

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** HF - Fakultetsstyret  
**Møtested:** , Det humanistiske fakultet  
**Dato:** 29.08.2024  
**Møtestart:** 09:00  
**Møteslutt:** 12:00  
**Merknad:**

---

**Faste medlemmer:**

Øyvind Thomassen	Vanessa Necchi	Michael Francis Duch
Tanja Storsul	Karen Espelund	Feroz Mehmood Shah
Anne Dahl	Jostein Moen	

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 23.08.2024.

Tanja Storsul  
utvalgsleder

Anne Kristine Børresen  
sekretær

## Saksliste

<b>Utvalgs- saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Unntatt offentlighet</b>	<b>Arkiv- Saksnr</b>
ST 8/24	Habilitetsvurdering		
ST 9/24	Fremtidens HF - organisasjon 2025		2024/13824
OS 11/24	Faglig innslag		
ST 10/24	Strategisk personalplan 2025-2029		2024/12657
ST 11/24	Orienteringssaker til fakultetsstyret 29.08.2024		2024/13824
OS 12/24	Ymse		
ST 12/24	Godkjenning av protokoll		

---



## **ST 8/24 Habilitetsvurdering**

Det humanistiske fakultet

Dato  
22.08.2024Referanse  
2023/29465/JK

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Saksbehandler: John Kamsvåg

---

Fra: Dekan Olav Bolland

---

Om *Framtidas HF – organisasjon 2025*

---

### Tilråding:

- Fakultetsstyret slutter seg til dekan Olav Bollands vurdering og innstilling og ber om at det blir forberedt en sak til NTNUs styre om å foreta følgende endring i instituttstrukturen ved Det humanistiske fakultet:  
  
Dagens Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for historie og klassiske studier slås sammen til ett institutt fra 01.08.2025 i samsvar med modellen skissert i pkt. 6.2 i notat av 22.08.2024 fra dekan.
- Styret ber om at det videre gjenoppretingsarbeidet og forberedelsene til sammenslåingen, i tråd med NTNU-styrets vedtak i S-sak 15/2024, videreføres ved og i regi av de berørte instituttene.
- Fakultetsstyret ber om at instituttlederene ved Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for historie og klassiske studier arbeider fram et forslag til navn på det nye instituttet som skal følge saken til NTNUs styre.
- Fakultetsstyret understreker behovet for å prioritere arbeidet med sammenhengen mellom langtidsbudsjettet, strategisk personalplan og *Framtidas studieportefølje* for å sikre et langtidsbudsjett som går i balanse. Dette inkluderer også en gjennomgang av den administrative organiseringen ved fakultetet med sikte på best mulig ressursutnyttelse, samarbeid og samhandling. Fakultetsstyret ønsker jevnlig oppdateringer om dette arbeidet.

### Hensikt med saken:

Fakultetsstyret vedtar anbefaling om ny instituttstruktur ved Det humanistiske fakultet som oversendes NTNUs styre for vedtak.

### Sakspapir:

- Følgende saksdokumenter er lagt ut på [WIKI-siden til Fremtidens HF – organisasjon 2025](#):
  - Notat med målbildet for prosjektet
  - Prosessplan
  - Egevalueringene fra instituttene og fakultetsadministrasjonen
  - Rapport – evaluering av gjenoppretingsarbeidet ved IHK og IMS
  - NTNU-styrets vedtak om oppfølging av evalueringen

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Saksbehandler</b>
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@hf.ntnu.no http://www.ntnu.no	Dragvoll, Bygg 2, nivå 5	+47 73 59 50 00  <b>Telefaks</b> +47	John Kamsvåg  Tlf: +47 73 59 66 30

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

- Samtlige høringsinnspill til arbeidsgruppas forslag til ny instituttstruktur
- Referater fra instituttledermøtet, LOSAM og fakultetsstyret der saken har blitt drøftet eller orientert om.
- Risikovurderinger – matriser (vedlagt)
- Tabell: Lederspenn ved enhetene på HF, antall ansatte og årsverk (vedlagt)
- Rapport fra arbeidsgruppa som ble nedsatt for å utarbeide forslag til ny instituttstruktur
- Tvisteprotokoll fra LOSAM 21.08.2024

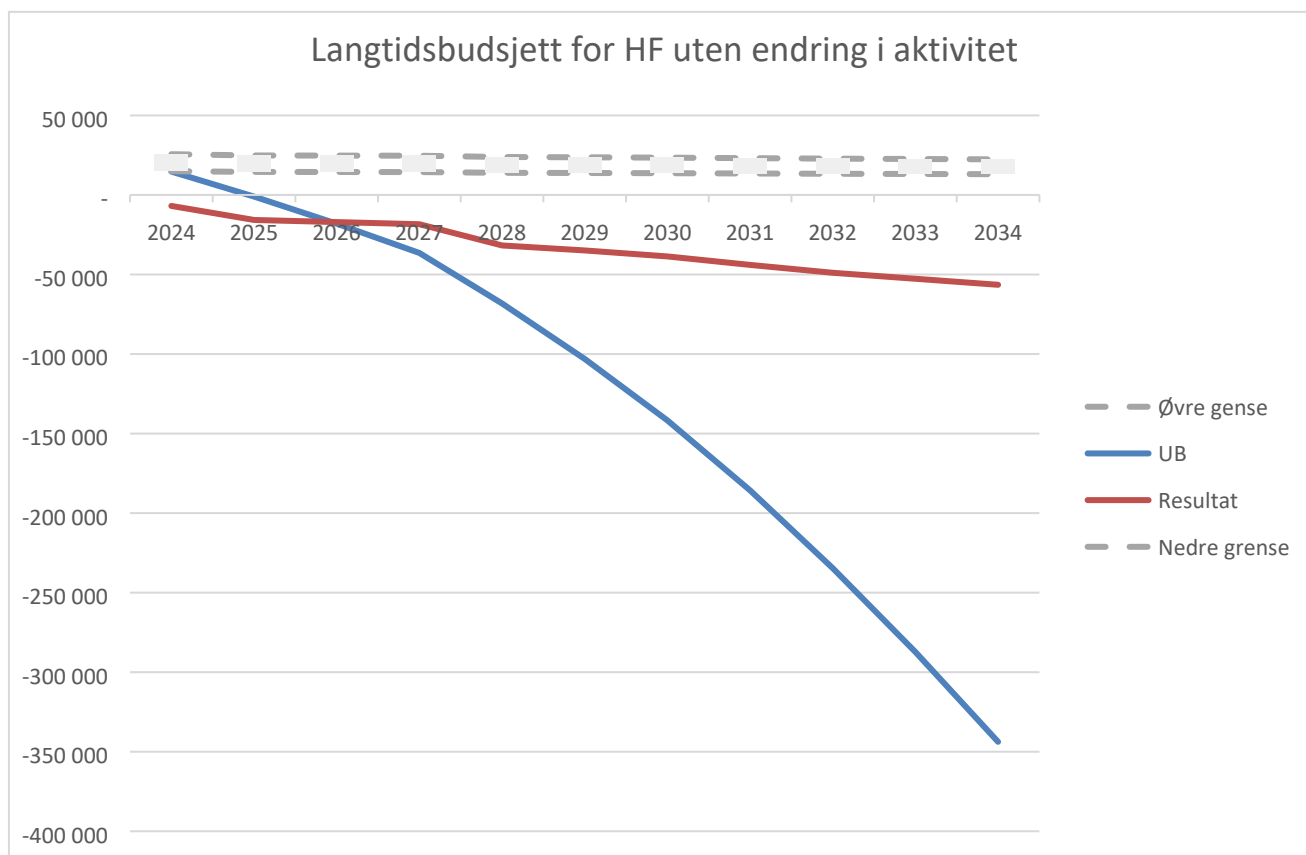
## 1. Bakgrunn

Begrunnelsen for å vurdere justering av instituttstrukturen ved fakultetet framgår av målbildet for prosjektet *Fremtidens HF – organisasjon 2025* (se saksdokumentene). Dekan vil likevel gjenta at prosjektet er en del av det helhetlige utviklingsarbeidet ved fakultetet. Dette arbeidet sikter mot en god kollektiv kultur som bidrar til trivsel og produktivitet, en attraktiv studieportefølje med god kvalitet og bærekraft, en sterk forskningsinnsats med økende eksternt finansiering, en bærekraftig langtidsøkonomi og en strategisk personalplan som balanserer inntekter og utgifter. Dette er utviklingsområder som er godt hjemlet i fakultetets strategi- og periodeplan, og som fakultetsstyret har fulgt tett i denne lederperioden.

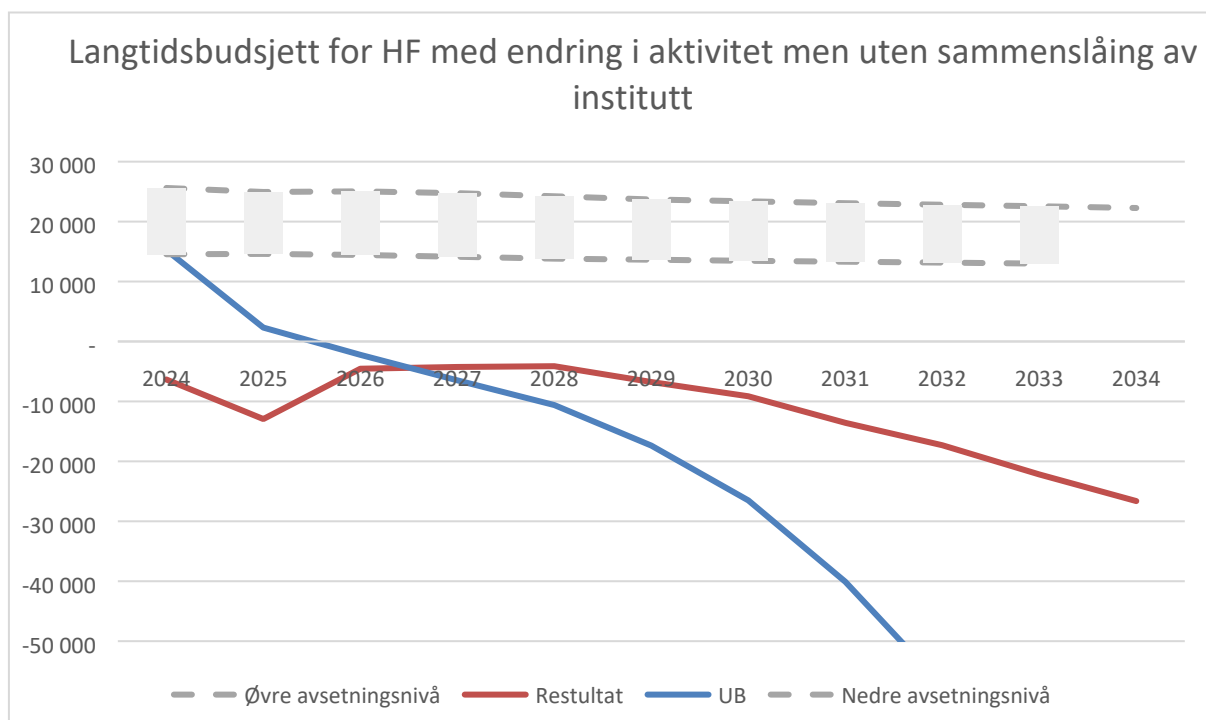
Samtidig er det tydelige signaler om fallende inntekter og forventninger om reduserte budsjetter framover, nedgang i søkertall til mange av studiene ved HF og fallende ungdomskull på sikt. HF risikerer å miste ledige studieplasser og dermed midler, til studier der behovet for å vokse er stort.

Det framgår av grafen under at prognosen for den økonomiske utviklingen ved HF har forverret seg siden arbeidet med *Fremtidens HF – organisasjon 2025* ble satt i gang høsten 2023. For å sikre god økonomistyring, har rektor pålagt fakultetet å ha en reserve på 5 % av bevilgningen, med 4 % som nedre grense (15 millioner) og 6 % øvre grense (25 millioner).

