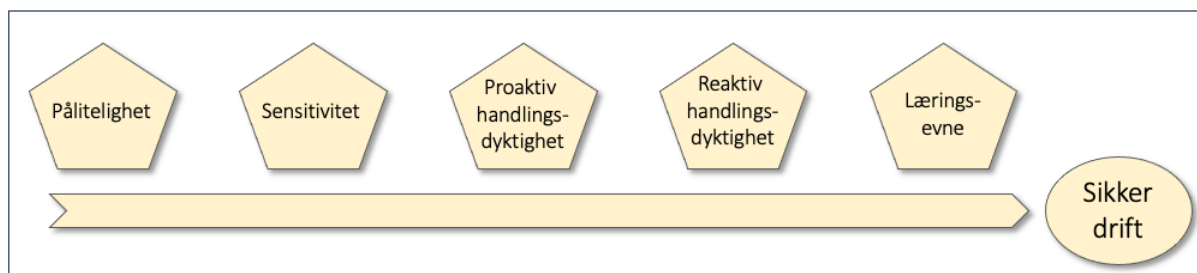
Mens utvikling av forståelse, forankring og forpliktelse vil være unike prosesser som må tilpasses den enkelte situasjon, kan planleggingsprosessen bygge på generelle prosedyrer for håndtering av denne typen kriser. Her trengs retningslinjer for etablering av prosjektorganisasjon, representasjon på ulike nivåer, eventuell bruk av ekstern prosjektbistand, informasjon og dokumentasjon.

7.2 Organisasjonskvaliteter

I sikkerhetsforskning betegner uttrykket *resilience* (norsk: resiliens) en organisasjons evne til å opprettholde en stabil tilstand og fortsette med normal aktivitet selv om den utsettes for uventede hendelser, forstyrrelser eller påvirkninger (Kongsvik m.fl. 2018: 88).

For et universitet og et universitetsinstitutt innebærer resiliens i kriser av den typen som er grunnlaget for denne rapporten at en må utvikle rutiner, forståelse og virkemidler som er av en slik kvalitet at en for det første er i stand til å forhindre at de oppstår, og for det andre at en må være i stand til å begrense skaden og gjenopprette normal tilstand dersom de uansett inntreffer.

Generelt kan en si at en organisasjon som skal være resilient og kunne operere på en sikker måte, må utvikle fem ulike sett av organisatoriske egenskaper. Dette kan illustreres i en modell for sikker drift, som vist i figuren nedenfor. Modellen er utviklet primært for bruk i sikkerhetsarbeid på ulike nivåer, men kan også anvendes i denne sammenheng (Schiefløe 2012).



Figur 8 - Organisasjonelle forutsetninger for sikker drift

At organisasjonen er **pålitelig**, innebærer at den er godt planlagt og styrt, med gode rutiner og tydelige ansvars- og myndighetsforhold, og at medarbeidere på ulike nivåer har kompetanse og arbeidskapasitet til å håndtere både planlagte oppgaver og ikke-planlagte hendelser. **God ledelse** og tillitsfulle relasjoner er kritiske faktorer og helt avgjørende for å håndtere personrelaterte utfordringer.

En organisasjon som er **sensitiv** har prosedyrer, praksis og kultur som gjør at en oppdager og forstår mulige faresignaler, også når dette forutsetter at en kombinerer informasjon på nye og ikke-planlagte måter, eller at informasjon fanges opp av noen som ikke har det aktuelle feltet som definert ansvarsområde. **Risikoforståelse og kommunikasjon** er sentralt her.

Proaktiv handlingsdyktighet betyr at en har kompetanse, rutiner og reaksjonsevne, slik at tilløp, for eksempel at det oppstår en gryende personkonflikt, stoppes før de utvikles til mer omfattende og alvorlige hendelser. Det kan også kreve at organisasjonen må ha evne til **improvisasjon**, fordi det kan oppstå situasjoner som en ikke har forestilt seg eller har forberedt seg på.

Når organisasjonen har **reaktiv handlingsdyktighet** innebærer det at en er i stand til å håndtere hendelser og ulykker som uansett måtte inntreffe, enten dette er interne konflikter, teknisk svikt, eller ulykker og hendelser påført utenfra. Utvikling av reaktiv handlingsdyktighet forutsetter **beredskap**, planer og trening.

Organisasjonen må også ha **evne til læring**. Det vil si at en må være i stand til å registrere og analysere ulykker og hendelser og bruke dette som grunnlag for både formell og uformell erfaringsoverføring og læring. Som understreket av Hollnagel (2014), er det også viktig at en er i stand til å trekke lærdom ut av det som går som det skal.

En kan også forstå modellen overfor slik: Dersom en organisasjon utsettes for en potensielt skadelig påvirkning, som for eksempel en begynnende personalkonflikt, og den svikter både når det gjelder pålitelighet, sensitivitet, proaktiv og reaktiv handlingsdyktighet, kan de initielle forstyrrelsene utvikle seg til en alvorlig krise eller ulykke. Dette var situasjonen ved IHS før delingsvedtaket. Fordi en ikke hadde håndtert situasjonen på et tidligere tidspunkt, hadde en kommet til et punkt i Glasls konflikttrapp der drastiske eksterne grep var det eneste mulige.

7.3 Veien videre

Evnen en organisasjon har til å unngå og å håndtere uønskede hendelser er tett knyttet til organisasjonens generelle kvaliteter og yteevne. Det innebærer at en må se slike utfordringer i et holistisk og systemorientert perspektiv, der en retter oppmerksomheten både mot organisasjonens formelle (struktur, regelverk, rutiner) og uformelle (kultur, interaksjon, relasjoner) egenskaper. Det betyr at oppmerksomheten må rettes mot **organisasjonsutvikling**.

Dersom NTNU har som målsetting å unngå å komme i lignende situasjoner som den som oppstod på Institutt for historiske studier, og tar utgangspunkt i de kvalitetene som er illustrert i figur 8, innebærer det at en må stille følgende kritiske spørsmål:

- Har NTNU regler, rutiner, kultur, interne relasjoner, og ledelse (på ulike nivåer) som gjør at en driver virksomheten på en slik måte at det ikke gir grunnlag for at konflikter oppstår og kommer ut av kontroll?
- Har NTNU ledelse, HR-funksjon og tillitsmannsapparat som er i stand til å oppdage og håndtere begynnende konflikter og samhandlingsproblemer før de blir så dyptgripende at de krever spesielle tiltak og ekstra ressurser?
- Dersom konflikter og andre problemer blir så omfattende at de ikke kan håndteres innenfor det ordinære styrings- og støtteapparatet, har en da erfaring og prosedyrer for hvordan en skal initiere, organisere og gjennomføre spesielle tiltak eller prosjekter?
- Dersom en kommer opp i spesielt krevende og vanskelige organisatoriske situasjoner, har en da prosedyrer og kultur for å registrere, bearbeide og formidle erfaringer for fremtidig læring?

Som påpekt i definisjonen av organisasjonslæring gjengitt ovenfor, oppnår en læring av en situasjon som den som oppstod på Institutt for historiske studier når NTNU både utvikler seg som organisasjon og utvikler sine medarbeidere. Viktige målgrupper for personalutvikling bør her være ledere på nivå 2 og 3 og støttepersonale innenfor HR. Sentrale elementer i et utviklingsprogram bør omfatte formelle regler og retningslinjer, jamfør retningslinjene for

håndtering av personalkonflikter ved NTNU, men også omfatte risikoforståelse, risikohåndtering og organisatorisk beredskap.

Flere momenter ved gjenopprettingsarbeidet oppleves som nyttige verktøy å kunne bruke når en må ha en reaktiv tilnærming til en inntruffet situasjon. Dette handler om opprettelsen av en nøytral arena med tydelige regler der en kan, over tid, jobbe med utfordrende saker på tvers av skillelinjer på en strukturert måte. I tillegg synes styrking og involvering av verneombud- og tillitsvalgtapparatet i prosjektets grupper å være nyttig – for å sikre at disse har den posisjonen de skal ha i arbeidsmiljøarbeid, og å sikre redundans i medvirkningskanaler inn i et slikt prosjekt.

7.4 2024 og fremover

Selv om flertallet av de ansatte nå opplever et tilfredsstillende arbeidsmiljø og en god arbeidssituasjon, er det mange som fremhever at dagens situasjon med to separate historieinstitutter ikke er faglig ønskelig eller økonomisk bærekraftig på lengre sikt. Blant de ansatte er det ulike syn på fremtidig organisering. Noen ønsker en fortsettelse av dagens situasjon, noen ser for seg en sammenslåing, mens noen skisserer mulige konstellasjoner der hele eller deler av de to instituttene slås sammen med andre fagmiljøer.

Historiefaget står også overfor to viktige beslutningspunkter, som må sees i sammenheng:

- Ved HF pågår et arbeid for å fastlegge en eventuell ny instituttstruktur, der en viktig målsetting er å etablere færre og mer økonomisk robuste enheter.
- Ved slutten av dette tiåret skal historiefaget og de øvrige instituttene på Dragvoll flytte til nye lokaler på Gløshaugen. Hovedplanene for nye bygg er fastlagt, og en vil snart ta fatt på detaljplanlegging av undervisnings- og kontorlokaler. Det betyr at en innen rimelig tid må bestemme seg for hvordan ulike fagmiljøer skal plasseres fysisk.

Slik forfatterne av denne rapporten ser det, gir disse beslutningssituasjonene grunnlag for en grunnleggende diskusjon om to viktige forhold:

- hva er de faglige ambisjonene for historiefaget, og
- hvilken rolle skal undervisning og forskning i historie ha i forhold til andre fagmiljøer ved NTNU, jfr. ambisjonene om økt tverrfaglighet og faglige synergier, særlig mellom teknologi/real-fag og humaniora/samfunnsfag og sett i lys av NTNUs visjoner om «kunnskap for en bedre verden»

Denne diskusjonen kan så gi grunnlag for å formulere en *overordnet målsetting for historiefaget ved NTNU*.

Med målsettingen på plass kan en så utforme en strategi for å nå disse målsettingene, der en bør gi svar på tre overordnede spørsmål:

- Hva slags faglig profil skal forskningen og undervisningen ha?
- På hvilken måte skal en komme i inngrep med andre fagmiljøer ved NTNU, både med hensyn til undervisningsbidrag og forskningssamarbeid?
- Hvordan skal en sikre et konkurransedyktig fagmiljø som kan oppnå ekstern forskningsfinansiering, tiltrekke seg dyktige fagfolk og være attraktivt for studenter?

Slike diskusjoner er blitt gjennomført på instituttnivå, og det finnes strategier for både IHK og IMS som er rettet mot NTNU sin visjon «Kunnskap for en bedre verden». Denne diskusjonen

bør også tas sammen med høyere nivå på NTNU, inkludere begge institutter, og sees i sammenheng med tilsvarende diskusjon på andre institutter. Når dette fundamentet er avklart, har en et grunnlag for å fastsette fremtidig instituttstruktur og fatte beslutning om fysisk plassering på Gløshaugen.

I tråd med anbefalingene ovenfor vil det derfor være hensiktsmessig å opprette et eget prosjekt knyttet til fremtidig organisering og lokalisering, med bred sammensetning og forankring i fagmiljøene som vurderer disse spørsmålene for historiemiljøet og som også ser dette ut fra et overordnet NTNU-perspektiv.

8 Konklusjon

Prinsippene for gjenopprettingsarbeidet var formell involvering av medvirkningsapparatet, tett dialog mellom ledelsen ved de to instituttene, og koordinering av samarbeidet mellom de to instituttene. Gjenopprettingsarbeidet har i hovedsak blitt gjennomført i henhold til disse prinsippene i mandatet.

Det er i dag forsvarlige arbeidsmiljø ved både IHK og IMS. Gjenopprettingsarbeidet har gjennom de ulike gruppene sannsynligvis bidratt til normal drift og forsvarlige arbeidsmiljø på instituttene i en situasjon med høy usikkerhet og lav tillit. Dette er blitt gjort gjennom opprettelsen av strukturerte arenaer hvor en har kunnet jobbe med praktiske utfordringer som følge av deling på en systematisk måte uten at ny konfliktdynamikk har etablert seg. Disse praktiske utfordringene handler blant annet om ressurser, koordinering og samarbeid knyttet til utdanning og forskning. Arbeidet har også bidratt med en systematisk involvering av ansatte med formelle roller i arbeidsmiljøarbeidet gjennom inkludering av tillitsvalgte- og verneombudslinja i gjenopprettingsarbeidets grupper.

I mandatet for gjenopprettingsarbeidet skulle arbeidet også sikre strategiske og organisatoriske forutsetninger som muliggjør den organiseringen som er mest hensiktsmessig for NTNU. Gjenopprettingsarbeidet har i mindre grad jobbet med disse forutsetningene, og fokuset har vært på å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø. Vurderingene om å jobbe primært med praktiske utfordringer oppleves som fornuftig, men en revurdering av målsettingene etter hvert som flere av de praktiske problemene var løst, kunne vært fornuftig.

Konkrete forbedringspunkter for gjenopprettingsarbeidet handler om:

- Tydeligere forankring og formuleringer i mandat og arbeidets formål.
- Bedret informasjonsflyt gjennom en egen administrativ ressurs som har ansvar for agendaer, møteinnkallelser, og referater.
- Revurdering underveis i arbeidet der en ser på status for arbeidet, hvilke formål som er satt og oppnådd, og om det er hensiktsmessig å endre kurs.

Organisering av historiemiljøet kan gjennomføres på den måten som er mest hensiktsmessig for NTNU, sett i lys av hvordan virksomheten for øvrig organiseres. Det vil likevel ikke være uavhengig av forhold i personalgruppen, da det fortsatt finnes vanskelige relasjonelle forhold på tvers av instituttene. Dermed vil det være en risiko for arbeidsmiljø og faglig engasjement ved begge institutt ved en eventuell omorganisering som samler historiemiljøet. Vurderinger av hvordan de historiske instituttene skal være fremover i tid, og å se på faggruppesammensetninger i en større prosess på humanistisk fakultet vil kunne lette denne risikoen noe. Tilstrekkelig tid fra en beslutning om organisering til omorganiseringen trer i kraft kan gi ansatte og ledere tid og mulighet til å gjøre rimelige tilpasninger til den nye situasjonen.

NTNU kan lære av dette gjenopprettingsarbeidet og den forutgående konflikten ved å se til forskning på krisehåndtering i virksomheter. Det handler om å ha en organisasjon som er godt planlagt og har rutiner og ledelsen som skal til for å håndtere uønskede situasjoner. Organisasjonen må også være sensitiv for å fange opp mulige faresignaler og gryende konfliktdynamikk, samt være proaktiv slik at denne kan stoppes før den utvikler seg. Videre må organisasjonen kunne være reaktiv og ha beredskap og planer for å kunne håndtere hendelser som har inntruffet eller gått for langt. Til slutt må organisasjonen ha et apparat som sørger for læring, og benytter den nye kunnskapen til formell og uformell erfaringsoverføring. Dette

gjelder også når en klarer å håndtere de potensielle konfliktene på de ulike stadiene – og at ting går som de skal.

I all hovedsak opplever evalueringsgruppen at gjenoppretingsarbeidet har blitt gjennomført i tråd med styrevedtak og prinsippene som ble satt, og har bidratt til forsvarlige arbeidsmiljø ved begge institutt. Arbeidet har i mindre grad jobbet med forutsetninger for fremtidig organisering, og en tydelig og transparent prosess bør være på plass slik at ansatte kan stille seg bak beslutningen uavhengig av utfall.

9 Referanser

- Amundsen, O. & Kongsvik, T. (2008) *Endringskynisme*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2. Hentet dato 18.12.2023.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Einarsen, L. A. (2021). Faglig tilnærming til gjenopprettingsarbeidet ved IMS og IHK levert av WorkPlaceDevelopers AS. Lagt fram i NTNU styremøte 11. mars 2021. Vedlegg til sak O-9/21. Hentet fra <https://www.ntnu.no/adm/styret/saker>. Hentet dato 18.12.2023.
- Ekstam, K. (2001). Håndbok i konflikthåndtering. Oslo, NKS Forlaget
- Elgoibar, P., Munduate, L., & Euwema, M. (2016). *Building trust and constructive conflict management in organizations* (pp. 1-13). Springer International Publishing.
- Glasl, F. (1982). The process of conflict escalation and roles of third parties. In G. B. J. Bomers and R. Peterson (eds), *Conflict management and industrial relations* (pp. 119–140). Boston: Kluwer-Nijhoff
- Hollnagel, E. (2014) *Safety I and Safety II: The Past and Future of Safety Management*. Aldershot: Ashgate
- Kongsvik, T., Albrechtsen, E., Antonsen, S., Herrera, I. A., Hovden, J. & Schiefloe, P. M. (2018). *Sikkerhet i arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kotter, J. P. (2012) *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press
- Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C., & Gillespie, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of Management*, 32(6), 991–1022
- Lumivero LLC (2017). NVivo Qualitative Data Analysis Software 12. Tilgjengelig fra <https://lumivero.com/products/nvivo/>
- Lystad, A. M. (2004). Håndbok i konflikthåndtering. Oslo, Akribe AS
- Morrill, C., & Rudes, D. S. (2010). Conflict resolution in organizations. *Annual Review of Law and Social Science*, 6, 627-651.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- NTNU styremøte 31. oktober 2021. Sak S-38/19. Styremøte 31. oktober 2021. Organisatoriske endringer ved Institutt for historiske studier ved Det humanistiske fakultet. Hentet fra <https://www.ntnu.no/adm/styret/saker>. Hentet dato 18.12.2023.
- NTNU styremøte 11. mars 2021. Sak O-9/21. Gjenopprettingsarbeidet ved Det humanistiske fakultet, Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for historiske og klassiske studier NTNU. Hentet fra <https://www.ntnu.no/adm/styret/saker>. Hentet dato 18.12.2023.

- Pateman, C. (1970) *Participation and Democratic Theory*. Cambridge U.K.: Cambridge University Press
- Pedler, M., Boydell, T. & Burgoyne, J. (1989). "The Learning Company". *Studies in Continuing Education*, vol 11/2 (91-101).
- Schiefloe, P. M. (2012). *En modell for samfunnssikkerhet*, Oslo: 22.juli-kommisjonen, notat 10/12
- Schiefloe, P. M. (2016). *Forutsetninger for å lykkes med organisasjonsendringer*. I Hybertsen, Dahler, I. og Steiro, T. (red.) *Endringskapasitet og lederskap*. Trondheim: Luftkrigsskolen, skriftserie nr 31 (41-54)
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International journal for quality in health care*, 19(6), 349-357.
- Willig C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology. Adventures in theory and method*. Second edition. Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press; 2008.

Evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS

Spørreskjema - Evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS

Dette spørreskjemaet er en del av forskningsprosjektet 'Evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS'. Prosjektet vil kartlegge effekten av gjenoppretingsarbeidet, beskrive hvordan medarbeidere opplever dette arbeidet, tanker om arbeidsmiljø, samarbeid på tvers av instituttene, og fremtidig organisering.

Svarene fra dette spørreskjemaet vil benyttes inn mot en samlet vurdering opp mot formålene med prosjektet. Spørreskjemaet vil ikke stille spørsmål som er direkte personidentifiserende, men kombinasjon av spørsmål vil likevel kunne medføre at svarene er personidentifiserende. Det er kun forskere tilknyttet prosjektgruppen ved NTNU Samfunnsforskning som har tilgang til svarene, og vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ved å svare på dette spørreskjemaet samtykker du til at vi kan behandle dine opplysninger.

Hvis du har noen spørsmål om spørreskjemaet eller prosjektet, kan du ta kontakt med prosjektleder Martin Inge Standal på martin.standal@samforsk.no.

Hvilket institutt er du ansatt ved?

Institutt for historiske og klassiske studier

Institutt for moderne samfunnshistore

Hvilken stillingskategori er du ansatt i?

Teknisk-/administrativt ansatt

Fast vitenskapelig ansatt

Midlertidig vitenskapelig ansatt

Når startet du som arbeidstaker ved et av de historiske instituttene på NTNU (IHS, IHK eller IMS)?

Før 2010

Etter 2010 frem til 2018

Fra 2018

Som beskrevet i mandatet for gjenoppretingsarbeidet var formålet med dette arbeidet å legge til rette for at de to instituttene (IHK og IMS) arbeidsmiljømessig og strategisk utvikler seg på en måte som skaper betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter.

Målsetningene for gjenoppretingsarbeidet var dermed å sikre at ansatte ved IHK og IMS har et forsvarlig arbeidsmiljø, og samtidig klarer å levere det som er forventet innen utdanning og forskning. Dette prosjektet skal evaluere gjenoppretingsarbeidet som er gjort fra styrevedtaket om deling 31. okt 2019 frem til i dag. Du må derfor ta utgangspunkt i denne tidsperioden når du svarer på spørsmålene. Når vi skriver "instituttene" i spørsmål menes IHK og IMS.

Eventuelle kommentarer til mandatet og avgrensningen beskrevet over

Beskrivelse av gjenoppretingsarbeidet

Gjenoppretingsarbeidet, med form og mandat ble jobbet frem våren 2020. Dette skjedde gjennom møter og diskusjon mellom flere aktører, samt allmøter på begge institutter. Gjenoppretingsarbeidet ble deretter organisert som prosjekt, med styringsgruppe, prosjektgruppe, ledergruppe og administrativt forum, samt involvering fra SESAM/LOSAM. Disse gruppene har hatt ukentlige møter og det har også

blitt gjennomført personalsamlinger og personalsamtaler.

Medvirkning

I hvilken grad hadde du mulighet til å medvirke til hvordan gjenopprettingsarbeidet skulle organiseres?

- 1 - i svært liten grad
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 - i svært stor grad
- Ikke relevant

I hvilken grad hadde du mulighet til å medvirke til hvordan gjenopprettingsarbeidet skulle gjennomføres i praksis?

- 1 - i svært liten grad
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 - i svært stor grad
- Ikke relevant

I hvilken grad har du hatt mulighet til å medvirke i gjenopprettingsarbeidet underveis?

- 1 - i svært liten grad
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 - i svært stor grad
- Ikke relevant

I hvilken grad har det praktiske gjenopprettingsarbeidet vært kjent for deg?

F.eks. gjennom referater, notater, personalmøter, felles e-poster, o.l.

- 1 - i svært liten grad
- 2
- 3
- 4
- 5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

I hvilken grad har du hatt mulighet til å medvirke i beslutninger på instituttet generelt (i saker som ikke har noe med gjenoppretingsarbeidet å gjøre) siden 31. okt 2019?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

I hvilken grad har gjenoppretingsarbeidet vært en egnet fremgangsmåte/metode for å fasilitere medvirkning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

Noe annet du har lyst til å meddele når det gjelder medvirkning?

F.eks. om spørsmålene over, om medvirkning i gjenoppretingsarbeidet, eller medvirkning generelt.

Arbeidsmiljø

Hvordan har du opplevd ditt arbeidsmiljø fra 31. oktober 2019 til i dag?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært bra

Hvor nyttig opplever du at gjenoppretingsarbeidet har vært med hensyn til arbeidsmiljøet på tvers av de to instituttene?

1 - ikke nyttig i det hele tatt

2

3

4

5

6

7 - svært nyttig

Ikke relevant

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på ditt institutt i dag?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært godt

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på tvers av instituttene i dag?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært godt

Ikke relevant

Noe annet du har lyst til å meddele når det gjelder arbeidsmiljø?

F.eks. kommentarer til spørsmålene over, om gjenoppretingsarbeidet, eller arbeidsmiljøet generelt.

Samarbeid om utdanning og forskning

Hvordan vil du beskrive samarbeidet på tvers av instituttene når det gjelder utdanningen på historie- og lektorprogrammet?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært godt

Ikke relevant

I hvor stor grad opplever du at det er en effektiv ressursbruk mellom de to instituttene mtp. utdanning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

I hvor stor grad opplever du at det er en effektiv koordinering mellom de to instituttene mtp. utdanning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

Hvordan vil du beskrive kvaliteten på utdanningen på historie- og lektorprogrammet i dag?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært god

Hvordan vil du beskrive samarbeidet på tvers av instituttene når det gjelder forskningsaktivitet?

1 - svært dårlig

2

3

4

5

6

7 - svært godt

Ikke relevant

I hvor stor grad opplever du at det er en effektiv ressursbruk mellom de to instituttene mtp. forskning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

I hvor stor grad opplever du at det er en effektiv koordinering mellom de to instituttene mtp. forskning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

I hvilken grad har gjenoppretingsarbeidet vært en nyttig fremgangsmåte for å fasilitere samarbeid på tvers av instituttene?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Ikke relevant

Noe annet du har lyst til å meddele når det gjelder samarbeid på tvers av instituttene?

F.eks. knyttet til spørsmålene over, om gjenoppretingsarbeidets innvirkning på samarbeid, eller om samarbeidet generelt.

Organisering

I hvilken grad er instituttene organisert på en fornuftig måte i dag mtp. arbeidsmiljømessige hensyn?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

I hvilken grad er instituttene organisert på en fornuftig måte i dag mtp. utdanning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

I hvilken grad er instituttene organisert på en fornuftig måte i dag mtp. forskning?

1 - i svært liten grad

2

3

4

5

6

7 - i svært stor grad

Hva er dine tanker om organisering av instituttene?

F.eks. relatert til dagens situasjon, fremtidig reorganisering, eventuell fusjon, eller nye rutiner og praksis for samarbeid mellom instituttene.

Hvilke grep synes du bør tas nå?

Noe annet du har lyst til å meddele når vi nå skal evaluere gjenopprettingsarbeidet?

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Intervjuguide – evaluering av gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS

Introduksjon

Informasjon om databehandling, forskningsetikk, og samtykke.

Introduksjon om NTNU Samfunnsforskning AS.

Introduksjon om prosjektet. Vi skal se på gjenopprettingsarbeidet fra 31. okt. 2019 til i dag.

Om informanten

Har du lyst til å fortelle litt om din stilling, og tilsetningshistorie?

Om gjenopprettingsarbeidet generelt

Hvordan var arbeidet forankret/solgt inn før oppstart?

Har du noen synspunkter på hvordan gjenopprettingsarbeidet var strukturert/organisert?
Fordeler og ulemper med dette?

Hvordan foregikk det i praksis? Hvordan fungerte det?

Om informantens rolle i gjenopprettingsarbeidet

Hva var din rolle i gjenopprettingsarbeidet?

Ifølge mandatet så var din gruppe sitt formål **XX**. Hva tenker du om det?

I hvor stor grad ble disse nådd? Hvorfor, hvorfor ikke?

Hvordan har virkemidler/metoder/verktøy fungert/ikke fungert for å nå disse målene?

Om hva gjenopprettingsarbeidet generelt har ført til

Du har jobbet i en gruppe, men mange andre har også vært i aktivitet, så nå går vi inn på gjenopprettingsarbeidet generelt.