Uten endring i aktivitet vil fakultetet allerede i 2024 komme under minimumsgrensa på 4 % i reserve og i løpet av 2025 vil reserven være oppbrukt og fakultetet dermed gå i minus.



Det er iverksatt tiltak for å bedre langtidsbudsjettet. Resultatet framgår av grafen nedenfor.



Vi ser imidlertid at fakultetet fortsatt står i en situasjon med store økonomiske utfordringer allerede på kort sikt. Derfor mener dekan det vil være uforsvarlig å ikke vurdere endringer i instituttstrukturen. Hensikten er på denne måten å spare midler på ledelse for å bidra til å trygge kjernevirksomheten – utdanning, forskning og kunstnerisk virksomhet. Det vil senere i notatet bli redegjort for økonomiske besparelser ved å slå sammen institutt.

## 2. Prosjektplanen – medvirkning i organisasjonen

Anne Kristine Børresen presenterte utkast til prosjektet *Fremtidens HF – organisasjon 2025* på HFs ledersamling 02.06.2023. Utkast til målbilde, prosessplan og opplegg for egevaluering ble her lagt fram. I samforstand med instituttlederne valgte Børresen å gå videre med prosjektet.

Saken ble så lagt fram for drøfting i LOSAM 24.08.2023 (sak LOS 39/2023). Det vises til det vedlagte referatet for momenter fra drøftingen. LOSAM fattet følgende vedtak:

*«LOSAM tok de framlagte saksdokumentene og orienteringen til etterretning. Momentene som kom fram i møtet, vil bli tatt med i det videre arbeid med prosjektet. Punktet om at verneombudene skal tas med på råd når det gjelder opplegg for medvirkning på instituttene, tas inn i bestillingen av egevaluering til instituttene. LOSAM vil bli oppdatert om det videre arbeid med prosjektet i hvert møte.»*

Instituttene fikk oversendt notat med målbilde og bestilling om egevaluering 25.08.2023. Frist for instituttene egevaluering ble satt til 31.10.2023.

Styreseminaret ved HF 20.10.2023 var i sin helhet viet fremtidens organisering ved HF. På seminaret deltok foruten fakultetsstyrets medlemmer, innbefattet studentrepresentantene, også instituttlederne, kontorsjefene, seksjonssjefene og administrativ leder ved HF og medlemmene i LOSAM. Fakultetsstyret behandlet deretter i ordinært møte 20.10.2023 *Framtidas HF* med underprosjektene *Framtidas organisasjon* og *Framtidas studieportefølje* (S-sak 13/2023). Når det gjelder *Framtidas organisasjon* fattet fakultetsstyret følgende vedtak:

*Fakultetsstyret gir sin tilslutning til planlagt prosess for framtidas organisasjon. Fakultetsstyret er glad for at det i prosessen ses på gode løsninger for faglig og administrativ organisering, og at det legges vekt på gode vilkår for studentene.*

Fakultetsstyret vedtok videre en forventning om at fakultetets økonomiske rammer legges til grunn for begge prosesser.

Prosjektet ble lagt fram av Anne Kristine Børresen i digitalt allmøte på HF 01.11.2023. Deltakerne på møtet fikk anledning til å stille spørsmål. Det ble gjort opptak fra allmøtet som er lagt ut på WIKI-siden til *Fremtidens HF – organisasjon 2025*.

## 3. Arbeidsgruppens anbefaling

Børresen oppnevnte høsten 2023 en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide minimum to (helst tre) forslag til ny instituttstruktur ved HF. Alternativene skulle risikovurderes og det ble forutsatt at rapporten fra evalueringen av gjenoppretingsarbeidet mellom IMS og IHK skulle vektlegges.

Arbeidsgruppa ble bredt sammensatt med to instituttledere, to representanter fra LOSAM, lokalt hovedverneombud, én kontorsjef, én studentrepresentant og ett eksternt medlem fra UiO. Leder for arbeidsgruppa var prodekan for forskning ved HF. Fakultetsadministrasjonen stilte med sekretær.

Arbeidsgruppa leverte sin rapport 15.04.2024 og leder for gruppa presenterte anbefalingene i digitalt allmøte 16.04.2024, lagt ut i opptak på WIKI-siden til *Fremtidens HF – organisasjon 2025*. Rapporten fra



arbeidsgruppa ble sendt på høring til instituttene med frist 16.05.2024. I tillegg fikk alle ansatte ved HF anledning til å sende inn individuelle høringsinnspill.

Arbeidsgruppas anbefaling er i rapporten oppsummert på følgende måte:

”

- 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 instituttleiar 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.

I tillegg anbefaler gruppa at den organisatoriske endringen bør besluttes i tide til å kunne tre i kraft ved oppstart av ny instituttlederperiode, nærmere bestemt fra 1. august 2025.

Selv om arbeidsgruppa har anbefalt en modell med 5 institutt, som er fullstendig i den forstand at den plasserer alle dagens fagmiljø inn i den anbefalte modellen, er det lagt vekt på at denne modellen først og fremst er tenkt som utgangspunkt for den etterfølgende medvirkningsprosessen, og at eventuelle justeringsforslag fra høringsinnspillene vil kunne innarbeides uten at dette går på bekostning av intensjonen i den anbefalte modellen.

#### 4. Høringsinnspill

I tillegg til høringsinnspillene fra instituttene har vi mottatt 15 andre høringsssvar. Disse kommer fra enkeltansatte, grupper, én linjeforening, studentrådet ved HF, én bransjeforening og fra hovedverneombud ved HF og vara. Vi har også mottatt en dødsannonse for IKM i konvolutt adressert til fakultetsstyret. Flere av høringsuttalelsene fra grupper er også lagt med som vedlegg til uttalelsen fra IKM. I tabellen nedenfor har vi samlet hovedpunktene i instituttene og studentrådets høringsuttalelser.

Enhet	Synspunkter
IFR	Støtter arbeidsgruppas forslag til 6 institutt. Ser problemer med arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. Positiv til at innsparing tas på ledelse.
IKM	Kritisk til arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. Nevner muligheten til slå sammen IKM med IMU, men også skeptisk til dette. Alle faggrupper og administrasjonen ved IKM er mot arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. Anbefaler arbeidsgruppas forslag til 6 institutt, men med kunsthistorie ved IKM.
IMU	Kritisk til arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. Fraråder også en løsning med sammenslåing av IMU og IKM. Anbefaler arbeidsgruppas forslag til 6 institutt.
KULT	Fornøyd med KULT slik det er. Har forståelse for arbeidsgruppas forslag om 6 institutt. Det er ved instituttet delte meninger om arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. KULT ser muligheter og er positiv til å ta imot faggrupper som arbeidsgruppas forslag til 5 institutt innebærer, men frykter negative følger av å ta imot faggruppe som ikke ønsker seg til KULT.
IMS	Mener at arbeidsgruppas forslag til 5 institutt er prematurt. Mener at arbeidsgruppas forslag om å slå sammen IMS og IHK iberegnet kunsthistorie kommer for tidlig. Ønsker å

	videreføre dagens ordning med to separate institutt. Mener at sammenslåing bør vurderes først i lederperioden 2025-29. Hvis arbeidsgruppas forslag til 6 institutt likevel er aktuelt, mener IMS at kunsthistorie ikke bør inngå fordi det vil virke kompliserende.
<b>IHK</b>	Spør om det er tilstrekkelig å gå ned til 5 institutt. IHK anbefaler arbeidsgruppas forslag til 5 institutt. Ønsker kunsthistorie til IHK og samling med IMS som foreslått.
<b>ISL</b>	Støtter 5 institutt uten eksplisitt å peke på arbeidsgruppas forslag. Stiller seg bak kutt i ledelse for å skjerme kjernevirksomheten.
<b>Studentrådet ved HF</b>	Ser kutt i antall lederstillinger som positivt for å opprettholde dagens studietilbud og faglig bredde. Påpeker at studenter er negative til forslagene, spesielt oppdeling av IKM. Anser løsningen for IMS og IHK som skritt i riktig retning. Oppfatter arbeidsgruppas forslag til 5 institutt som helhetlig, mens alternativet med 6 institutt ikke oppfyller de økonomiske målsettingene i prosjektet. Påpeker at ny organisering må legge sterkere fundament for studenttrivsel.

I flertallet av høringsuttalelser blir det argumentert mot arbeidsgruppens anbefaling av modellen med 5 institutt. For det første, og som et hovedpunkt, pekes det på risikoen for at deling og sammenslåing av institutt vil føre til uro, usikkerhet og engstelse blant de ansatte. Dette kan redusere de ansattes motivasjon, og dermed lede til lavere faglig aktivitet, som igjen kan gi negative følger for arbeidsmiljøet ved de berørte enhetene. Særlig pekes det på at oppsplittingen av IKM kan få slike følger, men også at samling av IMS og IHK kan forringe arbeidsmiljøet for de ansatte. Det kommer videre fram en frykt for at gode faglige strukturer som er bygd opp, skal gå tapt. Fare for sykmeldinger trekkes også fram.

For det andre vises det til uklarhet om flere forhold som vil få betydning for instituttene og fagmiljøene framover. Det pekes på at vi ikke vet hvordan NTNUs nye modell for fordeling av penger til fakultetene (RFM) vil virke og hva slags modell HF lander på for fordeling til instituttene (VFM). Videre vises det til usikkerhet knyttet til Campussamling og plassering av institutt og ansatte. Det nevnes også at følgene av et dimensjoneringsvedtak på NTNU ikke er klart. Hovedpunktet i disse innvendingene er at man ønsker slike forhold avklart før man vurderer nye instituttstruktur.

En tredje innvending er at sammenslåing ikke vil gi økonomiske innsparinger. Det sås altså tvil om selve beregningen, grunnlaget for denne og dermed estimatet for innsparing som fakultetet har lagt til grunn. Her framheves det at sammenslåing i seg selv vil være så ressurskrevende, ikke minst fordi større institutt krever etablering av ledelse på nivå 4, at dette vil spise opp store deler av innsparingen av to instituttledere og to kontorsjefer. Det hevdes også at innsparingen vil være marginal målt mot HFs samlede årsbudsjett, og at det må kunne finnes andre måter å redusere utgiftene på. Tiltak for å øke inntektene blir også trukket fram som viktig i dette bildet. IKM frykter også at en oppdeling av instituttet kan bidra til at den gode utviklingen de nå opplever når det gjelder studentrekruttering og studiepoengproduksjon, blir reversert.

For det fjerde innvendes det mot arbeidsgruppas forslag, spesielt løsningen med fem institutt, at konsekvensene for fagmiljøene og de ansatte er ikke godt nok utredet, og at det ikke er gjennomført en skikkelig risikovurdering. Det pekes på at risikoene ved å organisere studieprogram og samarbeidende ansatte ved IKM, og da spesielt film- og videoproduksjon og filmvitenskap, på ulike institutt ikke er adressert. Dette vil også gå ut over studentene.

For det femte reises det tvil om at det å slå sammen institutt slik arbeidsgruppa foreslår vil gi innsparing og bedre ressursutnyttelse innen administrasjon. Det uttales også tvil om at større administrasjoner i seg selv reduserer sårbarhet ved sykdom og utskifting, spesielt siden administrasjoner i første omgang vil bli slått sammen uten samlokalisering, og at det vil være et krevende utgangspunkt for å utvikle så vel kvalitet og effektivitet som et godt arbeidsmiljø.

Samtidig er det grunn til å nevne at mange framhever at det er et godt grep å spare på ledelse for å skjerme kjernevirksomheten mest mulig for de innsparingene som er nødvendige. Dekan viser i den forbindelse til høringsuttalelsen fra Studentrådet ved HF der det heter:

*De tillitsvalgte i Studentrådet HF setter stor pris på at ledelsen ved HF tar den økonomiske situasjonen sektoren og fakultetet er i på alvor og arbeider for å få kontroll på budsjettene. Forslaget om å minske antall institutt for å ha muligheten til å kutte antall lederstillinger ser vi på som et positivt grep for å best opprettholde dagens studietilbud og faglige bredde. Det er klart for oss at alternative måter å spare inn utgifter i den størrelsesordenen som kreves for å balansere fakultetets budsjetter vil påvirke oss som studenter mer direkte.*

Dekan vil framheve at arbeidsgruppas forslag til fem institutt framstår helhetlig og meget godt i den forstand at det svarer på mandatet og utfordringene som er trukket fram i målbildet for organisasjonsprosjektet. Forslaget svarer best når det gjelder mulige økonomiske innsparinger. Dette omtales nærmere nedenfor. Videre gir det muligheter for faglige synergier (gevinster) innen utdanning, forskning og kunstnerisk virksomhet. Forslaget innebærer også at instituttene vil bli mer likeverdige når det gjelder størrelse. Asymmetrien ved HF vil altså bli dempet. Mer jevnstore institutt gir større likhet når det gjelder lederspenn og personaloppfølging, i tillegg til at samtlige institutt ved et HF organisert etter denne modellen vil tilby studier på alle nivå (årsstudier, BA, MA og ph.d.). Forslaget svarer også godt når det gjelder målet om å skape mer likhet mellom instituttene når det gjelder størrelse på instituttadministrasjonene. Administrasjonene vil dermed bli mindre sårbare ved permisjoner, sykdom og utskiftning, samtidig som mulighetene til spesialisering og kompetanseutvikling vil bli styrket. Det kan også vektlegges at det blir færre institutt å samhandle med for fakultetsadministrasjonen, noe som vil bidra til mer tid og kvalitativt bedre oppfølging av hvert enkelt institutt.

Dekan konstaterer at det i høringsinnspillene er reist vektige innvendinger mot arbeidsgruppas forslag til fem institutt. Dekan merker seg at det særlig er de to mest berørte instituttene i dette forslaget, IKM og IMU, som argumenterer mot arbeidsgruppas forslag. Motstanden kommer også til syne ved at de individuelle høringsinnspillene, samt innspill fra en linjeforening og en bransjeorganisasjon fremmer tydelige innvendinger. Også lokalt hovedverneombud og vara har i en uttalelse sterkt frarådet arbeidsgruppas forslag til fem institutt. Det er likevel verdt å bemerke at motstanden i all hovedsak handler om oppsplitting av IKM, ikke om det å organisere HF i 5 institutt.

Dekan har veid arbeidsgruppas helhetlige forslag opp mot høringsinnspillene og har konkludert med at arbeidsgruppas forslag til fem institutt ikke vil bli anbefalt for fakultetsstyret. Dekan har her lagt vekt på risikofaktorene som er framhevet i høringsinnspillene. Det gjelder særlig risikoen for at arbeidsmiljøet vil bli forringet med en oppsplitting av IKM, at forslaget kan ha uheldige følger for utviklingen av fagmiljøene og at dette kan gå ut over studentenes læringsmiljø. Utfordringen med å ha studieprogram på tvers av institutt har også veid tungt, sammen med risikoen for at en så omfattende omorganisering vil kunne ta fokus fra det nødvendige arbeidet med revisjon av studieporteføljen ved HF som må prioriteres framover.

Dekan merker seg samtidig at det i noen høringsinnspill antydes at en sammenslåing av IMU og IKM er en mer farbar vei til fem institutt, men også dette alternativet møter motbør i høringsinnspillene fra de berørte instituttene. På den annen side peker flere andre institutt på behovet for å gå ned til fem institutt for å spare på utgifter til ledelse. Dekan har derfor valgt å ta med dette forslaget i den videre vurdering av ny instituttstruktur.

I det følgende vil derfor tre ulike løsninger bli vurdert: nullalternativet som innebærer at fakultetet fortsetter med samme instituttstruktur som i dag, arbeidsgruppas forslag til seks institutt og et alternativ med fem institutt der IMU og IKM slås sammen.

## 5. Økonomiske besparelser ved færre institutt

I flere av i høringsinnspillene og gjennom drøftinger i instituttledermøtet og administrativt lederforum har det blitt reist tvil om hvorvidt færre institutt vil bidra til økonomiske innsparinger for fakultetet. Mange tror at innsparingene ved færre instituttledere og kontorsjefer spises opp av at større institutt vil ha behov for ledere på nivå 4. I flere høringsinnspill etterlyses en grundigere utredning av mulige innsparinger ved å ha færre institutt. Det er verdt å nevne at instituttlederne ved de berørte instituttene har faste vitenskapelige stillinger, slik vi ikke får en økning i strategisk personalplan, men en reell innsparing ved å tilsette færre instituttledere i neste periode.

Ved å slå sammen to institutt vil vi redusere behovet med én instituttleder og én kontorsjef. I tillegg vil nestledere for forskning og utdanning (dersom de aktuelle instituttene har dette) bli slått sammen til én nestleder for forskning og én for utdanning. Videre vil utgifter til styrer, råd og utvalg halveres. Gjennomsnittslønnen for en instituttleder ved HF er omtrent 1,4 millioner (inkludert sosiale kostnader), mens gjennomsnittslønnen for en kontorsjef er omtrent 1,1 millioner (inkludert sosiale kostnader). Nestledere får kronetillegg på 2 000–4 000 per måned, som gir en årlig kostnad på 30 000–60 000 (inkludert sosiale kostnader). I tillegg godskrives for eksempel nestledere ved ISL tilsvarende ca. 50% stilling i sitt timeregnskap. For dette kan instituttet hente inn undervisningsvikar som vil koste ca. 500 000,-.

I arbeidsgruppas forslag til seks institutt slås kun historieinstituttene sammen. Besparelsen inkluderer én instituttlederstilling som ikke utlyses ved neste lederperiode og én kontorsjefstilling som ikke erstattes ved naturlig avgang i 2026. Ressursen for nestledere vil på sikt halveres, da det ikke lenger vil være behov for dobbelt sett med nestledere. Ved oppdelingen av gamle IHS i 2020 ble begge de to nye instituttene tildelt 50% ressurs hver i administrasjon. Denne ressursen kan på sikt trekkes inn, noe som gir en besparelse på én administrativ stilling. Kostnaden for en slik stilling er omtrent 0,9 millioner (inkludert sosiale kostnader). Samlet gir dette en mulig besparelse på ca. 4,5 millioner ved å redusere fra 7 til 6 institutt.

Dersom man i tillegg til å slå historieinstituttene sammen også gjør det samme med IKM og IMU, vil man redusere fra 7 til 5 institutt. Her beregner vi samme besparelse som i forrige avsnitt, men i tillegg kommer én instituttlederstilling som ikke utlyses ved neste lederperiode og én kontorsjefstilling som ikke erstattes ved naturlig avgang. Ressursen for nestleder vil reduseres med én, siden IKM kun har nestleder for utdanning. Den mulige samlede besparelsen for dette alternativet er dermed på ca. 7,55 millioner.

Ved sammenslåing av to institutt må behovet for et formelt nivå 4 vurderes. Vi må derfor regne inn økte kostnader knyttet til nivå 4-ledere. For å kunne tallfeste dette, har vi brukt institutt med nivå 4-ledere som eksempel. Ved HF har vi sett til ISL. Der har ledere med personalansvar en stillingsandel på 35% til dette. Det tilsvarer en kostnad på ca. 30 000–60 000 kroner per år, samt vikarmidler på 350 000 pr år. Ved IE-fakultetets Institutt for datateknologi og informatikk gis det ca. 4 000 per måned i kronetillegg og 25% frikjøp for nivå 4-ledere. Kostnaden løper da opp i 50 000, i tillegg til vikarmidler på 250 000 per år.

Dersom to enheter skal slås sammen, vil det være behov for midler til å bevare og bygge opp et positivt arbeidsmiljø. Dette kan for eksempel inkludere personalseminar. Disse kostnadene er midlertidige og er estimert til 300 000–400 000 kroner.

For alternativet med 6 institutt er det lagt til grunn at det vil være behov for to nivå-4-ledere (tilsvarende 60 000–120 000 kroner per år samt 700 000 i vikarmidler), i tillegg til 300 000–400 000 kroner for å bygge opp et godt arbeidsmiljø. Dette blir totalt ca. 1,2 millioner. Det er mulig å se for seg at behovet for nivå-4-ledere ved et sammenslått historieinstitutt kan falle bort etter hvert, gitt størrelsen på instituttet. Dette er ikke hensyntatt i regnestykket.

For alternativet med 5 institutt er det lagt til grunn at det vil være behov for tre nivå-4-ledere, siden et sammenslått IKM og IMU blir et stort institutt spredt på mange beliggenheter. Dette gir en ekstra årlig kostnad på 150 000–300 000 kroner, samt 1 750 000 kroner for nivå 4-ledere og en midlertidig kostnadsøkning på 600 000–800 000 kroner for å bygge arbeidsmiljøet. Den totale kostnaden blir da ca. 2,8 millioner.

Det er utfordrende å trekke en sikker konklusjon med så mange uavklarte forutsetninger, men basert på de beregningene vi har skissert, er det grunn til å anta at de årlige besparelsene vil overstige kostnadsøkningene som følger av omorganiseringen i årene som kommer. Nedenfor er beregningene satt opp i tabellform:

6 institutt	2025	2026	2027	2028
Instituttleder	-700 000	-1 400 000	-1 400 000	-1 400 000
Kontorsjef		-550 000	-1 100 000	-1 100 000
Administrativ ressurs	-450 000	-900 000	-900 000	-900 000
Nestledere	-550 000	-1 100 000	-1 100 000	-1 100 000
Nivå 4-ledere	400 000	800 000	800 000	800 000
Arbeidsmiljøkostnader	200 000	200 000		
<b>Besparelse</b>	<b>-1 100 000</b>	<b>-2 950 000</b>	<b>-3 700 000</b>	<b>-3 700 000</b>

5 institutt	2025	2026	2027	2028
Instituttleder	-1 400 000	-2 800 000	-2 800 000	-2 800 000
Kontorsjef		-1 100 000	-2 200 000	-2 200 000
Administrativ ressurs	-450 000	-900 000	-900 000	-900 000
Nestledere	-825 000	-1 650 000	-1 650 000	-1 650 000
Nivå 4-ledere	1 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Arbeidsmiljøkostnader	400 000	400 000		
<b>Besparelse</b>	<b>-1 275 000</b>	<b>-4 250 000</b>	<b>-5 750 000</b>	<b>-5 750 000</b>