I hvilken grad opplever du at du på andre måter har fått medvirke i gjenopprettingsarbeidet?

- Hvordan? På hvilke arenaer (formelle og uformelle) har dette vært mulig?

I hvilken grad opplever du at du har mulighet til å medvirke på instituttet generelt?

Hva tenker du gjenopprettingsarbeidet har bidratt med siden det startet?

Har gjenopprettingsarbeidet påvirket arbeidsmiljøet på instituttet? Hvordan?

Opplever du at gjenopprettingsarbeidet har bidratt til samarbeid/kommunikasjon mellom de to instituttene? Hvordan?

Har du noen tanker om koordinering og ressursbruk på tvers av instituttene når det gjelder:

- Utdanningssamarbeid
- Utdanningskvalitet
- Forskningsaktivitet på tvers
- Forskningsamarbeid på tvers
- Sosiale tiltak?

Hva tenker du om måloppnåelse mtp. målene for gjenopprettingsarbeidet generelt?

Om organisering og arbeidsmiljøet i dag

Forklare vårt mandat på organisering. Vi skal ikke ta stilling til nåværende og fremtidig organisering, men vi skal si noe om hvilke muligheter som finnes og om en annen organisering er mulig.

Hva tenker du om hvordan instituttene er organisert i dag? Opplever du at dette er hensiktsmessig organisering?

Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på instituttet i dag?

Om fremtiden

Hvordan ser du for deg fremtiden til disse to instituttene? Mtp. organisering, samarbeid, arbeidsmiljø. Hvilke hensyn er viktige å ta her?

Hvilke grep synes du bør tas nå?

Noe annet du har lyst til å meddele når vi nå skal evaluere gjenopprettingsarbeidet?

Vedlegg 3 – Dokumentgjennomgang

Eksempel på feil og manglende struktur på Wiki-side

Refererer til Wiki-side pr. oktober 2023⁵.

Øverst på wiki-siden er det lenker til noen sentrale dokumenter som åpnes direkte i samme vindu. Deretter er det en samling med referater og agendaer for møter i de ulike gruppene som er etablert i gjenopprettingsarbeidet. Dette er sortert på årstall og gruppe med møter for styringsgruppemøter fra 2023 øverst. For hver gruppe er referater og agendaer sortert etter stigende dato.

Ved første øyekast virker nettsiden ryddig og grei. Men ved bruk oppleves den rotete. Det er feil og inkonsistens i overskrifter, inkonsistent bruk av nedlasting av dokument vs. direkte åpning i ny nettside samt feil i datoangivelser i lenker og dokumenter. I tillegg er det dokumenter som ikke finnes og dokumenter som er dubleret. For 2022 er det tilgjengelig kun ett referat fra møte i prosjektgruppen.

I referater er det mange eksempler på inkonsistens i datoangivelse brukt i lenke, i dokumentnavn, samt dokumentdato og møtedato i referatet. Dette gjør det vanskelig å holde oversikten.

Manglende overskrift

- Utvidet ledergruppe - referater fra 2022

Siden finnes ikke

- Agenda for administrasjonsgruppe 22.04.2021
- Agenda for prosjektgruppe 08.03.2021

Møteinnkallinger 2020

- Har overskriften «Møteinnkalling» - Inneholder «agenda»
- Lenke til agenda er ikke angitt med type møte, kun dato
- To møter samme dag (25.06.2020) har samme tekst i lenken (dato)
- Agendaer er adskilt fra referater, mens for øvrige år er de samlet under samme overskrift med felles møtedato
- En agenda (28.10.2020) inneholder i tillegg en agenda for et annet møte

Møtereferater 2020

- Referater og agenda er adskilt i hver sin liste
- Har ingen presisering av møtetype i lenken
- Tre av referatene har heller ingen presisering av type møte
- Må åpne agenda, som har lenke annet sted, for å finne ut hva slags type møte som er referert

Møtereferat og agenda 2021 - Prosjektgruppe

- «18.05.2022 - Last ned referat»
 - Referat fra 2022 sortert under 2021 (dublering)
 - Finnes også som eneste referat fra Prosjektgruppen i 2022
- Lenker til agendaer uten tilhørende referat
- Kopiering av agenda uten korrigerende av dato: Resultat: Agendaer med to ulike datoangivelser i filnavnet:
 - «**20210324**_Agenda prosjektgruppemøte.pptx»

⁵ I desember 2023 er Wiki-siden oppdatert og flere feil som er påpekt her er rettet opp.

- «20210324_Agenda prosjektgruppemøte.3. mai.pptx»
- «20210324_Agenda prosjektgruppemøte.19. mai.pptx»
- «20210324_Agenda prosjektgruppemøte.31. mai.pptx»
- «03.11.2021 – Last ned referat»: Er referat fra Styringsgruppe

Styringsgruppe 2023 – inkonsistens i datoer

- «09.02.2023 – Last ned referat»: **Dato i dokumentet er: 31.01.22**
(ut ifra innholdet er det nok dato i dokumentet som er riktig)
- «10.08.2023 – Last ned referat»: **Møtedato i dokumentet er: 10.08.21**

Utvidet ledergruppe 2023 – inkonsistens i datoer

- «23.01.2023 – Last ned referat»:
 - **Framstår som en agenda og ikke som et referat.**
 - Dokumentnavnet tilsier at det er en agenda
 - Agenda som PowerPoint fil lastes ned
 - Siste slide er en form for referat skrevet som kommentarer i agenda

Prosjektgruppe 2023 – inkonsistens i datoer

- «20.02.2023 – Last ned referat»:
 - Filnavn: **Gjenoppretting 220220** - prosjektgruppe
- «17.04.2023 – Last ned referat»:
 - Filnavn: **Gjenoppretting 220220** - prosjektgruppe

Prosjektgruppe 2021 – inkonsistens i datoer

- «11.01.2021 – Last ned referat»: **Dato i dokumentet er: 11.01.20**

Møtereferater 2020

- Referater og agenda er adskilt i hver sin liste.
 - Har ingen presisering av møtetype i lenken.
 - Noen referater har heller ikke presisering i dokumentet av hva slags møte det refereres til.
- Overskriften er bare «Møtereferat» eller «Møtereferat gjenoppretingsarbeid»

Tilgjengelige referater fra de ulike gruppene i gjenoppretingsarbeidet

	2020		2021		2022		2023
Styringsgruppe	15.10.2020 25.11.2020				31.01.2022 ¹ 01.04.2022 27.04.2022	14.06.2022 28.06.2022 31.10.2022	09.02.2023 ¹ 10.08.2023
Prosjektgruppe	29.05.2020 19.06.2020 22.06.2020 14.08.2020 21.08.2020 03.09.2020 23.09.2020 12.10.2020	22.10.2020 28.10.2020 06.11.2020 12.11.2020 03.12.2020 10.12.2020 17.12.2020	05.01.2021 11.01.2021 01.02.2021 08.02.2021 08.03.2021 31.05.2021	06.09.2021 20.09.2021 18.10.2021 03.11.2021 ² 29.11.2021	18.05.2022		20.02.2023 17.04.2023 08.05.2023
Utvidet ledergruppe					16.09.2022		23.01.2023 20.02.2023 08.05.2023
Administrativ gruppe	17.12.2020		05.01.2021 ³ 01.02.2021 ³ 15.02.2021 01.03.2021 10.03.2021 12.04.2021 ³	26.04.2021 ³ 30.08.2021 ³ 20.09.2021 ³ 18.10.2021 ³ 29.11.2021 ³			

¹) Referat for 09.02.2023 skal ut ifra innhold sannsynligvis være for 31.01.2022

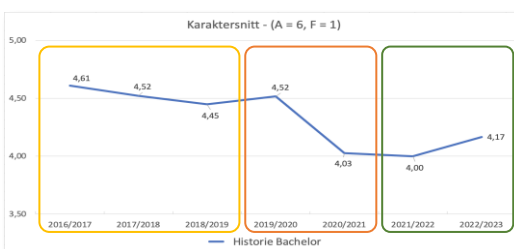
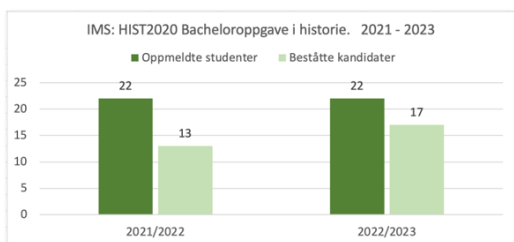
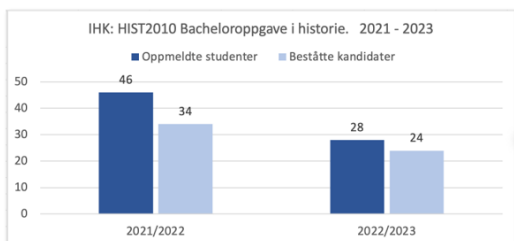
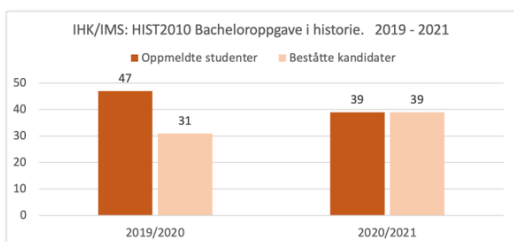
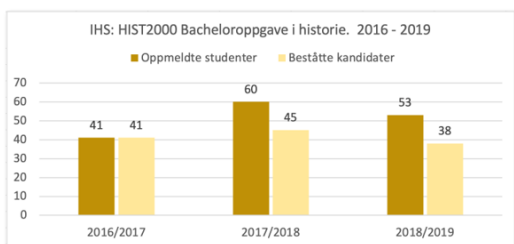
²) Er referat fra styringsgruppe

³) Ikke tilgjengelig fra Wiki-side

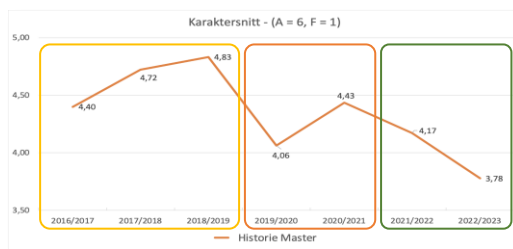
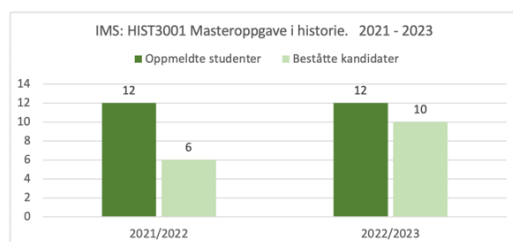
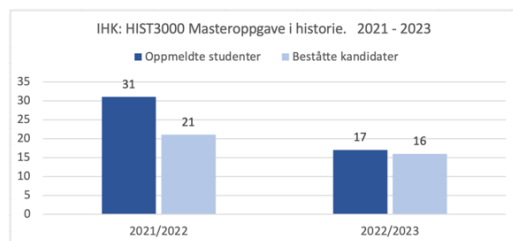
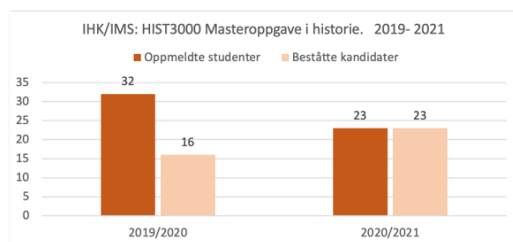
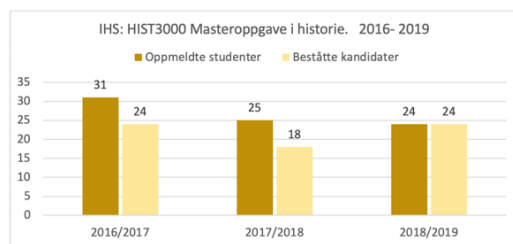
Vedlegg 4 – Undervisningsproduksjon

Undervisningsproduksjon - Historieprogrammet

Historieprogrammet - Bachelor

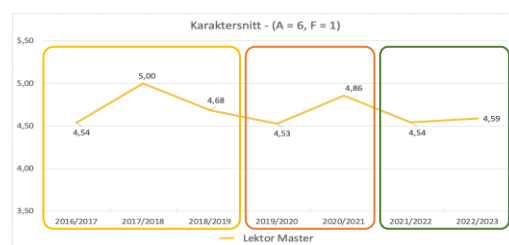
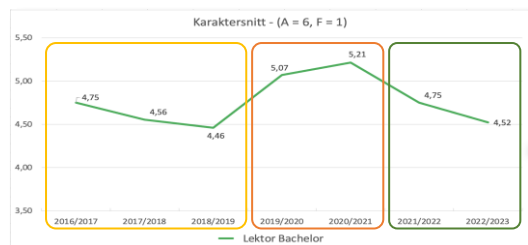
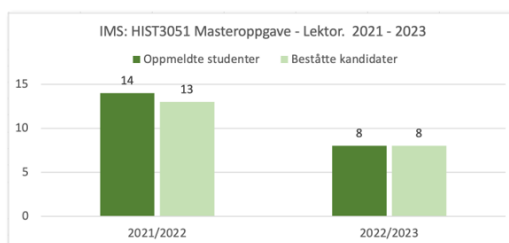
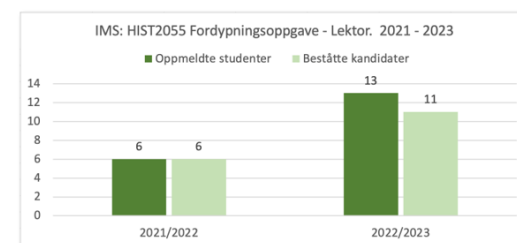
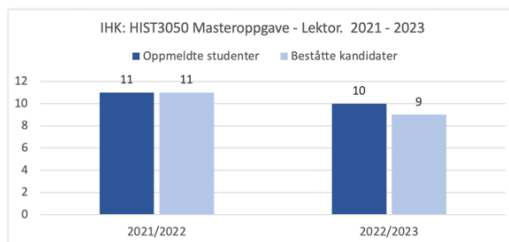
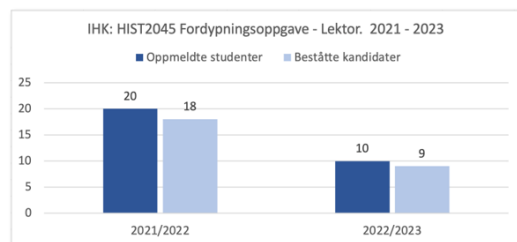
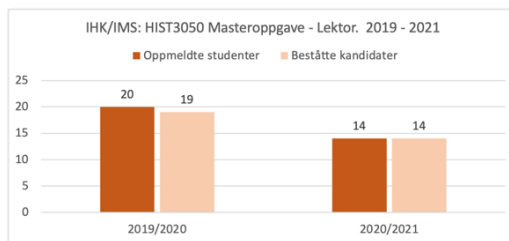
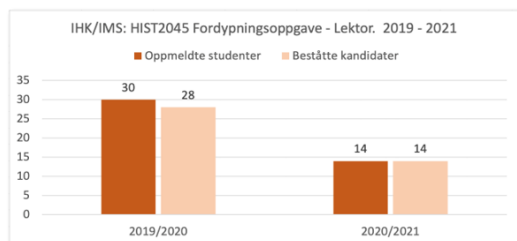
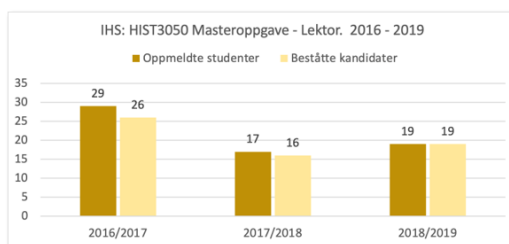
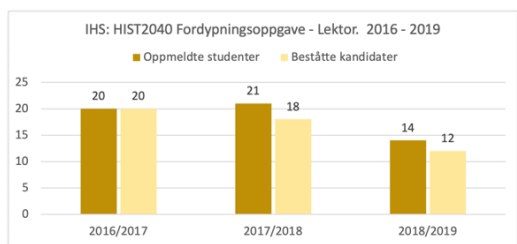


Historieprogrammet - Master



Undervisningsproduksjon – Lektorprogrammet

Lektorprogrammet – Bachelor



07.03.2024

Saksansvarlig: Bjørn Haugstad
Saksbehandler: Roar Tobro

Til: Styret
Fra: Rektor

Om: **Evaluering og videre oppfølging av gjenopprettingsarbeidet ved Det humanistiske fakultet, Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)**

Forslag til vedtak:

1. Styret tar evalueringen av gjenopprettingsarbeidet til orientering og er tilfreds med at arbeidsmiljøet for historiemiljøene nå vurderes som forsvarlig
2. Styret vil påpeke at dagens organisering med to institutter er en midlertidig løsning og ber fakultet arbeide videre med sikte på en ny organisering som er faglig hensiktsmessig og gir god utnyttelse av ressurser.
3. Ny organisering må være gjennomført før campussamling og flytting til Gløshaugen skal realiseres. Styret forventer at historiemiljøene deltar aktivt i forberedelsene av at ny organisering trer i kraft. I det videre arbeidet må risikoen for arbeidsmiljømessige konsekvenser vurderes kontinuerlig og forebyggende tiltak iverksettes.
4. Styret tar rektor sine læringspunkter fra evalueringen og gjenopprettingsarbeidet som er gjennomført til orientering. Styret er tilfredse med at NTNUs metoder for oppfølging av konflikt- og arbeidsmiljø saker blir oppdatert og videreutviklet. Styret vil samtidig understreke at forebygging, og tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og vernelinje, er det viktigste og mest kraftfulle tiltaket i arbeidsmiljøkonflikter.
5. Styret ber rektor gjennomgå organiseringen og mandatet for det videre gjenopprettingsarbeidet, og sørge for at dette videreføres ved og i regi av de to instituttene og innrettes slik at det kan legges et godt grunnlag for framtidig organisering. Ledelsen ved IHK og IMS må gis et tydelig ansvar, myndighet og nødvendige ressurser og verktøy til å kunne gjennomføre dette.
6. Styret ber om at det nåværende gjenopprettingsprosjektet slutføres og avvikles fra det tidspunkt rektor finner hensiktsmessig.

1. Formål med saken

Hensikten er å gi styret en orientering om den eksterne evalueringen som er gjort av gjenopprettingsarbeidet i historiemiljøene ved NTNU. Evalueringen er gjennomført etter anmodning fra styret, og dekker aktivitetene i gjenopprettingsarbeidet fra delingsvedtaket i 2019 og fram til utgangen av 2023. Videre inviteres styret til å gi retning og føringer for det videre gjenopprettingsarbeidet og arbeidet med å forberede framtidig organisering av fagmiljøene som NTNU har innenfor historie.

2. Kort om konflikten og gjennomføringen av gjenopprettingsprosjektet

Etter en dyp og langvarig arbeidsmiljøkonflikt, som resulterte i en faktaundersøkelse og en omfattende prosess som involverte NTNUs styre og ledelse, så besluttet styret den 31. oktober 2019 (S-sak 38/19) at Institutt for historiske studier (IHS) skulle nedlegges og to nye institutt skulle etableres: Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS).

Det er viktig å forstå og anerkjenne dybden i konflikten og den svært utfordrende arbeidsmiljøsituasjonen som mange opplevde både i forkant av delingen og de første årene i etterkant. Konflikten medførte helsemessige utfordringer av både fysisk og psykisk karakter og ga seg utslag i svært høye tall for sykefravær¹, samtidig som flere ga uttrykk for at konflikten hemmet deres faglige arbeid. I sak til styret i 2019 omtales konflikten slik:

Etter år med konflikter er det etter rektors oppfatning nødvendig å gjøre organisatoriske endringer for å løse opp en fastlåst situasjon og skape ro. NTNU kan ikke leve med en situasjon som innebærer helsefare for de involverte og mulige brudd på arbeidsmiljøloven. Selv om et flertall ved instituttet ikke er involvert i konflikten påvirker uroen deres arbeidshverdag (S-sak 38/19).

På bakgrunn av dette besluttet styret å nedlegge Institutt for historiske studier og to nye institutt ble opprettet. Delingen ble gjort for å sikre de ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø. Styret besluttet videre at det skulle igangsettes et gjenopprettingsarbeid, samt at de to nye instituttene som ble etablert skulle dele på ansvaret for studieprogrammene i historie og lektorutdanning i historie.

Styret ba i sitt vedtak om å bli jevnlig orientert om gjenopprettingsarbeidet. Det har underveis blitt lagt fram to orienteringssaker for styret (O-sak 91/21 og 08/23), i tillegg til muntlige orienteringer fra rektor. O-sakene beskriver hvordan gjenopprettingsarbeidet har vært organisert, ledet og redegjør for en del av de aktivitetene som har vært gjennomført.

Gjenopprettingsarbeidet kom i gang like før påske 2020 og har nå pågått i snart fire år. Mandatet for gjenopprettingsarbeidet ble fastsatt av rektor i august 2020 etter en

¹ Ved tidligere Institutt for historiske studier (IHS) ble det i perioden 01.08 – 31.12.2019 innlevert 56 sykemeldinger og det samlede sykefraværet var på 6,3%. Tilsvarende ble det til sammen for de to nye instituttene IHK og IMS i perioden 01.08-31.12.2023 innlevert 16 sykemeldinger og det samlede sykefraværet var 1,6%.

medvirkningsprosess som ble gjennomført våren 2020. Dette er nærmere beskrevet i O-sak 91/21. Som evalueringen påpeker hadde mandatet en noe tvetydig beskrivelse av om det som skulle «*gjenopprettes*» var *instituttet, relasjonene* eller et *forsvarlig arbeidsmiljø*. I det operative gjenoppretingsarbeidet som har pågått så langt, har styringsgruppen prioritert gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø som grunnleggende og som nødvendig forutsetning for videre arbeid.

Etter delingen var besluttet, ble ansatte innplassert på de to nye instituttene (IHK og IMS) og instituttene ble våren 2020 ledet av konstituerte instituttledere. Fra august 2020 ble to instituttledere tilsatt for en periode på fem år fram til 31.07.2025.

Arbeidet med gjenoppretting har bygget på prinsippene i en arbeidsmetodikk levert av konsultantselskapet WorkPlaceDevelopers AS, som bistod i arbeidet som rådgiver og fasilitator fra oppstarten i 2020 og fram til de ble faset ut ved årsskiftet 2022/2023. I første fase ble det prioritert å etablere løsninger på de mange praktiske problemstillingene som oppdelingen og etableringen av to nye institutter medførte. Styrets vedtak innebar at de ansatte ble delt og lokalisert fysisk adskilt på campus Dragvoll fra desember 2019.

Etableringen av nye institutter skapte nye organisatoriske rammebetingelser for driften av kjernevirksomheten ved instituttene, i særdeleshet organiseringen og undervisningen på historie- og lektorprogrammene i historie som IHK og IMS samarbeider om. Slik styret forutsatte i sitt delingsvedtak, har de to instituttene felles ansvar for studieprogrammene i historie og lektormaster i historie. Det ble gjennomført en periodisk evaluering av disse programmene i 2022, i et samarbeid mellom de to instituttene. Av faglige årsaker ble de to studieprogrammene evaluert separat, men parallelt. Den periodiske evalueringen er senere fulgt opp med en revisjon av studieprogrammene.

Mye av det operative gjenoppretingsarbeidet har skjedd i regi av ledelsen ved de to instituttene, med støtte fra den organisasjonen som er bygget opp i gjenoppretingsarbeidet. Organiseringen av gjenoppretingsarbeidet omfatter en utvidet felles ledergruppe for de to instituttene, en prosjektgruppe der lokale tillitsvalgte og verneombud deltar, samt en egen styringsgruppe der hovedtillitsvalgte, hovedverneombud og representanter fra HR-HMS-avdelingen og NTNUs ledelse sentralt er medlemmer. I tillegg ble det i første fase av arbeidet etablert en egen administrativ koordineringsgruppe mellom de to instituttene med faste møtepunkter. De fleste praktiske og økonomiske spørsmålene knyttet til den daglige driften ble etter hvert løst, og den administrative gruppen ble avviklet sommeren 2023.

Etter temmelig entydige råd fra ledelsen og ansatte ved berørte instituttene, tillitsvalgte og verneombud lokalt og sentralt, samt ekstern rådgiver har man valgt å ikke sette søkelys på eller å initiere gjenoppretting av relasjoner mellom ansatte som har vært direkte berørt av konflikten. Dette har vært vurdert gjentatte ganger underveis, både i prosjektledelsen og styringsgruppen for gjenoppretingsprosjektet. Alle ansatte ved de to instituttene, samt andre berørte, har imidlertid fått tilbud om individuelle samtaler og ekstern helsehjelp.

Kostnadene med gjenoppretingsarbeidet har vært betydelige, jfr. tabellen nedenfor som viser regnskapsførte kostnader i perioden 2020-2023. De største kostnadene har imidlertid vært belastningen på ansatte og arbeidsmiljøet, der de som har vært direkte berørt av

konflikten har opplevd en betydelig personlig belastning over tid. I tillegg kommer konsekvensene for fagmiljøene som har vært direkte og indirekte berørt. Finansieringen er fordelt mellom rektor og fakultetet slik det framgår av tabellen.

Kostnader	2020	2021	2022	2023	Total
Faktaundersøkelse 2019	2 800 000				
Instituttleder	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	
Kontorsjef	900 000	900 000	900 000	900 000	
Adm-stilling	900 000	900 000	900 000	900 000	
Sum av diverse kostnader:	2 800 000				
Gjenopprettingsarbeid (WorkPlaceDevelopers)		430 000	380 000	290 000	
Total sum	8 400 000	3 230 000	3 180 000	3 090 000	17 900 000

Kostnader betalt av rektor	8 400 000	1 830 000	380 000	290 000	10 900 000
Kostnader betalt av HF		1 400 000	2 800 000	2 800 000	7 000 000

Årlig inntekt HF		472 000 000	476 000 000	498 000 000
Andel kostnader av total inntekt for HF		0,30 %	0,59 %	0,56 %

3. Utforming av mandat for evalueringen

Styret vedtok samtidig med delingen av Institutt for historiske studier at det skulle gjennomføres en evaluering av gjenopprettingsarbeidet. Styringsgruppen startet våren 2022 arbeidet med å forberede en slik evaluering. Risikoen for at evalueringen kunne skape ny usikkerhet og uro i arbeidsmiljøet på de to instituttene, ble nøye vurdert. Som i andre deler av gjenopprettingsarbeidet ble det brukt god tid og medvirkning på å formulere et mandat med klare mål, rammer og forventninger. Formuleringen av mandatet ble gjort i dialog med styrings- og prosjektgruppen, samt i utvidet ledergruppe, i perioden mai til oktober 2022. Gjennom allmøter og andre kanaler ble ansatte på de to instituttene invitert til å bidra med innspill og kommentarer på mandat og evalueringsprosessen som skulle gjennomføres. Slik styrevedtaket i 2019 angir, la mandatet vekt arbeidet med *forbedring av arbeidsmiljø, medvirkning og studiekvalitet*. Evalueringen skulle samtidig gjennomføres på en måte som gir læring lokalt og for NTNU som organisasjon.