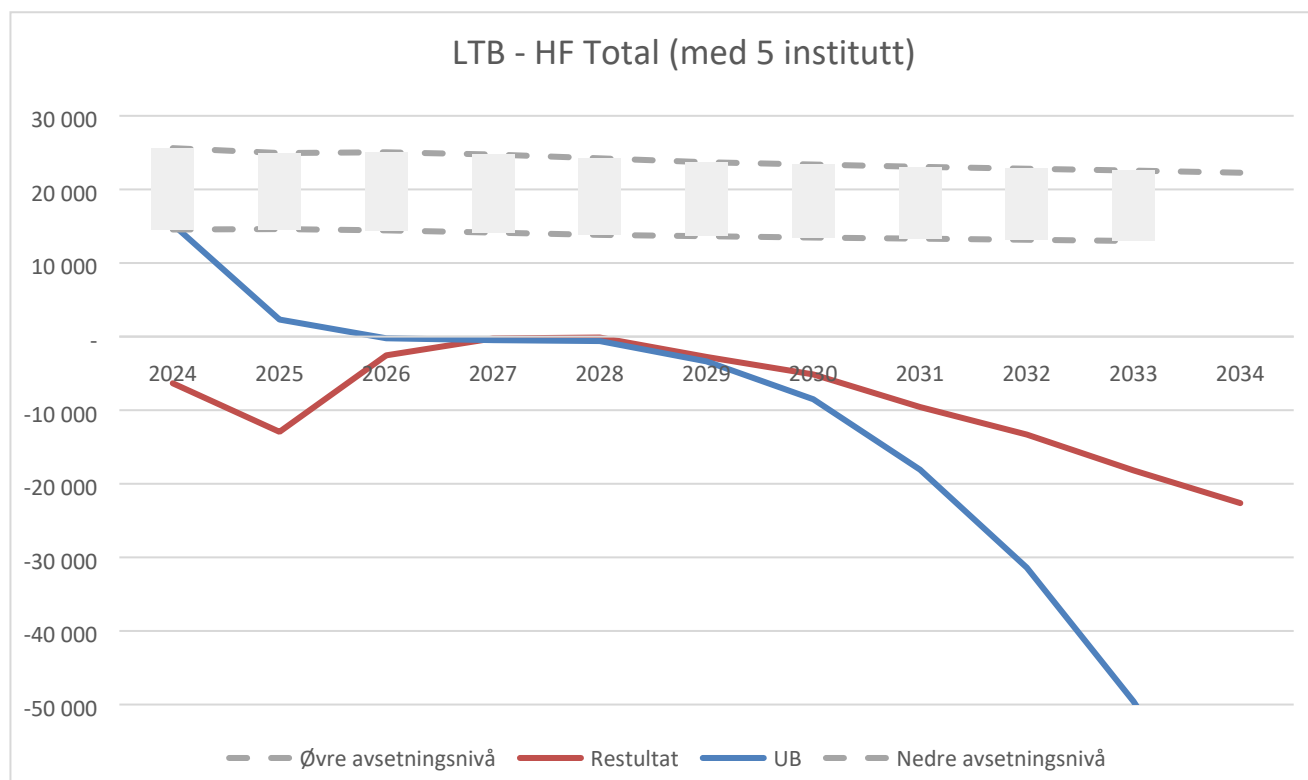
Besparelsen vil øke i løpet av perioden. Den fulle virkningen vil derfor først slå inn fra 2027. Da vil besparelsen ved seks institutt ligge mellom 2 og 3,7 millioner per år. Besparelsen ved fem institutt vil ved full virkning ligge på mellom 4 og 5,7 millioner per år. For å ta høyde for usikkerheten, blant annet knyttet til utgifter til nivå 4-ledere, innsparing ved færre nestledere og tidspunkt for naturlig avgang for kontorsjefer ved de berørte instituttene, har vi valgt å legge henholdsvis 2 og 4 millioner til grunn i det videre arbeidet.

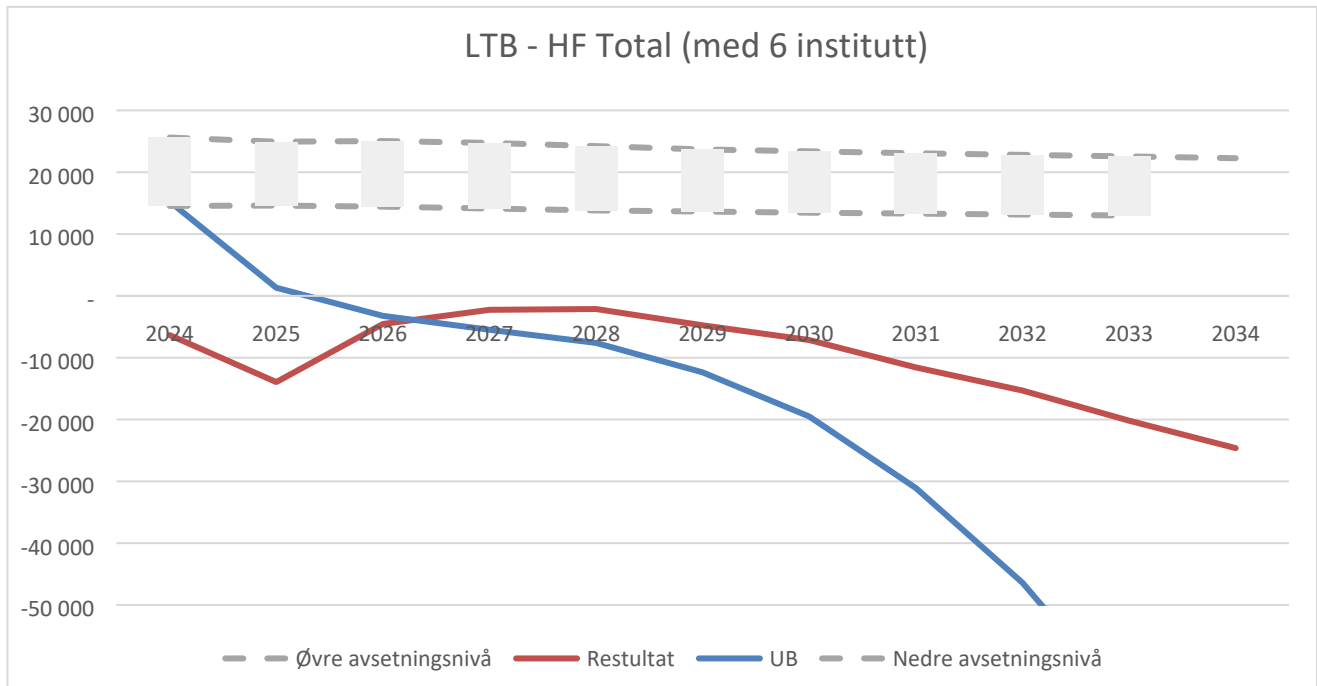
En besparelse på 2 til 4 millioner kan synes lite målt opp mot fakultetets totalbudsjett. På den annen side kan faktisk en såpass liten årlig besparelse bidra til at fakultetet ikke går i minus, noe som er helt avgjørende i årene framover. Årlig underskudd bygger ned reserven, slik at fakultetet etter noen år får negativ avsetning. Årlig overskudd bygger opp reserven, slik at fakultetet på sikt kan komme innenfor den rektorbestemte korridoren. Avsetninger bør i prinsippet aldri brukes til å dekke faste kostnader. Det er derfor viktig å legge til grunn at det å budsjettere med midler fra reserven kun bør skje unntaksvis.

I dette bildet er det verd å peke på at fastlønnandelen utgjør over 90 % av fakultetets totale kostnader. Budsjetterte strategimidler ved HF er allerede betydelig redusert, og instituttene har redusert variabel lønn. Stipendiatstillinger er besluttet skjermet fra budsjettreduksjon, både av strategiske og økonomiske grunner.

Institutsammenslåinger er vurdert som en mulighet til å skjerme kjernevirksomheten mest mulig, siden man da kan redusere antall faste stillinger som må inndras for å komme i økonomisk balanse.

I langtidsbudsjettet har fakultetet allerede redusert lønnskostnadene med 4 millioner fra og med den neste lederperioden. Nedenfor har vi illustrert utviklingen av langtidsbudsjettet med besparelser gjennom henholdsvis fem og seks institutt, jamfør beregningene i tabellene ovenfor. Det må igjen understrekes at også andre tiltak er nødvendig for å bringe fakultetets økonomi i balanse, men færre institutt vil være et viktig bidrag.





## 6. Risikovurderinger

Nullalternativet, alternativet med fem institutt og alternativet med seks institutt har blitt risikovurdert med utgangspunkt i områdene arbeidsmiljø, ledelse, organisasjon og administrasjon, omdømme, økonomi, utdanning og forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Vi har gjennomført SWOT-analyser<sup>1</sup> for å identifisere risiko gjennom å kartlegge styrker, svakheter, muligheter og trusler for hvert av områdene. Vurderingene er beskrevet nedenfor, i tillegg til at de er vedlagt i form av risikovurderingsmatriser. Lokalt hovedverneombud ved HF har deltatt i arbeidet med risikovurderingene. Risikovurderingene ble lagt fram i møte i styringsgruppa for gjenoppretingsprosjektet torsdag 15.08.2024 med muligheter for innspill. Hovedverneombud ved NTNU, som sitter i styringsgruppa, kom i etterkant av møtet med råd til justeringer i risikomatrisen. Risikomatrisen som legges fram for fakultetsstyret er så langt som råd justert i tråd med innspillene fra NTNUs hovedverneombud. Risikovurderingene i dette notatet må leses sammen med risikomatrisen som legges fram. Det må understrekes at risikovurderingen i stor grad bygger på risikomomentene som framgår av høringsinnspillene vi har mottatt fra instituttene og andre. I den forstand har også fagmiljøenes innspill blitt tatt inn i dette arbeidet.

### 6.1 Dagens organisasjon (nullalternativet)

Nullalternativet går ut på å beholde dagens organisasjon med sju institutt, sju instituttledere og sju kontorsjefer. Dette alternativet innebærer at fakultetet fortsatt vil ha institutt med stor variasjon i både antall ansatte og aktivitet. Videre vil samlingen av IMS og IHK utsettes til lederperioden som starter 01.08.2029, selv om det fram til da vil måtte arbeides med å berede grunnen for sammenslåing.

Arbeidsmiljøutfordringer ved å beholde dagens organisering er knyttet til at størrelsene på instituttene er ujevne, noe som både gjenspeiles i antallet administrativt ansatte og i omfanget av enkelte typer oppgaver. Få ansatte å fordele oppgaver på vil i større grad føre til risiko for overbelastning ved sykefravær, ferieavvikling og perioder med økt arbeidstrykk, siden det er færre å fordele de ekstra arbeidsoppgavene på. Dette kan også redusere mulighetene for karriereutvikling for enkeltpersoner. Det vil i tillegg være enkelte arbeidsoppgaver som forekommer så sjelden ved et lite og homogent institutt at administrasjonen ikke har forutsetninger for å opparbeide seg erfaring og kompetanse nok til å løse disse oppgavene. Dette kunne være et argument for å løse de aktuelle oppgavene i fakultetsadministrasjonen, men det er ofte ikke hensiktsmessig for de større instituttene med mer bredde i aktivitetstyper, der det blir vurdert som fordelaktig med fagnær administrasjon, spesielt på utdanningsområdet. Dette kan påvirke samhandlingen mellom fakultetsadministrasjonen og instituttadministrasjonene, ved at samme type oppgaver løses på ulike nivå i HF-organisasjonen. Dersom vi ikke endrer på dagens administrative organisering, videreføres denne utfordringen.

Omstilling kan oppleves som en type krise. Ved å ikke foreta endringer i instituttstrukturen, unngår man å utløse de risikofaktorer som er knyttet til enhver omstilling. Å beholde dagens organisering kan altså sies å gi muligheter når det gjelder arbeidsmiljø, kanskje spesielt for de vitenskapelig ansatte. Instituttene får beholde dagens profil og identitet, samt sine sosiale fellesskap, og dermed beholde den roen det ligger i å opprettholde status quo. I tillegg beholder alle institutt nåværende lokaler frem til Campussamling.

---

<sup>1</sup> <https://snl.no/SWOT-analyse>



Nullalternativet reduserer risikoen for økt konfliktnivå og personlige omkostninger ved IHK og IMS, siden rapporten fra gjenopprettingsarbeidet påpeker at en tilbakeføring av tidligere instituttstruktur medfører risiko på dette området. På den andre siden vil det å beholde dagens organisering øke risikoen for polarisering eller konkurransementalitet mellom disse instituttene, på tross av gjenopprettingsarbeidet.

Flere av dagens institutt vurderer det som nødvendig å redusere ressursbruken på ledelse for å skjerme den faglige aktiviteten i så stor grad som mulig. Ved ikke å foreta en endring som av mange vurderes som nødvendig for å møte de økonomiske utfordringene fakultetet står i, vil dette øke risikoen både for motsetninger mellom instituttene og for et dårligere omdømme. Det sistnevnte gjelder både internt og eksternt, siden HF vil fremstå som lite handkraftig ved å unngå å bruke det virkemiddelet som i økende grad blir brukt ellers i sektoren.

Den største økonomiske risikoen ved dette alternativet er at bortimot all innsparing må skje ved å redusere omfanget av andre stillinger enn lederstillinger. Fakultetet vil da over tid stå i en situasjon der det er stor sjanse for langvarig ansettelsesbrems og deretter ansettelsesstopp. Det er sannsynlig at fakultetet da vil måtte legge ned fagmiljø og gjennomføre oppsigelser.