For å sikre tillit til evalueringsarbeidet ble oppdraget lagt til et eksternt og uavhengig fagmiljø, og etter en anskaffelsesprosess ble oppdraget tildelt NTNU Samfunnsforskning AS. Tidsplanen for evalueringen ble lagt opp slik at rapporten kan være en del av grunnlaget for utredningen av fremtidig organisering av HF-fakultet og historiemiljøene i god tid før rekrutteringen av ledere til neste lederperiode fra august 2025 starter opp.

4. Om evalueringsrapporten

Slik det framgår av mandatet (se evalueringsrapporten) skal evalueringen vurdere hvorvidt gjenopprettingsarbeidet har bidratt til;

- *at ansatte ved de to instituttene har hatt mulighet for medvirkning*
- *at ansatte ved de to instituttene har hatt et fullt forsvarlig arbeidsmiljø*
- *en effektiv koordinering og ressursbruk mellom de to instituttene med hensyn til*
 - *utdanningsamarbeid mellom instituttene*
 - *utdanningskvaliteten for studentene på historie- og lektorprogrammet*
 - *forskningsaktiviteten på fagområdene og forskningsamarbeidet på tvers av instituttene*

- *at de to instituttene både arbeidsmiljømessig og strategisk har utviklet seg på en måte som har skapt betingelser for at historiefagene etter 2025 kan organiseres på den mest hensiktsmessige måten for NTNU, uavhengig av tidligere konflikter*

Vurderinger knyttet til bakgrunnen for styrets vedtak om å nedlegge IHS og opprettingen av to nye institutter, har *ikke* vært en del av mandatet.

NTNU Samfunnsforskning sin sluttrapport ble framlagt 31. januar 2024 og følger vedlagt styresaken. Deres konklusjon er at arbeidsmiljøet per dags dato er forsvarlig og at arbeidshverdagen er normalisert, men at det fortsatt er vanskelige relasjoner blant noen ansatte på tvers. Rapporten peker på at det vil kunne ha risiko å samle instituttene uten å ta hensyn til de underliggende konfliktlinjene, og at det vil være hensiktsmessig å se organisering av instituttene i en større prosess på fakultetet.

Evalueringen finner at gjenoppretingsarbeidet i hovedsak er blitt gjennomført i tråd med styrevedtaket fra 2019 og med prinsippene som ble satt for arbeidet. En har søkt å gå forsiktig frem, å fokusere på gjenoppretting av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og å få til fungerende samarbeid på tvers. Gjenoppretingsarbeidet har medvirket til normal drift ved instituttene gjennom en strukturert tilnærming som har bidratt til å løse praktiske problemer uten at konfliktdynamikk har oppstått. Det er samtidig fortsatt vanskelige relasjonelle forhold på tvers av instituttene og gjenoppretingsarbeidet har i liten grad eksplisitt jobbet med strategiske og organisatoriske forutsetninger for fremtidig organisering. Derfor vil en samling av historiemiljøet medføre en risiko for arbeidsmiljø og faglig engasjement ved begge institutt. (NTNU Samfunnsforskning 2024)

Sluttrapporten er åpen og er formidlet til media og gjort tilgjengelig for alle ansatte gjennom oppslag på Innsida. Rapporten har vært presentert og gjennomgått på allmøter hos IHK og IMS, og er/blir også lagt fram i LOSAM HF, SESAM og AMU² og på andre relevante arenaer. Tilbakemeldingene her har vært gjennomgående positive. Funnene karakteriseres som gjenkjennbare, arbeidet som er gjort anerkjennes og evalueringen oppleves som nyttig og legitim for det videre gjenoppretingsarbeidet. Parallelt arbeider de to instituttene også med oppfølging av resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen ARK 2023.

5. Framtidig organisering av HF - forventninger og føringer fra styret

Oppdelingen av historiemiljøet i to institutter var aldri ment som en permanent løsning. En videreføring av delingen i to institutter vil gi varige merkostnader, samtidig som det ene av instituttene er svært lite og i stor grad avhengig av eksterntfinansiering for å opprettholde en viss størrelse. Evalueringsrapporten peker også på stor grad av enighet om at miljøet på sikt skal samles. Imidlertid er det uenighet knyttet til hva slags tidshorisont som skal legges til grunn for dette arbeidet.

HF arbeider for tiden med fremtidens organisering av hele fakultetet. Det er i dag store forskjeller mellom instituttene på fakultetet når det gjelder antall ansatte, antall studieprogram som tilbys, økonomisk robusthet, BOA-omsetning, administrativ støtte og

² LOSAM HF= Lokalt samarbeidsutvalg på HF, SESAM = Sentralt samarbeidsutvalg, AMU = Arbeidsmiljøutvalget

organisering av ledelsen. Samtidig viser langtidsprognosene at det må spares, kombinert med en dimensjoneringsdebatt som kan ende med at program som ikke fyller studie-plassene, mister disse til andre utdanninger der søkertall og/eller etterspørselen etter kandidater er høyere³.

For best mulig å trygge kjernevirksomheten, fagene og jobbsikkerhet for ansatte er det derfor viktig at instituttene har en hensiktsmessig organisering og god samlet ressurs-utnyttelse. HF ved NTNU har i dag sju institutt. HF ved UiO, som rundt regnet er dobbelt så store som HF ved NTNU, har også sju institutt. HF ved UiB, som er jevnstore med HF ved NTNU, har fire institutt (der musikk er organisert som eget institutt i et kunstfakultet). Målet for organisasjonsprosjektet er å sikre at HF i 2025 har en instituttinndeling som gir best mulig ressursutnyttelse ved fakultetet for å legge til rette for god kvalitet i forskning, kunstnerisk virksomhet og utdanning. Det tilsier etter både Rektors og fakultetets vurdering en instituttstruktur med færre og mer jevnstore institutter enn i dagens organisering.

Proessen rundt organisasjonsprosjektet har pågått siden våren 2023. Det har vært gjennomført allmøte, en egevaluering av instituttstrukturen, og det er satt ned en arbeidsgruppe ledet av prodekan Terje Lohndal for å utrede to (helst tre) ulike alternativer for organisering med tilhørende risikobilde. Utvalget består av tillitsvalgte, hovedverneombud, to instituttledere, en kontorsjef, en studentrepresentant samt eksternt medlem professor Gro Bjørnerud Mo (tidligere prodekan HF og prorektor på UiO). Dette utvalget skal også vektlegge evalueringsrapporten etter gjenoppretingsprosjektet.

Rapporten fra arbeidsgruppen legges ut til høring i organisasjonen fra etter påske og med svarfrist 16. mai. Her vil både institutt og enkeltpersoner kunne levere høringsinnspill. Disse blir så tatt med i saksforberedelsen fram mot fakultetsstyremøtet 19. juni, som også inkluderer drøfting i LOSAM. NTNUs styre vil etter planen få saken på sitt bord i september 2024 slik at fakultetet får lengst mulig tid til å forberede og å iverksette en ny organisasjonsstruktur. En løpende vurdering av risiko og arbeidsmiljømessige konsekvenser blir en sentral del av dette arbeidet, der forebyggende tiltak vil måtte gjennomføres kontinuerlig.

Det er opprettet en egen nettside om HF sitt organisasjonsprosjekt der all informasjon er tilgjengelig for ansatte. Fakultetsledelsen bruker også sitt «fredagsbrev» for å jevnlig informere om arbeidet som pågår, og alle instituttene på HF har hatt egne møter og prosesser for å diskutere fremtidig organisering.

Rektor forventer at det jobbes for å samle historiemiljøet på HF på sikt. Samtidig er det viktig å fortsette arbeidet knyttet til gjenoppreting og kontinuerlig jobbe med risikovurderinger og forebyggende tiltak.

6. Videre arbeid med å gjenopprette og fremme et godt arbeidsmiljø

Slik evalueringsrapporten påpeker, er det viktig å anerkjenne at enkelte fortsatt kan oppleve relasjonelle forhold som vanskelige, og at dette krever videre oppfølging og innsats. Rektor

³ Dette arbeidet skjer i regi av det såkalte dimensjoneringsutvalget, <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Dimensjoneringsutvalget>

mener, også uavhengig av funnene og at evalueringen anbefaler dette, at hensynet til de ansatte og behovet for å trygge et forsvarlig arbeidsmiljø tilsier at gjenopprettingsarbeidet bør videreføres og gå over i en ny fase, med et revidert mandat og en enklere organisering. Det operative arbeidet bør legges til og foregå i de to instituttene IHK og IMS, og fases inn som en integrert del av virksomheten her i det daglige.

For å lykkes med å utvikle gode arbeidsmiljø og et operativt gjenopprettingsarbeid i det daglige må instituttlederene ved IMS og IHK gis et tydelig ansvar og myndighet til å iverksette tiltak som kan gjenopprette og videreutvikle faglig samarbeid, bygge sterke fagmiljøer og å realisere mulige tverrfaglige gevinster både når det gjelder å videreutvikle studietilbud og forskningsaktiviteten. For å få dette til må ledelsen ved de to instituttene utstyres med nødvendige ressurser, verktøy og virkemidler. Arbeidet må følges opp med støtte, ressurser og kompetanse fra sentralt nivå, fakultetet og andre relevante bidragsytere i NTNU. Rektor er innstilt på å sikre dette.

Rektor ønsker at styringsgruppens arbeid videreføres inntil videre for å gi råd, støtte, sikre ressurstilgang og å sørge for nødvendige koordinering og forankring av gjenopprettingsarbeidet hos rektor og på nivå 1. Styringsgruppen vil kunne være en kanal for prinsipielle avklaringer og beslutninger hvis slike behov skulle opp. Samtidig mener rektor at gjenopprettingsarbeidet framover i større grad må ledes og drives fram på instituttnivå, forankret hos og med involvering fra de ansatte, og at styringsgruppen i første rekke bør ha en beredskapslignende funksjon og rolle. Det er derfor naturlig at styringsgruppen ledes fra fakultetet selv. Rektor vil fortløpende vurdere hvor lenge denne funksjonen bør opprettholdes, og at styringsgruppen avvikles fra det tidspunkt rektor finner hensiktsmessig.

Rektor vil i etterkant av styrets behandling av evalueringsrapporten be styringsgruppen om forslag til revidert mandat og videre plan for gjenopprettingsarbeidet

7. Læringspunkter fra konflikten for NTNU

Slik også mandatet for evalueringen reflekterer, har Rektor vært opptatt av at NTNU som organisasjon skal lære av de innsiktene og erfaringene som den aktuelle konflikten har gitt. Dette gjelder uavhengig av om man oppfatter resultatene av gjenopprettingsarbeidet som gode eller dårlige.

Gjenopprettingsarbeidet har bygget på forsterket medvirkning og tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud på både institutt-, fakultets- og NTNU-nivå. Rektor vil berømme og takke tillitsvalgte og verneombud for deltakelse og bidrag underveis, og for den tette dialogen som har vært i gjennomføringen. I tillegg til legitimitet for gjenopprettingsarbeidet som sådan bidrar deltagelsen til felles læring og at organisasjonen bygger erfaringer og kunnskap om konflikthåndtering. Vi har fått demonstrert hvor viktig det er å gripe tidlig inn og å handle før konflikter eskalerer og forsterkes.

Slik evalueringen påpeker, har gjenopprettingsarbeidet bidratt til å skape struktur, forutsigbarhet og ro for de ansatte i det daglige. Måten som arbeidet har vært organisert og gjennomført på i denne konflikten, gir viktig læring, metoder og virkemidler som kan være

nyttige å bruke når det oppstår tyngre konflikter i et arbeidsmiljø. Rektor vil framheve samarbeidet mellom ledelse, tillitsvalgte og vernelinje, men vil samtidig også understreke at hver av partene har et selvstendig ansvar for å delta og for å bidra til at konfliktene finner sin løsning. Dette gjelder også ansatte som er direkte involvert i konfliktsaker.

Evalueringen beskriver og vurderer de verktøyene og metodene som er brukt i gjenopprettingsarbeidet på HF, stikkordsmessig oppsummert: Forsterket medvirkning, tilrettelagte og strukturerte arenaer, bruke nødvendig tid, *ikke fordele skyld*. Dette er relevante metoder og verktøy for å håndtere dype konflikter, for å snu retningen når konflikten eskalerer i den såkalte konflikttrappa.

Rektor mener erfaringene fra den aktuelle konflikten på HF, slik de også er beskrevet og oppsummert i evalueringsrapporten, har overføringsverdi til andre deler av NTNU. Dialogen med de hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet bekrefter dette. Evalueringen blir derfor brukt til erfaringsdeling i dekanmøter, i AMU og i lederopplæring.

NTNU har i de senere årene opplevd flere tunge og krevende arbeidsmiljøkonflikter. Det er derfor behov for å finne nye metoder og tiltak for å håndtere konflikt- og arbeidsmiljø saker. Av den grunn er det igangsatt et arbeid med å utrede ulike metoder for oppfølging av meldinger og varsel om konflikt- og arbeidsmiljø saker. Utredningen bygger på eksisterende rutine for konflikthåndtering og innspill som er mottatt i ulike fora, herunder fra fagforeningene. Utredningen er til diskusjon og behandling i organisasjonen, og i AMU, SESAM og ulike ledermøter.

Rektor legger opp til å gå videre med det som benevnes som *utvidet metode med involvering av BHT, vernelinjen og tillitsvalgte*, som hovedmetode for å undersøke faktiske forhold i konflikt- og arbeidsmiljø saker. Det er denne metoden som best ivaretar de forbedringspunktene som er identifisert i dagens praksis. Metoden har vært testet ut i to saker, og er evaluert i en sak som er avsluttet. Tilbakemeldingene fra de involverte ansatte, vernelinjen og tillitsvalgte er at metoden har fungert godt og etter sin hensikt. Metoden sammenfaller i stor grad med de prinsippene og metodene som har vært lagt til grunn i gjenopprettingsarbeidet ved IMS og IHK.

I tillegg til hovedmetoden er også to andre metoder (hhv. meglings og systemforbedring) utredet og beskrevet som supplement til den anbefalte hovedmetoden. Disse to metodene vil være godt egnet i enklere saker, og medføre at vi oppnår resultat raskere og med mindre ressursbruk.

Rektor mener også at AMU som organ må løftes bedre frem i organisasjonen og brukes mer aktivt i forhold til konflikthåndtering. Det er generelt lav kunnskap og kompetanse i NTNU om AMU, særlig på nivå 2 og 3. AMU er et viktig organ i håndtering av arbeidsmiljø saker, som også kan pålegge arbeidsgiver å følge opp arbeidsmiljøet ved enkelte enheter.

Typisk vil arbeidsmiljøutvalget kunne treffe vedtak om at det skal iverksettes arbeidsmiljøundersøkelser for å bringe klarhet i de underliggende årsaksforhold.

NTNUs retningslinje for varsling er nylig revidert. Rektor vil arbeide videre med å revidere retningslinjen for håndtering av personkonflikter, trakassering og utilbørlig opptreden mv.

Den måten gjenoppretingsarbeidet har vært organisert og gjennomført på gir viktig lærdom for hele NTNU når det gjelder verdien av å *forebygge* konflikter og hvilken betydning det har å sørge for et godt arbeidsmiljø. Det kan virke som NTNU sin kapasitet som organisasjon til å skape nye konflikter, fortsatt er større enn evnen til å løse dem og å forhindre at de oppstår gjennom forebygging. Forsterket kamp om knappe ressurser vil kunne ytterligere forsterke dette.

Rektor vil imidlertid understreke at det vil ta tid å bygge opp kompetanse og tilstrekkelige ressurser som kan sikre en bedre konflikthåndtering. Dette forhindrer ikke at Rektor har forventninger til at organisasjonen på alle nivå skal bli bedre til både å forebygge og løse konflikter. Forebygging av konflikter vil alltid være viktigste og mest kostnadseffektive tiltaket, både mellommenneskelig og økonomisk.

Rektor vil også understreke at *forebygging* av arbeidskonflikter er den overlegent viktigste tilnærmingen. Kostnadene – menneskelige så vel som andre – ved *håndtering* av arbeidskonflikter er vesentlig høyere enn kostnadene ved god forebygging. Forebygging skjer gjennom godt systematisk arbeidsmiljøarbeid, godt lederskap og godt og gjensidig forpliktende medarbeiderskap. HR- og HMS-avdelingen er forsterket med to ressurser som skal jobbe med konfliktforebygging og det skal etableres et tverrfaglig team på nivå 1 for å sikre at saker håndteres tidlig og for å bedre det systematiske arbeidet. Gjennom konfliktforebyggingsprosjektet vil det komme et mer strukturert opplegg for opplæring og bedre informasjonssider samt forbedrede rutiner på området. Rektor har nylig vedtatt prinsipper for god ledelse ved NTNU etter omfattende medvirkning i organisasjonen. Disse blir viktige, sammen med god oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen i årene som kommer.

8. Oppsummering

Rektor er tilfreds med at arbeidsmiljøet for historiemiljøene nå vurderes som forsvarlig. Gjenoppretting av et forsvarlig arbeidsmiljø har vært det klart viktigste målet for arbeidet, og dette har vært og må være førsteprioritet også framover.

Rektor mener samtidig at dagens organisering med to institutter ikke kan være en varig løsning, og at det må arbeides med å finne en modell for framtidig organisering der historiemiljøene samles. En videreføring av to institutter vil innebære varige merkostnader, og vil ikke være bærekraftig verken faglig eller økonomisk. En fortsatt deling i to institutter vil i neste omgang kunne gå på bekostning av den faglige bredden på HF. Rektor forventer

derfor at historiemiljøet på HF samles på sikt, og at historiemiljøene må forberede seg og delta aktivt i forberedelsene av at ny organisering trer i kraft.

Tilsvarende må arbeidet med gjenoppretting og videreutvikling av et godt arbeidsmiljø videreføres og gå over i en ny fase, der arbeidet i større grad forankres, gjennomføres og innlemmes i den daglige virksomheten i de to instituttene. Det kan være enkelte som fortsatt opplever relasjonelle forhold som vanskelige, og dette krever videre oppfølging og innsats fra alle involverte. Det må gjøres kontinuerlige risikovurderinger og iverksettes forebyggende tiltak.

Uavhengig av forhistorien, årsakene og innholdet i konflikten som kulminerte med styrets delingsvedtak i 2019, er Rektor opptatt av å sikre gode prosesser for de kommende organisasjonsendringene og arbeidet med å gjenopprette et godt faglig og psykososialt arbeidsmiljø for historiemiljøet ved NTNU.

Rektor vil i samråd med dekan og fakultetsstyret lage en plan for framleggelsen og behandlingen av forslagene til HFs framtidige organisering, og drøfte hvordan den videre oppfølgingen av organisasjonen best kan foregå fram til endelig beslutning om organisering skjer i NTNUs styre i septembermøtet.

En viktig lærdom fra gjenopprettingsarbeidet er at det må ta den tiden som kreves. Etter Rektor sin vurdering vil det imidlertid være avgjørende at organisasjonsendringene og gjenforeningen av historiemiljøene er fullført før campussamling og flytting til Gløshaugen skal skje.

Rektor vil framheve læringspunktene fra gjenopprettingsarbeidet slik de er oppsummert i evalueringen. Disse læringspunktene, sammen med tilsvarende læringspunkter fra andre konfliktsaker, er viktig grunnlag for arbeidet som pågår med å oppdatere og videreutvikle NTNUs metoder og retningslinjer for oppfølging av konflikt- og arbeidsmiljøsaker. Rektor vil avslutningsvis allikevel understreke at forebygging, og tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og vernelinje, er det viktigste og mest kraftfulle tiltaket i arbeidsmiljøkonflikter.

På bakgrunn av dette, og etter samråd med og i forståelse med dekan, legger Rektor fram saken med forslag til vedtak slik det framgår foran i saksnotatet.

Vedlegg:

- Evaluering av gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS. NTNU Samfunnsforskning AS 2024

S-sak 15/24 Evaluering og videre gjenopprettingsarbeid ved Det humanistiske

fakultet, Institutt for historiske og klassiske studier (IHK) og Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

Vedtak:

1. Styret tar evalueringen av gjenopprettingsarbeidet til orientering og er tilfreds med at arbeidsmiljøet ved IHK og IMS nå vurderes som forsvarlig.
2. Styret vil påpeke at dagens organisering med to institutter er en midlertidig løsning og ber om at det arbeides videre med ny organisering som er faglig hensiktsmessig, gir god utnyttelse av ressurser og ivaretar et godt og forsvarlig arbeidsmiljø.
3. Ny organisering må være gjennomført innen utgangen av neste åremålsperiode. Styret forventer at historiemiljøene deltar aktivt i forberedelsene av ny organisering. I det videre arbeidet må risikoen for arbeidsmiljømessige konsekvenser vurderes kontinuerlig og forebyggende tiltak iverksettes.
4. Styret ber rektor gjennomgå organiseringen og mandatet for det videre gjenopprettingsarbeidet, og sørge for at dette videreføres ved og i regi av de to instituttene og innrettes slik at det kan legges et godt grunnlag for framtidig organisering. Ledelsen ved IHK og IMS må gis et tydelig ansvar, myndighet og nødvendige ressurser og verktøy til å kunne gjennomføre dette.
5. Styret ber om at det nåværende gjenopprettingsprosjektet slutføres og avvikles fra det tidspunkt rektor finner hensiktsmessig.
6. Styret tar rektor sine læringspunkter fra evalueringen og gjenopprettingsarbeidet som er gjennomført til orientering. Styret er tilfreds med at NTNUs metoder for oppfølging av konflikt- og arbeidsmiljø saker blir oppdatert og videreutviklet.

Styret vil samtidig understreke at forebygging, god forvaltningskikk og tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneinje, er viktige og kraftfulle tiltak i arbeidsmiljøkonflikter ved NTNU.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	4/24	24.04.2024

Fremtidens HF - organisasjon 2025, arbeidsgrupperapport til fakultetsstyret 24.04.2024

Hensikt med saken:

Presentere hovedpunktene i rapporten om fremtidig organisering av fakultetet og orientere om videre prosess frem mot styrebehandling 19. juni.

Framtidas HF – organisasjon 2025

Innhald

Framtidas HF – organisasjon 2025	1
1. Tilråding.....	2
2. Bakgrunn	2
3. Rammer for arbeidet.....	3
3.1. Kva er et eit institutt?	3
3.2. Samanhengen mellom organisasjon og økonomimodell.....	3
3.3. Dimensjonering av administrasjon.....	3
3.4. Styrevedtak	4
4. Risikovurdering.....	5
4.1. Tidspunkt.....	5
4.2. Fysisk plassering	5
4.3. Økonomi og dimensjonering av administrasjon	6
4.4. Aktivitet på tvers av organisasjonskartet	6
4.5. Omsyn til arbeidsmiljø og enkeltpersonar	6
5. Alternativ til dagens instituttstruktur ved HF.....	7
5.1. Fire institutt.....	7
5.2. Fem institutt	7
5.3. Seks institutt.....	8
5.4. Mogleik for justeringar.....	9

1. Tilråding

Tilrådingane frå arbeidsgruppa kjem fram gjennom vurderingane i rapporten, men er i tillegg presentert i ei samla oppsummering nedanfor.

- **Arbeidsgruppa tilrår ikkje midlertidige løysingar som gjer at HF må gjennom ei ny omorganisering att om kort tid.**
 - **I etterkant av organisasjonsprosjektet, uavhengig av resultat, bør det bli laga ei skriftleg arbeidsfordeling mellom nivå 2 og 3, samt eventuelle formaliserte nivå 4, der eventuelle skilnadar mellom institutt kjem fram.**
 - **Når gruppa legg fram forslag om to modellar som alternativ til dagens instituttstruktur, er det under føresetnad av at institutt 2 har felles instituttleiing og administrasjon, men at det blir formalisert eit nivå 4 for leiarperioden 2025–2029.**
 - **Arbeidsgruppa meiner det er truleg at alternativet med fem institutt i størst grad vil føre Det humanistiske fakultetet så nær måla for prosjektet *Framtidas HF – organisasjon 2025* som mogleg. Denne modellen er derfor tilrådd som utgangspunkt for det vidare arbeidet.**
-

2. Bakgrunn

Alle prognosar syner at heile universitets- og høgskulesektoren får eit redusert økonomisk handlingsrom i åra framover. Krava frå rektor til innsparing ved alle fakultet er tydelege allereie i 2024. Risikoen for at dette skal få følgjer for primærverksemda, er betydeleg, òg for dei områda det er semje om at er strategisk viktige. For å dempe denne risikoen, må kvar enkelt eining redusere ressursbruken på andre område.

Hausten 2023 vart det sett ned ei arbeidsgruppe som skulle utarbeide minimum to (helst tre) ulike alternativ for organisering av Det humanistiske fakultet (HF) med tilhøyrande risikobilde. Det var inkludert i oppdraget at ein skulle leggje vekt på evalueringsrapporten etter gjenopprettingsarbeidet¹.

Arbeidsgruppa har hatt følgjande medlemmar:

- Leiar: Prodekan Terje Lohndal
- Representantar frå LOSAM: Vanessa Necchi (NTL) og Lars Ursin (FF)
- Hovudverneombod: Gro Lurås
- Instituttleiingar: Guro Korsnes Kristensen (KULT) og Nora Bilalovic Kulset (IMU)
- Kontorsjef: Anita Oxaas Karlsen (IKM)
- Student: Lasse Zetterlund
- Ekstern: Professor Gro Bjørnerud, UiO
- Sekretær: Hanne Siri Sund

Målet for arbeidet er at HF i 2025 skal ha ei instituttinndeling som gir best mogleg ressursutnytting ved fakultetet for å leggje til rette for god kvalitet i forskning, kunstnarisk verksemd og utdanning.

Prosjektet *framtidas HF – organisasjon 2025* vil i denne rapporten bli omtala med kortforma *organisasjonsprosjektet*.

¹ Rapporten [Evaluering av gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS](#) av Martin Inge Standal, Hans Donali Tilset, Berit Therese Nilsen, Gudveig Gjøsund og Per Morten Schiefloe ved NTNU Samfunnsforskning AS.

3. Rammer for arbeidet

I tillegg til målet og oppdraget frå oppnemninga, var det naudsynt å skissere ytterlegare rammer for arbeidet. Dei viktigaste avklaringane for gruppa var å få felles forståing av kva eit institutt kan vere, korleis organisasjon og økonomi heng saman, samt kva det er som avgjer om ein administrasjon er rett dimensjonert, i tillegg til å ha ein samla kapasitet som gir rom for kortare sjukemeldingar, ferieavvikling og prosjektdeltaking eller kompetanseutvikling utan bruk av midlertidige tilsettingar.