## 6.2 Seks institutt

Det alternativet med seks institutt som presenteres her, følger arbeidsgruppas forslag om å slå sammen IMS og IHK, men uten å flytte kunsthistorie ut av IKM. Løsningen innebærer at et sammenslått institutt får én instituttleder, én kontorsjef og felles administrasjon. Dagens institutt videreføres som faglige enheter ved det sammenslåtte instituttet med hver sin nivå-4-leder med eget budsjett og personalansvar. Med unntak av mulige justeringer for administrasjonen og ønsker fra enkeltansatte, vil disse nivå 4-enhetene være fysisk plassert der instituttene har tilhold i dag. Alternativet er i tråd med NTNU-styrets vedtak i sak 15/2024 som lyder:

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 sluttføres 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.*

Fakultetet har vært i kontakt med rektor som bekrefter at arbeidsgruppas forslag, og dermed også det forslaget som presenteres her, er i samsvar med NTNU-styrets vedtak.

Alternativet med en tilbakeføring til tidligere instituttstruktur for IHK og IMS medfører både risiko og muligheter. Når det gjelder arbeidsmiljøet, er det risiko for uro og usikkerhet blant ansatte og studenter. Ansatte kan oppleve at de mister faglig identitet de har utviklet i tiden etter opprettelsen av dagens institutt. Det er også en risiko for personlige omkostninger av ulik art, som mismot og redusert motivasjon, og i ytterste konsekvens en økning i sykefravær. Det ligger også en utfordring i at full fysisk samlokalisering av et nytt historieinstitutt ikke lar seg gjøre før samlingen på Gløshaugen, noe som kan gjøre det krevende å bygge opp arbeidsmiljøet. På den andre siden kan nye kollegafelleskap gi andre, positive muligheter for arbeidsmiljøet. Administrasjonen vil også få en størrelse som gjør den mindre sårbar for fravær, og som dessuten gir muligheter for økt grad av spesialisering og kompetanseheving for den enkelte. I tillegg vil fem institutt videreføres som de er, noe som gjør at de risikofaktorene som omstilling alltid medfører vil berøre en relativt liten andel av fakultetets ansatte.

Alternativet gir noen utfordringer knyttet til økonomi, selv om det frigjøres lønnsmidler for to lederstillinger. Siden disse innsparingene kun gjelder for en instituttleder og en kontorsjef, øker risikoen for at ytterligere innsparinger må tas ved å redusere omfanget av andre stillinger. Dette alternativet krever et nivå 4 ved det sammenslåtte historieinstituttet, noe som medfører ekstra kostnader for nivå-4-ledere. Det sammenslåtte instituttet får om lag 80 ansatte inkludert stipendiater, postdoktorer og midlertidig ansatte. Det er ikke større enn at det på sikt er mulig at behovet for nivå-4-ledere vil falle bort. Behovet for færre deltakere i instituttstyrer/utvidet ledergruppe gir en mer umiddelbar mulighet til ressursbesparelse.

### 6.3 Fem institutt

Som tidligere nevnt er arbeidsgruppas modell for fem institutt ikke tatt med i den videre vurderingen etter høringsrunden. Det alternativet som vurderes her er å samle dagens IMU og dagens IKM til ett institutt, i tillegg til å slå sammen IHK og IMS som omtalt ovenfor. En samling av IMU og IKM er tenkt å følge samme modell som for IHK og IMS, med én instituttleder, én kontorsjef og felles administrasjon. Et slikt institutt vil bli stort målt i antall ansatte med 106 årsverk fordelt på 164 ansatte<sup>2</sup>, og det vil være spredt på flere beliggenheter. Av den grunn anslås det å være behov for tre nivå-4-ledere. Ansvarsområder for disse nivå-4-lederne vil det være opp til ny instituttleder å bestemme. Administrasjonen vil heller ikke bli samlet, men det vil være mulige å gjøre enkelte justeringer som instituttleder ser behov for. Ansatte vil som hovedregel beholde arbeidsplass i lokalene der de sitter i dag, men med mulighet for justeringer for enkeltpersoner.

Alternativet med en sammenslåing av IMU og IKM er ikke forslått av arbeidsgruppa, men har kommet fram som et alternativ i høringsinnspillene. Forslaget har altså ikke vært på ordinær høring i organisasjonen. En mulig samling av IMU og IKM er derfor grundig risikovurdert i etterkant av høringsprosessen. Disse vurderingene presenteres nedenfor.

Mulige arbeidsmiljøutfordringer ved dette alternativet er uro og usikkerhet blant ansatte og studenter i berørte enheter, henholdsvis IMU og IKM samt IHK og IMS. Ansatte kan oppleve å miste faglig identitet hvis

---

<sup>2</sup> Viser til vedlagte tabell basert på BEVISST bemanningsplan. IMU har 78 fast ansatte, av disse 19 ansatte i stillinger under 20 %. Videre har IMU 7,7 midlertidige årsverk fordelt på 30 ansatte. IMU har 10 rekrutteringsstillinger (stipendiater og post.doc.). Samlet har instituttet 63,25 årsverk fordelt på 118 ansatte. IKM har 35 fast ansatte, 3 midlertidig ansatte og 8 rekrutteringsstillinger. IKM har 42,9 årsverk fordelt på 46 ansatte.

det sammenslåtte instituttets faglige profil reduserer enkelte fagområders synlighet. På samme måte som for alternativet med seks institutt, kan også dette alternativet medføre personlige omkostninger, som mismot, redusert motivasjon, og i ytterste konsekvens økt sykefravær. I tillegg medfører dette alternativet en større risiko for usikkerhet og misnøye med innplassering av administrativt ansatte enn de to foregående alternativene, siden flere teknisk-administrative blir påvirket av endringen. Fysisk samlokalisering er heller ikke mulig i stor grad, og i alle fall ikke på kort sikt. Dette kan gjøre det vanskeligere å bygge arbeidsmiljø. Det tar også tid å få på plass ny organisasjon for de berørte instituttene, noe som gjør risikomomentene gyldige over noe tid. Det kan også oppstå uenighet om styringsmodell. På den andre siden medfører alternativet også flere muligheter knyttet til området arbeidsmiljø. Nye kolleger gir i seg selv nye muligheter, og det kan bli lettere å videreutvikle enkelte samarbeidsrelasjoner. Instituttadministrasjonene ved HF vil i større grad være mindre sårbare for fravær, og gi muligheter for økt grad av spesialisering og kompetanseheving. I tillegg vil alle ingeniører/produsenter ved HF jobbe ved samme institutt i dette alternativet, noe som kan være en fordel med tanke på samarbeid og kompetanseutvikling.

Alternativet med fem institutt gir flere ledelsesutfordringer. Det er blant annet risiko for at det blir vanskelig å rekruttere nivå 4-ledere. Denne risikoen forsterkes av manglende opplæringsprogram og lederstøtte for nivå-4-ledere/nestledere. Det store lederspennet ved enkelte institutt vil bli utfordrende dersom delegering viser seg vanskelig. Noen instituttledere og kontorsjefer vil få personalansvar for flere ansatte, til dels i øvre sjikt av det som er ønskelig. Mulighetene dette alternativet gir er større og mer fleksible ledergrupper på instituttene og, som er en naturlig konsekvens av større likhet i instituttenes størrelse, større likhet i lederstruktur ved instituttene.

Det tar tid til å bygge en ny organisasjon, for eksempel når det gjelder medvirknings- og medbestemmelsesapparat, noe som har en viktig rolle i tiden etter en sammenslåing. Etter en samling av administrasjoner vil det være tid- og ressurskrevende å samkjøre ulike rutiner og arbeidsmetodikk. Slike tilleggsoppgaver er en utfordring man ikke kan se bort fra, men de må veies opp mot mulighetene for administrasjoner med økt grad av fleksibilitet og redusert sårbarhet for fravær og arbeidstopper. For fakultetsadministrasjonen ligger det betydelige muligheter i det å skulle samhandle med færre og mer jevnstore institutt, siden det å redusere oppgaver og møter knyttet til for eksempel budsjett og planverk for institutt frigjør kapasitet til økt lederstøtte på områder som i dag må nedprioriteres. Muligheten til å utvikle felles rutiner og arbeidsmetodikk for instituttene administrasjoner, i tråd med visjonen om ett HF og ett NTNU, vil også øke.

Risikovurderingen knyttet til omdømme er sammensatt. På den ene siden vil det å innføre en organisasjon med 5 institutt representere en mulighet, siden HF da vil vise handlekraft i en situasjon der det er bred enighet om at organisatoriske endringer kan gi økt økonomisk bærekraft. På den andre siden kan det medføre omdømmeutfordringer, siden en engasjert gruppe studenter og ansatte vil føle seg overkjørt. Den typen oppmerksomhet som vil bli viet fakultetet i en slik situasjon, kan i verste fall medføre lavere søkertall. Vi har allerede sett tegn på risikoen for at det kan dannes en feiloppfatning av at studieprogram skal legges ned når institutt blir sammenslått. Mange frykter også at enkelte forskningsområder kan bli mindre synlige ved å inkluderes i et større institutt. Dette henger blant annet sammen med at det kan være vanskelig å finne institutt navn som synliggjør alle i et institutt med stor faglig bredde.

De økonomiske risikofaktorer er også aktuelle for dette alternativet, til tross for at analyser viser at det i større grad vil føre fakultetet nærmere målsetningene i målbildet i prosjektet, sammenlignet med de andre alternativene. Det økte behovet for nivå 4 vil medføre ekstra lønn og/eller frikjøp for nivå-4-ledere. I tillegg vil omorganiseringen forårsake merkostnader de første årene, blant annet knyttet til arbeidsmiljøtiltak og navneendringer. Slike kostnader spiser opp en andel av den beregnede innsparingen. Disse må derfor vurderes opp mot hverandre. De psykososiale kostnadene er vanskeligere å beregne, men må likevel tas med i vurderingene. Det å samle flere praktiske og utøvende fagmiljø med redusert mulighet til å

gjennomføre utdanningene sine på en økonomisk bærekraftig måte er også en risiko, spesielt for et sammenslått IKM og IMU. Andelen emner og studieprogram med behov for økonomisk beskyttelse fra mindre kostnadsdrivende utdanninger ved samme institutt kan øke. Dette øker risikoen for fremtidige, større økonomiske utfordringer som kan tvinge fram nedprioriteringer.

En modell med fem institutt gir klare økonomiske muligheter. Det frigjør lønnsutgifter til to instituttledere og to kontorsjefer, og sammenslåtte institutt kan trolig klare seg med en nestleder forskning og en nestleder utdanning. De tidligere nevnte fordelene med større administrasjoner vil redusere vikarbehovet, i tillegg til at det vil bli færre instituttstyrer/utvidet ledergruppe. Dette alternativet vil trolig føre til at dagens viderefordelingsmodell (VFM) vil måtte revurderes, noe som gir muligheter for å innføre en modell som i større grad ivaretar de praktisk-estetiske fagene enn det dagens modell gjør.

Frykten for nedlegging av studieprogram kan være en risiko for dårligere psykososialt læringsmiljø for studentene, selv om dette ikke er en konsekvens av omorganiseringen, siden denne planlegges nettopp for å skjerme faglig virksomhet. Det er derfor viktig å også trekke fram mulighetene for et bedre læringsmiljø for studenter fra fag med praktiske komponenter, spesielt når vi fram i tid får større grad av samlokalisering. Det kan også senke terskelen for faglig samarbeid mellom fag og program der dette i dag oppleves som vanskelig på grunn av praktiske hindringer. Det er også grunn til å tro at studentenes muligheter til å ta fag på tvers vil øke.

Motivasjonen for faglig aktivitet innen forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid kan reduseres i perioder der omkostningene ved en omorganisering er størst. Denne risikoen vil hovedsakelig være knyttet til de berørte instituttene, der de psykososiale og menneskelige omkostninger er størst. På den andre siden vil alternativet gi muligheter for nye samarbeidskonstellasjoner som kan bidra til økt aktivitet, med for eksempel flere BOA-søknader og deltakelse i tematiske satsingsområder som resultat.

## 7. Dekanens anbefaling

Det er både utfordringer og muligheter knyttet til alle de tre vurderte alternativene. Dekan har i sin vurdering lagt vekt på risikovurderingene som er gjennomført, herunder også risikomomentene som er framhevet i høringsinnspillene. Det er også viktig å minne om at prosjektet *Fremtidens HF – organisasjon 2025* er kun ett av flere tiltak som må til for å bedre økonomien fremover.