3.1. Kva er et eit institutt?

Etter ei innleiande drøftinga av kva eit institutt kan vere, vart gruppa samde om å leggje til grunn for det vidare arbeidet at eit institutt er ei organisatorisk eining med eit fagleg fellesskap som gir meining både eksternt og for dei som jobbar på instituttet. Eit institutt har vidare ein leiar med ei definert rolle som i relativt stor grad er den same som leiarane for dei andre institutta ved HF.

Eit anna aspekt ved kva eit institutt er, heng saman med arbeidsmiljø og spesielt samanhangen mellom instituttstorleik og arbeidsmiljø. Jo større og meir samansett eit institutt er, jo større er sjansen for at det utviklar seg undergrupper som i liten grad opplever å ha eit felles arbeidsmiljø. Dette er både naturleg og uproblematisk, så lenge alle har eit godt arbeidsmiljø. Med utgangspunkt i resultatane frå ARK 2023 og gjenoppretingsrapporten er det lagt til grunn for det vidare arbeidet at alle institutt har forsvarleg arbeidsmiljø per i dag, og at det er forsvarleg å gjennomføre ei omorganisering. Det vil likevel vere naudsynt å ha spesiell merksemd på dette gjennom heile perioden frå høyring til implementering og over i ein ny driftsfase. Det er leiarane sitt ansvar å sette av nok tid og ressursar til dette. Det er òg viktig at dei samarbeider tett med verneomboda.

3.2. Samanhangen mellom organisasjon og økonomimodell

Økonomi er eitt av argumenta for å sjå på instituttstrukturen ved HF. Det er derfor eit premiss for arbeidet at det er ein samanheng mellom organisasjon og økonomi. Ved ny instituttstruktur er det naturleg at modellen for korleis ein fordeler midlar mellom institutta blir revidert, utan at arbeidsgruppa har gått inn på korleis. Parallelt med organisasjonsarbeidet, blir det ved NTNU jobba med ein ny økonomimodell som følge av endring i modellen Kunnskapsdepartementet nyttar. Dette gjer at det blir naudsynt å revidere den lokale økonomimodellen uavhengig av eventuelle endringar i instituttstrukturen. Når ein har mogleik til å vurdere organisasjon og økonomimodell opp mot kvarandre på denne måten, gir det høve til å leggje vekt på strategiske vurderingar. Det at sektoren akkurat no har ein debatt om dimensjonering vil òg vere eit moment i denne samanhangen. Enkelte av dei mekanismane som er i spel i ein slik samanheng kan ein leggje på ulike nivå i organisasjonen. Om ein ikkje legg vekt på dei i val av instituttstruktur, må ein derfor ta omsyn til dei i økonomimodellen.

3.3. Dimensjonering av administrasjon

Ved ei eventuell omorganisering av instituttstrukturen må ein ta omsyn til at alle einingane må ha administrasjonar som både har kapasitet til oppgåvene til den nye eininga og mogleik for karriereutvikling for dei tilsette i desse administrasjonane. Dimensjonering av instituttadministrasjonane har derfor vore eit viktig moment for arbeidsgruppa.

Jo færre tilsette det er i ei eining, jo større del utgjer kvar enkelt person. Derfor er det, som stadfesta i institutta sine eigenevalueringar, større risiko for at til dømes sjukemeldingar gjer det vanskelegare å gjennomføre dei naudsynte oppgåvene i små instituttadministrasjonar. Sidan dette med sårbare administrasjonar var omtalt i fleire av eigenevalueringane, har det vore eit mål for arbeidsgruppa å foreslå løysingar som reduserer denne sårbarheita.



Administrasjonen er noe sårbar i forhold til sykefravær og permisjoner. Eksempelvis vil eksamensarbeid være sårbart ved fravær. [...] For administrasjonens del kan det være hensiktsmessig å ha et institutt med en litt større administrasjon.
Institutt for kunst og medievitenskap (IKM)

Instituttet har en administrasjon på tre ansatte, fire om instituttleder inkluderes. [...] Administrasjonen er sårbar for sykemeldinger [...].

Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

Instituttets administrasjon består av 6 faste stillinger, inkludert instituttleder og kontorsjef. [...] Slik sett er effektiviteten god sett per ansatt, men totalt sett er administrasjonen sårbar for fravær.

Institutt for historiske og klassiske studiar (IHK)

I henhold til strategisk personalplan har ISL en administrasjon på 15 årsverk, inkludert instituttleder. [...] Administrasjonens størrelse reduserer sårbarhet ifm. sykefravær og omstillinger.

Institutt for språk og litteratur (ISL)

Ved eit fakultet med stor skilnad i instituttstorleik, slik som det er ved HF i dag, vil det vere stor variasjon i omfang av enkelte oppgåver. Arbeidsgruppa tilrår at det i etterkant av organisasjonsprosjektet, uavhengig av resultat, blir ein gjennomgang av dei administrative arbeidsoppgåvene ved heile HF. Gjennomgangen bør resultere i ei skriftleg arbeidsfordeling der eventuelle skilnadar mellom institutt kjem fram.

3.4. Styrevedtak

Den 7. mars 2024 var evalueringa og det vidare gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS drøfta i NTNU-styret (S-sak 15/24). Følgjande vedtak vart fatta:

- 1. Styret tar evalueringen av gjenopprettingsarbeidet til orientering og er tilfreds med at arbeidsmiljøet ved IHK og IMS nå vurderes som forsvarlig.*
- 2. Styret vil påpeke at dagens organisering med to institutter er en midlertidig løsning og ber om at det arbeides videre med ny organisering som er faglig hensiktsmessig, gir god utnyttelse av ressurser og ivaretar et godt og forsvarlig arbeidsmiljø.*
- 3. Ny organisering må være gjennomført innen utgangen av neste åremålsperiode. Styret forventer at historiemiljøene deltar aktivt i forberedelsene av ny organisering. I det videre arbeidet må risikoen for arbeidsmiljømessige konsekvenser vurderes kontinuerlig og forebyggende tiltak iverksettes.*
- 4. Styret ber rektor gjennomgå organiseringen og mandatet for det videre gjenopprettingsarbeidet, og sørge for at dette videreføres ved og i regi av de to instituttene og innrettes slik at det kan legges et godt grunnlag for framtidig organisering. Ledelsen ved IHK og IMS må gis et tydelig ansvar, myndighet og nødvendige ressurser og verktøy til å kunne gjennomføre dette.*
- 5. Styret ber om at det nåværende gjenopprettingsprosjektet slutføres og avvikles fra det tidspunkt rektor finner hensiktsmessig.*
- 6. Styret tar rektor sine læringspunkter fra evalueringen og gjenopprettingsarbeidet som er gjennomført til orientering. Styret er tilfreds med at NTNUs metoder for oppfølging av konflikt- og arbeidsmiljø saker blir oppdatert og videreutviklet. Styret vil samtidig understreke at forebygging, god forvaltningsskikk og tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og vernelinje, er viktige og kraftfulle tiltak i arbeidsmiljøkonflikter ved NTNU.*

Dette vedtaket opnar tydeleg for vidareføring av arbeidet med ny framtidig organisering av instituttstrukturen ved HF, men legg ei klar føring for val av alternativ, sidan vedtaket ikkje gjer det mogleg å foreslå modellar der HF har to historieinstitutt ved utgangen av neste åremålsperiode. For at det skal vere mogleg for miljøa å vere eitt heilskapleg og integrert institutt i 2029, er det

arbeidsgruppa si vurdering at dette arbeidet må ta til no. Samstundes er det naudsynt at det skjer gradvis, med ei kontinuerleg risikovurdering av kor tett integreringa skal vere. Dette må også sjåast i samanheng med den nye fasen av gjenoppretingsarbeidet.

4. Risikovurdering

Det vil alltid vere risiko knytt til ei omorganisering, men arbeidsgruppa har lagt vekt på at det òg er ein vesentleg risiko ved å ikkje gjere noko. Det er derfor ikkje eit mål å unngå risiko, men å gå inn i arbeidet utstyrt med medvit om dei største risikofaktorane og gode risikodempande tiltak.

Omorganisering er ressurskrevjande. Det same vil den framtidige flyttinga frå Dragvoll til Gløshaugen vere. Det er derfor viktig å vurdere om det vil vere skilnad på den samla belastninga for organisasjonen og for den enkelte medarbeidaren ved å gjere dette på ulike tidspunkt eller nokon lunde samstundes. Tidspunkt for ei eventuell omorganisering og fysisk plassering har derfor vore viktige moment i risikovurderinga.

Forslag om endring vil ofte få ei blanda mottaking. Både motstand og entusiasme har kome fram i samband med arbeidet i arbeidsgruppa. Mange av momenta har vore diskutert i arbeidsgruppa, og heller ikkje der har det alltid vore semje om kva vekt ein bør leggje på dei ulike risikomomenta. Gruppa har likevel kome fram til ei samrøystes tilråding.

4.1. Tidspunkt

Ei eventuell omorganisering av instituttstrukturen ved fakultetet må tre i kraft ved inngangen til ein leiarperiode, sidan det heng tett saman med kor mange instituttleiarar som skal rekrutterast. Den komande leiarperioden startar i 2025, medan den neste startar i 2029. Det pågåande organisasjonsprosjektet har ei tidslinje der ein eventuell ny instituttstruktur skal vere på plass før utlysing av instituttleiarstillingane for perioden 2025-2029.

Rammene for flyttinga av fagmiljøa på Dragvoll til Gløshaugen – i form av den konkrete planlegginga av bygga vi skal flytte inn i – er betydeleg nærmare i tid enn sjølv flyttinga. Styrevedtaket si forventning om eit samla historiemiljø i 2029 gjer at vi må vete kva dei organisatoriske rammene er når framtidig plassering av HF vil bli prosjektert om eit par år.

I gjenoppretingsrapporten er det lagt vekt på at det er vurdert som mogleg å samle historiemiljøa *på sikt*. Det er ikkje sagt noko om kva tidsaspekt ein legg i dette. Samstundes har NTNUs styre gitt ei tydeleg føring om at miljøa skal vere samla i 2029. Arbeidsgruppa er samde om at ei slik samling ikkje kan skje over natta.

Samla sett, og med utgangspunkt i momenta over, foreslår arbeidsgruppa ei organisatorisk endring som tar til ved oppstart av ny instituttleiarperiode i 2025.

4.2. Fysisk plassering

For enkelte institutt kan det vere ønskeleg med ei rask samlokalisering i etterkant av ei eventuell omorganisering. Det er vanskeleg å sjå føre seg at dette er fullt ut mogleg å gjennomføre, sidan fleire av fagmiljøa ved HF har spesialtilpassa lokale som det vil vere for ressurskrevjande å flytte. Dette gjeld mellom anna dei praktisk-estetiske faga ved IKM og IMU.

IHK og KULT har nyleg gjennomført flytting internt på Dragvoll. Dette gjer at KULT kanskje kan ha romkapasitet til å inkludere fleire tilsette enn det dei er i dag. Andre institutt kan òg ha kapasitet til enkelte justeringar. Arbeidsgruppa har ikkje vurdert om dette er ønskeleg eller ikkje, sidan det vil vere ein naturleg del av oppfølginga om ein ny instituttstruktur skulle bli vedtatt.

Når det gjeld historiemiljøet, les arbeidsgruppa gjenoppretingsrapporten som at ei trinnvis samanslåing er tilrådeleg. Ei løysing der organisasjonskartet blir endra frå 2025, men der full samlokalisering av dei nye institutta først skjer ved flytting til Gløshaugen, vil derfor vere ei god tilnærming, sjølv om dette vil gjere arbeidet med arbeidsmiljø i dei nye einingane meir krevjande. Det vil derfor vere naudsynt at NTNU sett av ressursar til ekstraordinære tiltak på dette området.

Ei eventuell organisatorisk endring treng altså ikkje å henge saman med ei samtidig endring i fysisk plassering, med mindre dei involverte ønskjer det og det i tillegg er praktisk mogleg. Ein får truleg ikkje tatt ut det fulle potensialet knytt til samanslåing før arbeidet med ny campus er ferdig. Samstundes er det fleire institutt som i dag har tilsette på andre campusar enn Dragvoll. Basert på denne erfaringa, kan ein derfor gå ut frå at ein slik situasjon vil vere mogleg å handtere, sjølv om større grad av samlokalisering hadde vore ønskjeleg.

4.3. Økonomi og dimensjonering av administrasjon

Fleire av eigenevalueringane og gjenoppretingsrapporten peikar tydeleg på at dagens ordning ikkje er berekraftig for organisasjonen. Det kjem til dømes fram i eigenevalueringa frå fakultetsadministrasjonen at det er krevjande å følgje opp mange institutt, og at det er grunn til å tru at den støtta institutta får frå fakultetsadministrasjonen vil vere meir effektiv og av betre kvalitet med færre institutt. I det vidare arbeidet blir det viktig å balansere dette mot omsynet til enkeltpersonar.

Der enkelte vil sette pris på ein arbeidsplass med rom for spesialisering og utvikling, vil andre vurdere eit vidare spenn i arbeidsoppgåver og færre personar å forhalde seg til som ein fordel. Det er derfor ikkje mogleg å einast om ei ideell organisering for alle. Økonomiske omsyn kan derfor bli avgjerande for valet. Gjenoppretingsrapporten slår fast at NTNU fekk 2,8 millionar i ekstra utgifter per år ved å erstatte IHS med IHK og IMS. Det er altså ikkje urimeleg å leggje til grunn at færre institutt i seg sjølv kan gi auka økonomisk berekraft for eit samla HF.