Dekan kan ikke anbefale nullalternativet som innebærer at HF går videre med sju institutt med sju instituttledere, sju kontorsjefer og sju instituttadministrasjoner i svært varierende størrelser. Ved å beholde dagens organisasjon er den økonomiske risikoen spesielt stor. Dersom det ikke blir gjort en endring i instituttstruktur må innsparingene hentes andre steder enn på ledelse, noe som øker risikoen betraktelig for at det på sikt kan føre til oppsigelser. Denne risikoen er så alvorlig at alternativet vanskelig kan anbefales. Nødvendige økonomiske besparelser må dermed skapes på andre måter, som for eksempel ved å kutte mer i studietilbud og antall stillinger enn det man må ved å ha færre institutt. Dette alternativet bidrar altså ikke til bygge ned asymmetrien i organisasjonen ved fakultetet. Nullalternativet innebærer også en ignorering av momentet som flere av instituttene og studentrådet har pekt på, nemlig det positive med å gjennomføre de nødvendige kuttene i lederstillinger. Dersom man ikke lytter til disse innspillene, kan vi bli tvunget til å be de samme aktørene om å gjennomføre eller akseptere uønskede kutt. Dette kan skape misnøye i store deler av organisasjonen og blant studentene.

Dekan vil ikke anbefale sammenslåing av IKM og IMU for å få fem institutt. Hovedbegrunnelsen er at dette alternativet ikke er utredet tilstrekkelig, og at det ikke har vært på høring i organisasjonen. Et samlet IKM og IMU blir et stort institutt som det vil bli krevende å organisere på en tilfredsstillende måte uten at dette er

utredet og planlagt på forhånd. Det er også grunn til å tro at sammenslåing av IKM og IMU vil skape usikkerhet og uro blant ansatte, og dermed utgjøre en arbeidsmiljørisiko. Det er derfor grunn til å frykte at en samling av IKM og IMU vil redusere organisasjonens kapasitet til å gjennomføre arbeidet med en nødvendig og viktig revisjon av studieporteføljen som vil starte høsten 2024 og pågå inn i neste lederperiode.

Dekan anbefaler alternativet med seks institutt, altså en samling av IHK og IMS fra 01.08.2025 etter modell av arbeidsgruppas forslag, bortsett fra at kunsthistorie forblir ved IKM. Alternativet reduserer risikofaktorene omtalt i alternativet med fem institutt. Samtidig innebærer det å ha seks institutt ved HF at det må gjøres ytterligere grep på andre områder enn instituttstruktur for å bidra til balanse i fakultetets økonomi.

Dekan viser til målbildet *Fremtidens HF – organisasjon 2025* der utfordringer knyttet til ulik størrelse på instituttadministrasjonene blir påpekt. Alle institutt bekrefter i egenevalueringene sine at det er mindre fare for overbelastning og kapasitetsproblem når administrasjonen er av et visst omfang. Det henvises til at små administrasjoner er sårbare ved fravær og utskiftning, og at eventuell spesialisering og karriereutvikling kan være utfordrende å få til. Med seks institutt vil det fortsatt være store forskjeller i størrelse, og utfordringen med sårbare administrasjoner vil i liten grad reduseres. For å bøte på dette foreslår dekan at det allerede i innværende lederperiode iverksettes et prosjekt der hele administrasjonen ved HF – instituttadministrasjonene og fakultetsadministrasjonen – gjennomgås med sikte på best mulig ressursutnyttelse, samarbeid og samhandling, inkludert en vurdering av arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3.

**Antall ansatte ved instituttene og fakultetsadministrasjonen HF**

Fast ansatte*				Midlertidig ansatte		Rekrutteringsstillinger		Sum ansatte	Sum årsverk
	Antall	Årsverk	Hvorav ansatte under 20 %	Antall	Årsverk	Antall	Årsverk		
IMU	78	45,78	19	30	7,72	10	9,75	118	63,25
IKM	35	32,6	0	3	2,3	8	8	46	42,9
ISL	107	102,5	0	11	5,85	23	23	141	131,35
IFR	43	41,62	0	3	1,4	9	9	55	52,02
IHK	38	36,5	0	7	4,1	9	8,2	54	48,8
IMS	18	17,75	0	1	0,2	8	8	27	25,95
KULT	33	29	0	15	8	33	31,43	81	68,43
F.AD M	37	36,3	0	2	1,5	0	0	39	37,8

\*= Instituttledere/dekan er inkludert

Kilde: BEVISST bemanningsplan pr. 01.07.2024

# 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 instituttleiari 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 gjenoppretingsarbeidet<sup>1</sup>.

Arbeidsgruppa har hatt følgjande medlemmar:

- Leiar: Prodekan Terje Lohndal
- Representantar frå LOSAM: Vanessa Necchi (NTL) og Lars Ursin (FF)
- Hovudverneombod: Gro Lurås
- Instituttleiari: 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*.

---

<sup>1</sup> Rapporten [Evaluering av gjenoppretingsarbeidet 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 samheng 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 samheng 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 ønskjeleg 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 ønskjeleg eller ikkje, sidan det vil vere ein naturleg del av oppfølginga om ein ny instituttstruktur skulle bli vedtatt.

Når det gjeld historiemiljøet, les arbeidsgruppa gjenopprettingsrapporten 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 gjenopprettingsrapporten 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. Gjenopprettingsrapporten 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 gjenopprettingsrapporten 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

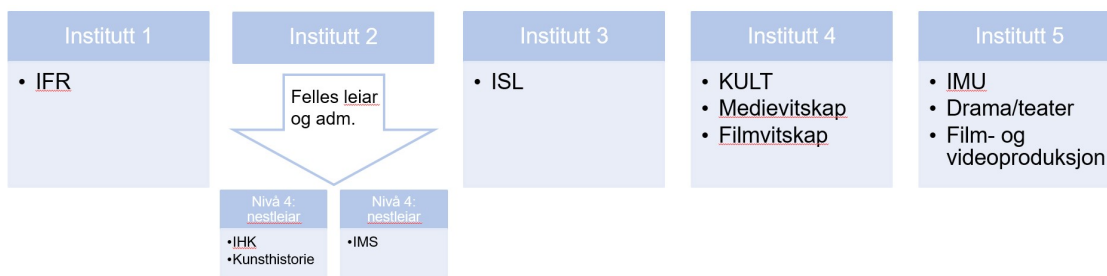
Arbeidsgruppa har vore innom mange ulike modellar for instituttstruktur ved HF i løpet av drøftingane som ligg til grunn for denne rapporten. Nedanfor vil vi skissere alternativ med fire, fem og seks institutt.

### 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 gjenopprettingsrapporten. 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 gjenopprettingsarbeidet 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.

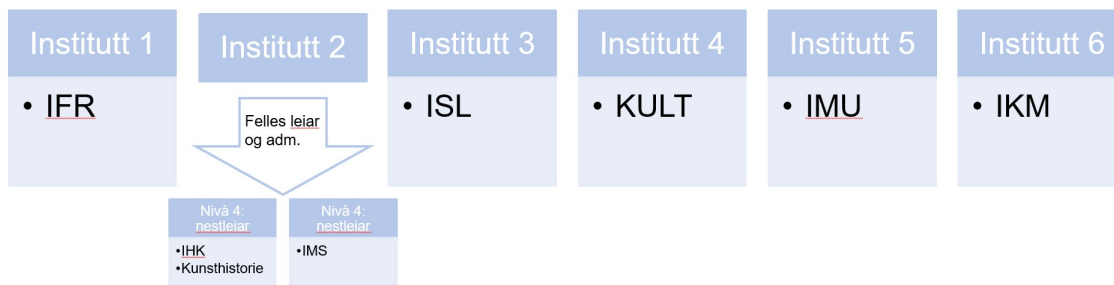
Det er ein viss variasjon i storleiken mellom institutta i modellen, men skilnaden er mindre enn i dagens organisering. I tillegg er det grunn til å tru at denne modellen i størst grad vil gi den ønskede utviklinga i retning betre dimensjonerte instituttadministrasjonar.

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.

# RISIKOVURDERING

<b>Enhet/Institutt:</b>	Det humanistiske fakultetet
<b>Ansvarlig linjeleder (navn):</b>	
<b>Ansvarlig for aktiviteten som risikovurderes (navn):</b>	

<b>Beskrivelse av den aktuelle aktiviteten, området mv.:</b>
Nullalternativet går ut på å beholde dagens organisasjon med sju institutt, sju institut som starter 01.08.2029, selv om det fram til da vil måtte arbeides med å berede grun
Risikovurderingen omfatter områdene arbeidsmiljø, ledelse, organisasjon og administ

Område	Risikofaktor	Mulig uønsket hendelse
Arbeidsmiljø	Ujevne instituttstørrelser ved fakultetet	Overbelastning ved fravær og perioder med økt arbeidstrykk. Færre å fordele ekstra arbeidsoppgaver på. Kan også føre til reduserte muligheter for karriereutvikling for den enkelte
Arbeidsmiljø	Økt polarisering og konkurransementalitet mellom IHK og IMS	Å beholde dagens organisering kan øke risikoen for polarisering og/eller konkurransementalitet mellom disse instituttene, på tross av gjenoppretingsarbeidet
Organisasjon og administrasjon	Små institutt med små administrasjoner	Enkelte arbeidsoppgaver forekommer så sjelden ved et lite og homogent institutt at administrasjonen ikke har forutsetninger for å opparbeide seg erfaring og kompetanse nok til å løse disse oppgavene
Økonomi	Ressursbruken på ledelse	Flere av dagens institutt vurderer det som nødvendig å redusere ressursbruken på ledelse for å skjerme den faglige aktiviteten i så stor grad som mulig (unngå oppsigelser)
Økonomi	Overforbruk/negative avsetninger	Bortimot all innsparing må skje ved å redusere omfanget av andre stillinger enn lederstillinger. Fakultetet vil da over tid stå i en situasjon der det er stor sjanse for langvarig ansettelsesbrems og deretter ansettelsesstopp. Det er sannsynlig at fakultetet da vil måtte legge ned fagmiljø og gjennomføre oppsigelser



Omdømme	Manglende tillitt til beslutningsevne	<p>Flere av dagens institutt vurderer det som nødvendig å redusere ressursbruken på ledelse for å skjerme den faglige aktiviteten i så stor grad som mulig. Ved ikke å foreta en endring som av mange vurderes som nødvendig for å møte de økonomiske utfordringene fakultetet står i, vil dette øke risikoen både for motsetninger mellom instituttene og for et dårligere omdømme. Det sistnevnte gjelder både internt og eksternt, siden HF for enkelte kan fremstå som lite handkraftig ved å unngå å bruke det virkemiddelet som i økende grad blir brukt av flere i sektoren</p>
---------	---------------------------------------	--


---

--

tleidere og sju kontorsjefer. Dette alternativet innebærer at fakultetet fortsatt vil ha institutt med stor v  
 nen for sammenslåing.

trasjon, omdømme, økonomi, utdanning og forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

---

Risikoreduserende tiltak	Vurdering av sannsynlighet (S)	Vurdering av konsekvens (K)		
	(1-5)	Menneske (1-5)	Øk/materiell (1-5)	Ytre miljø (1-5)
Endre dagens administrative organisering, spesifikt for små institutt	4	3		
God prosess på å forberede fremtidig sammenslåing av IHK og IMS	3	3		
Endre dagens administrative organisering, spesifikt for små institutt	3	3		
Redusere ressurser brukt på ledelse delegert fra instituttleder, og/eller strategiske midler	4	4	3	
Sluttpakker, pensjonsveiledning, ansettelsesbrems, ansettelsesstopp	4	4	4	

Videreføre Fremtidens HF-prosjektene inn i ny lederperiode	3		3	
--	---	--	---	--

<b>Dato opprettet:</b>	28.06.2024
<b>Sist revidert:</b>	04.07.2024

variasjon i både antall ansatte og aktivitet. Videre vil samlingen av IMS og IHK utsettes til lederperioden

	Risikoverdi (S x K)
Omdømme (1-5)	
	12
	9
	9
1	32
1	36

2	15
	<b>113</b>

# RISIKOVURDERING

<b>Enhet/Institutt:</b>	Det humanistiske fakultetet
<b>Ansvarlig linjeleder (navn):</b>	
<b>Ansvarlig for aktiviteten som risikovurderes (navn):</b>	

<b>Beskrivelse av den aktuelle aktiviteten, området mv.:</b>
<p>Det alternativet med seks institutt som presenteres her, følger arbeidsgruppas forslag videreføres som faglige enheter ved det sammenslåtte instituttet med hver sin nivå-4</p> <p>Risikovurderingen omfatter områdene arbeidsmiljø, ledelse, organisasjon og administrasjon</p>

Område	Risikofaktor	Mulig uønsket hendelse
Arbeidsmiljø	Samarbeidsklima	Ansatte kan oppleve at de mister samarbeidskulturen de har utviklet i tiden etter opprettelsen av IHK og IMS
Arbeidsmiljø	Økte personlige omkostninger	Sammenslåing av IHK og IMS vil kunne medføre uro blant ansatte og studenter, personlige omkostninger av ulik art, som mismot og redusert motivasjon, og i ytterste konsekvens en økning i sykefravær. Ledere vil også få ekstraarbeid knyttet til sammenslåing
Arbeidsmiljø	Spredt beliggenhet	Full fysisk samlokalisering av et nytt historieinstitutt lar seg ikke gjøre før samlingen på Gløshaugen, noe som kan gjøre det krevende å bygge opp arbeidsmiljøet
Økonomi	Overforbruk/negative avsetninger	En vesentlig andel av innsparingen må skje ved å redusere omfanget av andre stillinger enn lederstillinger. Selv om det frigjøres lønnsmidler for to lederstillinger er det fortsatt risiko for at ytterligere innsparinger må tas ved å redusere omfanget av andre stillinger. Det vil være ekstrakostnader knyttet til nivå 4- ledelse
Omdømme	Konflikteskalering	Sammenslåing av IHK og IMS vil kunne medføre en oppblomstring av konflikten, som kan påføre videre skade på omdømmet til nytt institutt samt fakultetet

Organisasjon og administrasjon	Valg av styringsmodell	Risiko for uenighet om styringsmodell ved sammenslåing av IHK og IMS som i dag praktiserer dette ulikt
Organisasjon og administrasjon	Rekrutteringsutfordringer	Kan være vanskeligere å rekruttere instituttleder for ny lederperiode ved sammenslått institutt, samt nivå 4-ledere, siden flere ansatte må ta på seg lederverv med personal- og økonomiansvar
Organisasjon og administrasjon	Felles administrasjon	Samkjøring av felles administrasjon ved sammenslått institutt kan være utfordrende


---

--

3 om å slå sammen IMS og IHK, men uten å flytte kunsthistorie ut av IKM. Løsningen innebærer at et sam-

l-leder med eget budsjett og personalansvar. Med unntak av mulige justeringer for administrasjonen og g-

---

Risikoreducerende tiltak	Vurdering av sannsynlighet (S)	Vurdering av konsekvens (K)		
	(1-5)	Menneske (1-5)	Øk/materiell (1-5)	Ytre miljø (1-5)
Videre gjenopprettings- og arbeidsmiljøarbeid	3	3		
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid	3	4	1	
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid. Ledelsen og administrasjon må prioritere tilstedeværelse ved alle bygg/beliggenheter	3	2		
Normere nivå 4-ledelsesressurser. Sluttpakker, pensjonsveiledning, ansettelsesbrems, ansettelsesstopp	3	3	2	
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid	3			



Innføre lik ordning ved hele fakultetet. Tema i gjenopprettingsarbeidet	1	1	1	
Målrettet rekrutteringsarbeid. Karriereplanlegging for ledere, synliggjøring av kompensasjon, lederopplæring, også for nivå 4-ledere som på sikt kan bli en rekrutteringsbase for instituttledere	2		3	
Reetablering av arbeidsgruppe for administrasjonen med bidrag fra fakultetsadministrasjonen. Tema i gjenopprettingsarbeidet. Felles kontorsjef med personalansvar for alle	3	2		

<b>Dato opprettet:</b>	28.06.2024
<b>Sist revidert:</b>	04.07.2024

menslått institutt får én instituttleder, én kontorsjef og felles administrasjon. Dagens institutt ønsker fra enkeltansatte, vil disse nivå 4-enhetene være fysisk plassert der instituttene har tilhold i dag.

	Risikoverdi (S x K)
Omdømme (1-5)	
	9
	15
	6
1	18
3	9

	2
1	8
	6
	73

# RISIKOVURDERING

<b>Enhet/Institutt:</b>	Det humanistiske fakultetet
<b>Ansvarlig linjeleder (navn):</b>	
<b>Ansvarlig for aktiviteten som risikovurderes (navn):</b>	

<b>Beskrivelse av den aktuelle aktiviteten, området mv.:</b>
Arbeidsgruppas modell for fem institutt ikke tatt med i den videre vurderingen etter modell som for IHK og IMS, med én instituttleder, én kontorsjef og felles administrasjon. Administrasjonen vil heller ikke bli samlet, men det vil være mulige å gjøre enkelte just sammenslåing av IMU og IKM er ikke forslått av arbeidsgruppa, men har kommet fra Risikovurderingen omfatter områdene arbeidsmiljø, ledelse, organisasjon og administrasjon.

Område	Risikofaktor	Mulig uønsket hendelse
Arbeidsmiljø	Samarbeidsklima	Ansatte kan oppleve at de mister samarbeidskulturen de har utviklet. Utfordring med å etablere felles arbeidsmiljø og organisasjonskultur, inkludert felles rutiner og ordninger
Arbeidsmiljø	Økte personlige omkostninger	Sammenslåing av IHK + IMS og IKM + IMU vil kunne medføre uro blant ansatte og studenter, personlige omkostninger av ulik art, som mismot og redusert motivasjon, og i ytterste konsekvens en økning i sykefravær. Ledere vil også få ekstraarbeid knyttet til sammenslåing
Arbeidsmiljø	Svekket synlighet av fagmiljø	Ansatte kan oppleve at fagområdet blir usynlig i et større institutt med en profil og et institutt navn som ikke gjenspeiler alle grupper. Gjelder i hovedsak IKM og IMU
Arbeidsmiljø	Felles administrasjon	Større risiko for usikkerhet og misnøye med innplassering av administrativt ansatte, siden flere teknisk-administrative blir påvirket av endringen
Arbeidsmiljø	Spredt beliggenhet	Ikke mulig med full fysisk samlokalisering. Kan gjøre det krevende å bygge opp arbeidsmiljø

Omdømme	Konflikteskalering og motstand mot gjennomføring av vedtak	Sammenslåing av IHK og IMS vil kunne medføre en oppblomstring av konflikten, som kan påføre videre skade på omdømmet til nytt institutt samt fakultetet. Vedtak om sammenslåing av IKM og IMU vil kunne skape motstand og uro
Organisasjon og administrasjon	Valg av styringsmodell	Risiko for uenighet om styringsmodell ved sammenslåing av institutt som i dag praktiserer dette ulikt
Organisasjon og administrasjon	Rekrutteringsutfordringer	Kan være vanskeligere å rekruttere instituttleder for ny lederperiode ved sammenslåtte institutt, samt nivå 4-ledere, siden flere ansatte må ta på seg lederverv med personal- og økonomiansvar
Økonomi	Overforbruk/negative avsetninger på instituttnivå	Samle kostbare studieprogram på ett institutt (IKM + IMU). Risiko for at instituttet ikke er økonomisk bærekraftig som kan føre til nedleggelser av studieprogram og i ytterste konsekvens oppsigelser

høringsrunden. Alternativet som vurderes her er å samle dagens IMU og dagens IKM til ett institutt, i tillegg til et nytt institutt. Et slikt institutt vil bli stort målt i antall ansatte med 106 årsverk fordelt på 164 ansatte, og det vil være behov for utvidelse av lokalene der det er behov for. Ansatte vil som hovedregel beholde arbeidsplass i lokalene der de er nå, og dette er et alternativ i høringsinnspillene. Forslaget har altså ikke vært på ordinær høring i organisasjonen. Forvaltning, omdømme, økonomi, utdanning og forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.

Risikoreduserende tiltak	Vurdering av sannsynlighet (S)	Vurdering av konsekvens (K)		
	(1-5)	Menneske (1-5)	Øk/materiell (1-5)	Ytre miljø (1-5)
Videre gjenopprettings- og arbeidsmiljøarbeid. Bistand fra nivå 2 og 1 til å bygge ny organisasjon	4	3	2	
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid	4	4	1	
Lage gode instituttnavn og grafisk profil. Skilting og synliggjøring på nett	2	2		
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid. Innplassering i tråd med NTNUs omstillingsreglement	4	3		
Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid. Ledelsen må prioritere tilstedeværelse ved alle beliggenheter	3	3		

Godt informasjons- og arbeidsmiljøarbeid	3			
Innføre lik ordning ved hele fakultetet. Tema i gjenopprettingsarbeidet	3	2	2	
Målrettet rekrutteringsarbeid. Karriereplanlegging for ledere, synliggjøring av kompensasjon, lederopplæring	3		3	
Endringer i VFM. Øke inntjeningen, eksempelvis gjennom studiepoengproduksjon	3	3	3	

<b>Dato opprettet:</b>	28.06.2024
<b>Sist revidert:</b>	04.07.2024

vegg til å slå sammen IHK og IMS som omtalt ovenfor. En samling av IMU og IKM er tenkt å følge samme  
 re spredt på flere beliggenheter. Av den grunn anslås det å være behov for tre nivå-4-ledere.  
 r de sitter i dag, men med mulighet for justeringer for enkeltpersoner. Alternativet med en  
 En mulig samling av IMU og IKM er derfor grundig risikovurdert i etterkant av høringsprosessen.

	<b>Risikoverdi (S x K)</b>
<b>Omdømme (1-5)</b>	
	20
	20
	4
	12
	9



3	9
	12
2	15
1	21
	<b>101</b>

### Sannsynlighet vurderes etter følgende kriterier:

1 – Svært liten	2 – Liten	3 – Middels
1 gang pr. 50 år eller sjeldnere Ergonomi/psykososialt: Ingen tilfeller	1 gang pr. 10 år eller sjeldnere Ergonomi/psykososialt: Ett enkelt tilfelle	1 gang pr. år Ergonomi/psykososialt: Enkelttilfelle

### Konsekvens vurderes etter følgende kriterier:

Gradering	Menneske	Ytre miljø
5 – Svært alvorlig	Død eller uførhet/ varig nedsatt funksjonsevne	Svært langvarig og ikke skade
4 – Alvorlig	Alvorlig skade/ belastning som krever medisinsk behandling. Mulig uførhet/ varig nedsatt funksjonsevne.	Langvarig skade Lang restitusjonstid
3 – Moderat	Alvorlig skade/ belastning som krever medisinsk behandling. Lang restitusjonstid.	Mindre skade og lang restitusjonstid
2 – Liten	Skade/ belastning som krever medisinsk behandling. Reversibel skade. Kort restitusjonstid.	Mindre skade og kort restitusjonstid
1 – Svært liten	Mindre skade/ belastning som krever enkel behandling. Reversibel skade/ belastning. Kort restitusjonstid.	Ubetydelig skade og kort restitusjonstid

### Risikoverdi = Sannsynlighet x Konsekvens:

KONSEKVENNS	5 – Svært alvorlig	5	10	15
	4 – Alvorlig	4	8	12
	3 – Moderat	3	6	9
	2 – Liten	2	4	6
	1 – Svært liten	1	2	3
		1 - Svært liten	2 - Liten	3 - Middels
				SANNsynlighet

### Fargene angir grad av risiko:

Rød		Uakseptabel risiko. Tiltak skal gjennomføres.
Gul		Middels risiko. Tiltak skal vurderes.
Grønn		Akseptabel risiko. Tiltak kan vurderes

**Merk at risikoverdi er før tiltak er iverksatt**

	4 – Stor	5- Svært stor
r eller sjeldnere sykososialt: er	1 gang pr. måned eller sjeldnere Ergonomi/psykososialt: Periodevis	Daglig – hver uke Ergonomi/psykososialt: Kontinuerlig

	Økonomi/materiell	Omdømme
reversibel	Drifts- eller aktivitetsstans > 1 år	Troverdighet og respekt betydelig og varig svekket
	Driftsstans > ½ år Aktivitetsstans opptil 1 år	Troverdighet og respekt betydelig svekket
estitusjonstid	Drifts- eller aktivitetsstans < 1 måned	Troverdighet og respekt svekket
estitusjonstid	Drifts- eller aktivitetsstans < 1 uke	Negativ påvirkning på troverdighet og respekt
ort	Drifts- eller aktivitetsstans < 1 dag	Liten påvirkning på troverdighet og respekt

15	20	25
12	16	20
9	12	15
6	8	10
3	4	5
liddels	4 - Stor	5 - Svært stor
<b>NSYNLIGHET</b>		




## **Tvisteprotokoll fra forhandlinger i LOSAM 20.08.2024 om:**

### **Fremtidens HF – organisasjon 2025/ Sammenslåing av Institutt for historiske og klassiske studier og Institutt for moderne samfunnshistorie**

#### **Vedtak:**

Det er ikke oppnådd enighet med fagforeningene om dekans vedtaksforslag. Tvisteprotokoll med partenes standpunkt med begrunnelse er utformet.