Administrasjon knytt til praktisk-estetiske fag omfattar enkelte særskilde oppgåver og ferdigheiter. Arbeidsgruppa meiner det å samle denne typen spesialkompetanse kan vere risikodempande for sårbarheit når det gjeld administrativ kapasitet.

4.4. Aktivitet på tvers av organisasjonskartet

Arbeidsgruppa har lagt til grunn at det er enklare å drive med forskings- og utviklingsarbeid på tvers av instituttgrenser enn å ha studieprogram på tvers av instituttgrenser. Frå eit studentperspektiv er det òg heilt klart best om alle fagmiljøa som er involverte i eit studieprogram er samla. Modellar som undervegs i arbeidet har vore drøfta, der fleire studieprogram ville måtte bli delt mellom fleire institutt, er derfor ikkje tilrådde.

4.5. Omsyn til arbeidsmiljø og enkeltpersonar

Som nemnt tidlegare i rapporten, vil det vere avgjerande for å lykkast med ei eventuelle omorganisering at det blir laga ein plan med konkrete tiltak for oppfølging av arbeidsmiljø og enkeltpersonar.

Både omorganisering og oppfølginga av gjenoppretingsrapporten er ressurskrevjande. Arbeidsgruppa vil presisere at instituttstruktur ikkje kan vere løysinga for dei som treng særskilt tilrettelegging etter konflikten ved IHS. Framtidige instituttleiarar, og då spesielt dei som skal leie einingar med store endringar eller særskilte utfordringar, må ha verktøy til å hjelpe enkeltindivid som treng det og til å handtere arbeidsmiljø med ulike behov og meiningar.

5. Alternativ til dagens instituttstruktur ved HF

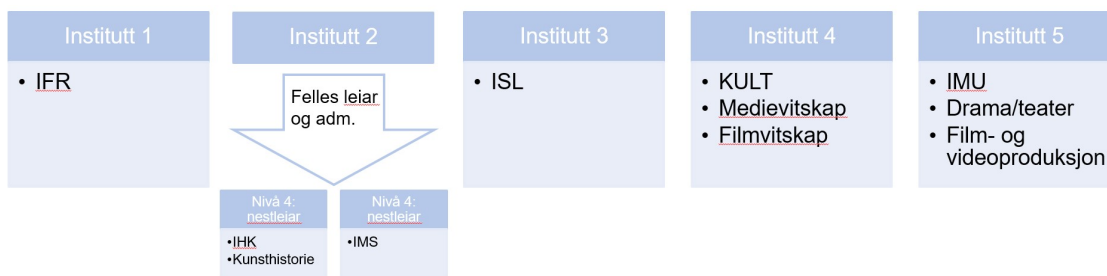
Arbeidsgruppa har vore innom mange ulike modellar for instituttstruktur ved HF i løpet av drøftingane som ligg til grunn for denne rapporten. Nedanfor vil vi skissere alternativ med fire, fem og seks institutt.

5.1. Fire institutt

Arbeidsgruppa har drøfta fleire modellar som ville resultere i fire institutt. Dette gjeld til dømes ein modell med eit kunstvitenskapleg institutt der ein samla musikkvitenskap, filmvitenskap, kunsthistorie og allmenn litteraturvitenskap og ein instituttmodell basert på inndeling i ph.d.-program ved HF. Det var ikkje mogleg å sjå føre seg gode modellar med fire institutt der ein både tok omsyn til at studieprogram ikkje gjekk på tvers og med samla historiemiljø. Slike modellar var heller ikkje i tråd med eigenevalueringane. Dette, saman med føringa frå styrevedtaket, gjorde at desse modellane ikkje vart med i det vidare arbeidet.

5.2. Fem institutt

Ein modell med fem institutt krev ei omorganisering av eit visst omfang, men er klart fundert i prinsippet om fagleg samheng ved alle institutta. Ein illustrasjon av den varianten arbeidsgruppa har kome fram til er presentert nedanfor.



Fagleg synergi har vore det berande prinsippet i denne modellen, som langt på veg byggjer på eksisterande og potensielle samarbeidsrelasjonar som er skildra i eigenevalueringane frå dei institutta som blir annleis enn dei noverande institutta.



Drama og teater ser fagmiljøene ved Institutt for musikk (IMU) som særlig interessante å samarbeide med, og har allereie noe samarbeid planlagt.

Film- og videoproduksjon peker i likhet med [drama og teater] på fagene ved IMU som tangerende fagområder.

Medievitenskap [...] tilhører det internasjonale fagfeltet «visuell kultur». Ut over instituttet er det tangerende fagområder ved KULT [...]. Emner ved KULT inngår allerede i anbefalte studieløp på BA-programmet i medievitenskap.

Kunsthistorie har et faglig samarbeid med kulturminneforvaltning på IHK. [...] Det nyoppstartede Middelaldersenteret er en interessant samarbeidsarena mellom kunsthistorikere og historikere ved IHK.

Institutt for kunst og medievitenskap (IKM)

[...] fagområder vi har et visst samarbeid med: Filmvitenskap, Medievitenskap, Drama og teater [...] Film og videoproduksjon

Institutt for musikk (IMU)

[...] det er særlig Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for kunst- og medievitenskap som ansatte har mest samarbeid med.

Institutt for historiske og klassiske studiar (IHK)

Vi har i dag et samarbeid med IHK knyttet til våre felles studieprogrammer i historie og lektor.

Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

Vi har et miljø som driver med populærkultur/media/film, som kan sies å ha til dels tangerende interesser med film- og medievitenskap på IKM.

Institutt for tverrfaglege kulturstudiar (KULT)

Modellen sikrar vidare at studieprogram og tilhøyrande fagmiljø blir samla på eitt institutt, sjølv ved oppsplitting av eksisterande einingar. Arbeidsgruppa meiner derfor at ei slik organisering i stor grad vil leggje til rette for god kvalitet i utdanninga, samstundes som ho vil kunne skape nye interessante samarbeid innan forskings- og utviklingsarbeid.

Når gruppa legg fram denne modellen, er det under føresetnad av at institutt 2 har felles instituttleiar og administrasjon, men at det blir formalisert eit nivå 4 for leiarperioden 2025–2029 for å sikre ei skånsam samanslåing av historiemiljøa i tråd med tilrådinga frå gjenoppretingsrapporten. Ein kan til dømes sjå føre seg nestleiarar med delegert myndigheit for budsjett og rekneskap på dette fjerde nivået i organisasjonen. Ei slik ordning vil gi rom for ei vidareføring av dagens arbeidsmiljø, men innafor ei noko anna organisatorisk ramme. Sjølv om arbeidsgruppa ser det som naturleg at dagens IMS og IHK blir ulike einingar på nivå 4 i denne modellen, må det vere mogleik for justeringar for enkeltindivid i samband med innplasseringa etter ei eventuell omorganisering. Det bør òg bli sett av ressursar til årlege evalueringar av gjenoppretingsarbeidet ved instituttet, der den siste evalueringa i leiarperioden må inkludere ei vurdering av mogleiken for fysisk samlokalisering og revidert nivå 4-organisering ved overgang til ny leiarperiode og flytting til Gløshaugen.

Sjølv om det ikkje er teikna inn eller skildra formelle nivå 4 på andre institutt i modellen, er det naturleg å sjå føre seg at enkelte andre institutt òg kan ha god nytte av dette, utan at arbeidsgruppa har sett grunn til å leggje liknande føresetningar for dette for andre enn institutt 2.

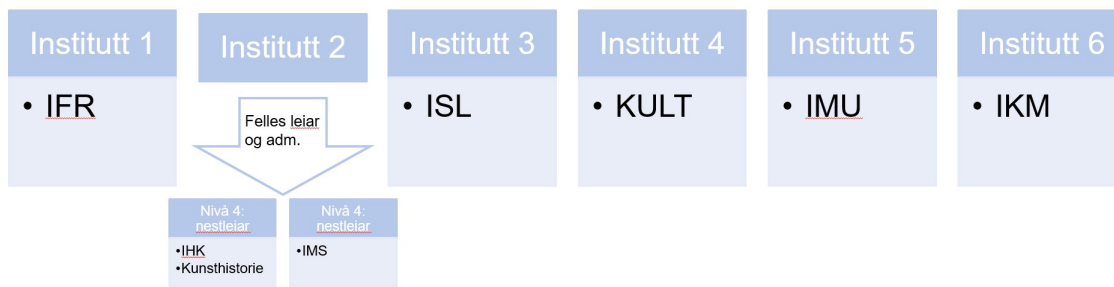
Det er ein viss variasjon i storleiken mellom institutta i modellen, men skilnaden er mindre enn i dagens organisering. I tillegg er det grunn til å tru at denne modellen i størst grad vil gi den ønskede utviklinga i retning betre dimensjonerte instituttadministrasjonar.

Utgiftene til ei leiarstilling på instituttnivå er berekna til å vere på omtrent 1 million per år. Ein reduksjon på to institutt vil på sikt føre til ein reduksjon på 2 instituttleiarstillingar og 2 kontorsjefstillingar. Sjølv med nivå 4-leiarar ved dei største institutta som må få allokert noko ekstra tid, kan ein derfor med rimelegheit anta at ein modell med 5 institutt vil redusere dei årlege kostnadane med over 3 millionar mot kostnadane ved dagens instituttstruktur. Utgiftene knytte til dei tidlegare nemnde føresetnadane for institutt 2 kan gjere at det tek noko tid før ein får redusert kostnadane så mykje, men arbeidsgruppa har lagt vekt på den langsiktige gevinsten.

Samla sett meiner arbeidsgruppa det er truleg at denne modellen vil gi best mogleg ressursutnytting ved fakultetet for å leggje til rette for god kvalitet i forskning, kunstnarisk verksemd og utdanning, jamfør målformuleringa i kapittel 2. Gruppa meiner dei vektlagde faglege synergiane på sikt vil kunne gi auka studentrekruttering og betre gjennomstrøyming i fleire studieprogram, samt fleire og betre mogleikar for eksternfinansierte prosjekt. Sidan desse som regel inneheld både rekrutteringsstillingar og midlar til fagleg aktivitet, vil fakultetet kunne få langsiktige gevinstar, ikkje minst fagleg.

5.3. Seks institutt

Ein modell med seks institutt vil gi ei omorganisering som omfattar få einingar og få personar, men svarar i liten grad på dei administrative og økonomiske momenta i mandatet. På grunn av dei tydelege signala frå NTNUs styre om samanslåing av historiemiljøet har arbeidsgruppa berre vurdert éin modell med seks institutt. Denne er illustrert nedanfor.



Dei same føresetnadene som vart lagt fram for institutt 2 i modellen med fem institutt vil òg vere gyldige for denne modellen.

Her er det stor skilnad i storleik mellom dei ulike einingane, med eit sprik frå IKM som i 2023 er registrert med ca. 44 årsverk i *Database for statistikk om høgere utdanning (DBH)*, til ISL med ca. 148 årsverk.

Om ein tek omsyn til dei naudsynte tiltaka ved institutt 2 (sjå tilrådinga først i rapporten), vil denne modellen i all hovudsak vere ei vidareføring av dagens instituttstruktur, men med ei overføring av det vidare gjenopprettingsarbeidet frå dekanen til den aktuelle instituttleiaren. Sjølv med ein reduksjon på eitt institutt frå dagens struktur, vil den økonomiske innsparinga vere liten fram til 2029, på grunn av behovet for eit formelt nivå 4 og ressursar til ekstra gjenopprettingstiltak på institutt 2.

For denne modellen veg momenta frå avsnitt 3.3 enno tyngre, sidan det vil vere minimal endring i instituttadministrasjonane.

Når det gjeld målet om å leggje til rette for god kvalitet i forskning, kunstnarisk verksemd og utdanning, gir denne modellen rammer som i stor grad liknar på dei dagens instituttstruktur gir. Unntaket er at studieprogramma i historie vil vere samla, noko som blir vurdert som positivt frå eit studentperspektiv.

5.4. Mogleik for justeringar

Modellane i 5.2 og 5.3 er fullstendige i den forstand at dei skisserer alternativ der alle fagmiljøa ved HF er innplasserte. Momenta i oppdraget til arbeidsgruppa er lagt til grunn for denne plasseringa, og blir i størst grad vurdert som oppfylt i modellen med fem institutt. Gruppa meiner at denne modellen òg vil fungere godt som utgangspunkt for ein medverkingsprosess, sidan eventuelle justeringsforslag på faggruppenivå som kjem fram i høyringsinnspel vil kunne bli innarbeidde, samstundes som ein beheld intensjonen i den tilrådde modellen.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
HF - Fakultetsstyret	5/24	24.04.2024

Høringssvar fra HF til Finansieringsutvalget

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Notat

Til: Finansieringsutvalget

Kopi til:

Fra: Det humanistiske fakultet

Høringssvar 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

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.

beregning vil en kompensasjon på 20% gi EU-prosjekt noenlunde like rammevilkår som øvrige eksternfinansierte prosjekter.

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

Fakultet vil foretrekke en forenklet modell der fullføringsindikatoren ikke videreføres.

- **Ved studieplasstildeling, 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 - Fakultetsstyret	6/24	24.04.2024

Høringssvar til dimensjoneringsutvalget

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

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 http://www.ntnu.no	Dragvoll, Bygg 2, nivå 5	+47 73 59 50 00 Telefaks +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 7/24 Status Strategisk personalplan

ST 5/24 Ymse

ST 6/24 Vedtak av protokoll