---

Partene viser til notat sendt til LOSAM 13. august 2024. I forhandlingssak i LOSAM 20.08.2024 ble dekans vedtaksforslag oversendt av fakultetet for forhandling:

1. Fakultetsstyret slutter seg til dekan Olav Bollands vurdering og innstilling og ber om at det blir forberedt en sak til NTNUs styre om å foreta følgende endring i instituttstrukturen ved Det humanistiske fakultet: Dagens Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for historie og klassiske studier slås sammen til ett institutt fra 01.08.2025 i samsvar med modellen skissert i pkt. 6.2 i notat av 12.08.2024 fra dekan.
2. Fakultetsstyret ber om at det videre gjenoppretingsarbeidet og forberedelsene til sammenslåingen, i tråd med NTNU-styrets vedtak i S-sak 15/2024, videreføres ved og i regi av de berørte instituttene.
3. Fakultetsstyret ber om at instituttlederne ved Institutt for moderne samfunnshistorie og Institutt for historie og klassiske studier arbeider fram et forslag til navn på det nye instituttet som skal følge saken til NTNUs styre.
4. Fakultetsstyret understreker behovet for å prioritere arbeidet med sammenhengen mellom langtidsbudsjettet, strategisk personalplan og Framtidas studieportefølje for å sikre et langtidsbudsjett som går i balanse. Dette inkluderer også en gjennomgang av den administrative organiseringen ved fakultetet med sikte på best mulig ressursutnyttelse, samarbeid og samhandling. Fakultetsstyret ønsker jevnlig oppdateringer om dette arbeidet.

#### **Partenes standpunkt med begrunnelse:**

Felles standpunkt med begrunnelse fra NTL og Forskerforbundet:

---

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

- 1) Fagforeningene viser til dekanens anbefaling til Fakultetsstyret i saken *Framtidas HF – Organisasjon 2025*, og mener at dekanen har tatt en klok beslutning når han ikke går for den fremlagte modellen med 5 institutter. Her er vi enige.
- 2) Videre mener fagforeningene at det er klokt når dekanen i sin konklusjon i saken foreslår at det i «inneværende lederperiode iverksettes et prosjekt der hele administrasjonen ved HF gjennomgås med sikte på best mulig ressursutnyttelse, samarbeid og samhandling, inkludert en vurdering av arbeidsdelingen mellom nivå 2 og 3» (p. 17).
- 3) Fagforeningene kan imidlertid ikke stille seg bak forslaget om sammenslåingen av IHK og IMS per 1. august 2025. Vi minner om at *Framtidas HF – Organisasjon 2025* var et prosjekt som skulle se på organiseringen av hele HF, ikke et prosjekt som skulle fremskynde en gjenforening av historiemiljøene.
- 4) Det finnes allerede et styrevedtak og en tidsplan for sammenslåingen av IHK og IMS, innen 2029 dersom det er fullt forsvarlig arbeidsmiljø på det tidspunktet.

Gjenopprettingen av historiemiljøene er på rett vei. Innenfor hvert enkelt av instituttene er arbeidsmiljøet vurdert som forsvarlig. Men gjenoppretingsarbeidet har fremdeles en vei å gå, både relasjonelt og organisatorisk.

Dersom denne prosessen skal fremskyndes må det finnes særs gode grunner og det må legges frem en troverdig risikovurdering som sannsynliggjør at dette ikke vil få store arbeidsmiljømessige problemer.

Det økonomiske aspektet ved å spare penger i perioden 2025-2029 er i og for seg en god grunn. Men det er knyttet stor usikkerhet til besparelsene.

Slik fagforeningene ser det, er det per i dag betydelige mangler ved risikovurderingen for 6 institutter, altså sammenslåingen av IHK og IMS:

- Risikovurderingen er gjort av administrativ leder ved HF, HMS rådgiver på HF og lokalt verneombud ved HF. Vurderingen har ikke involvert ledere eller ansatte ved noen av de berørte instituttene, og vi kan dermed ikke si med sikkerhet om vurderingen i tilstrekkelig grad gjenspeiler risiko for arbeidsmiljøet ved instituttene. Fagforeninger mener at i risikovurderingsmatriser for nullalternativet og seks institutt ikke vurderes de samme områder og risikofaktorer, dermed er det utfordrende å bruke disse som grunnlag for sammenligning.

Risikoen for oppblussing av den alvorlige arbeidskonflikten som førte til splittelse av fagmiljøet ved IHS er, slik fagforeningene ser det, per i dag ikke vurdert grundig nok.

- Det er også uheldig at risikovurderingen ikke i tilstrekkelig grad har tatt inn de vurderingene som er gjort i NTNU Samfunnsforskning sin evaluering av arbeidsmiljøet på

historieinstituttene.

Rapporten «Evaluering av gjenopprettingsarbeidet ved IHK og IMS» gjennomført av NTNU Samfunnsforskning AS, ledet av M.I. Standal, datert 24.01.2024, konkluderer med at «det fortsatt eksisterer vanskelige relasjoner på tvers av instituttene» (p. 8, og i oppsummeringen p. 1) og at en omorganisering som samler historiemiljøet ved NTNU derfor medfører en risiko både for arbeidsmiljø og faglig engasjement (p. 8). Rapporten understreker derfor at tilstrekkelig tid fra beslutning om organisering til omorganiseringen trer i kraft er viktig.

Så er det et spørsmål om et knapt år, altså høst 2024 til høst 2025 er tilstrekkelig. Fagforeningene mener at et er knapt med tid. De mener også at risikovurderingen også bør inneholde en vurdering av tempoet for sammenslåingen.

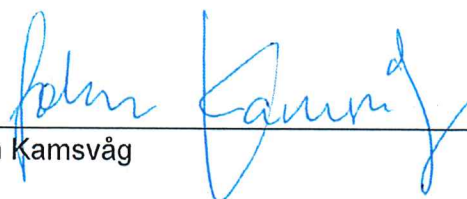
Videre fra rapporten, står det at gjenopprettingsarbeidet har løst praktiske problemer, men at de «i liten grad eksplisitt [har] jobbet med strategiske og organisatoriske forutsetninger for fremtidig organisering» (p.8). Arbeidet med å tenke på sammenslåing har altså ikke startet ennå. Ved en omorganisering, understreker rapporten, «bør en tydelig og transparent prosess gjennomføres slik at ansatte kan stille seg bak beslutningen uavhengig av utfall» (p.8). Slik vi tolker høringsinnspillene som kommer fra IMS, er ikke en sammenslåing i 2025 noe dette miljøet kan stille seg bak. Vi mener at dette ikke er tilstrekkelig utredet i risikoanalysen. Fagforeninger ønsker å påpeke at ansatte i begge instituttene er innforstått at det skal bli en sammenslåing på sikt, med et tidsperspektiv på flere år, innen ny lederperiode i 2029.

Fagforeningene foreslår at HF tar initiativ til at det nå legges en konkret tidsplan for det videre arbeid med gjenopprettningen, med tanke på sammenslåing etter tidsplanen vedtatt av NTNUs styre, altså senest innen utgangen av 2029.

Fagforeninger mener at det ble satt av for kort tid til å behandle Framtidas HF – Organisasjon 2025 saken. Det viste seg at 45 minutter ikke var tilstrekkelig med tanke på at den viktigste argument for sammenslåing av IHK og IMS, økonomiske gevinster i fremtiden, ikke ble diskutert.



---

Dekan Olav Bolland

---

John Kamsvåg

---

Vanessa Necchi

for NTL NTNU

---

Anne Karine Kleveland



**OS 11/24 Faglig innslag**

## Saksfremlegg

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: HF/v Dekan

## Strategisk personalplan for 2025-2029

### Forslag til vedtak:

- Fakultetsstyret gir dekan myndighet til å styre bemanningen i tråd med de vedtatte ressursrammene. Fakultetsstyret forutsetter samtidig at dekan legger den økonomiske utviklingen ved fakultetet til grunn. Det betyr at det ikke er automatikk i at enhetene kan gå til ansettelse selv om stillingen inngår i vedtatt strategisk personalplan.**
- Fakultetsstyret vedtar følgende øvre ressursramme (årsverk) for enhetene som strategisk personalplan for 2025:**
  - IFR 42,8
  - ISL 99,65
  - KULT 22,5
  - IKM 33,7
  - IHK 37
  - IMS 17,75
  - IMU 54,2
  - Fakadm 33,5
- Fakultetsstyret tar enhetenes ønskede utvikling for perioden 2026-2029 til orientering.**

---

**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**Christen Torvik  
christen.torvik@ntnu.no

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

**Bakgrunn:**

Fakultetsstyret gjorde 18.01.2024 følgende vedtak:

*Fakultetsstyret viser til vedlagte utkast til bestillingsnotat til instituttene. Fakultetsstyret slutter seg til føringene fra dekan som er lagt inn i bestillingen om reduksjon av antall stillinger i strategisk personalplan. Fakultetsstyret forutsetter at dette legges til grunn for arbeidet med strategisk personalplan for 2025. Fakultetsstyret forutsetter også at de økonomiske utsiktene legges til grunn for arbeidet med ønsket utvikling 2026–2029.*

Dekan legger med dette frem for fakultetsstyret forslag til strategisk personalplan for perioden 2025-2029.

Planen er vært drøftet i LOSAM 20.08.2024. Forslagsendringer som kom frem under drøftelsen er tatt til etterretning, og endringene er foretatt.

Det vises til planens innledning for informasjon om planens grunnlag og prosess.

Vedlagt følger Strategisk personalplan for 2025-2029 og instituttenes egne strategiske personalplaner.

## Strategisk personalplan – Det humanistiske fakultet 2025-2029

### 1 Innledning

Strategisk personalplan (SPP) skal, sammen med fakultetets strategi, langsiktig plan for utvikling av studieporteføljen og rullerende periodeplan danne grunnlaget for ressursbruken knyttet til faste stillinger ved Det humanistiske fakultet (HF). SPP gir en oversikt over behov for faste vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger på institutt og fakultet gitt eksisterende studieportefølje.

Strategisk personalplan skal i likhet med periodeplanen og utviklingsplanen for studieporteføljen, oppdateres årlig. Studieporteføljen sier noe om hvilke forpliktelser vi har tatt på oss i undervisningssammenheng, og hvilke ressurser som kreves for å innfri disse forpliktelsene. Den økonomiske situasjonen og langtidsbudsjettet påvirker både studieporteføljen og dermed også bemanningen. Dersom dette ikke henger godt sammen, og vi møter strammere økonomiske tider, vil det føre til at vi blir tvunget til å gjøre kutt i bemanningen som også påvirker studieporteføljen. For at HF skal lykkes med god virksomhetsstyring er det viktig at dette henger sammen.

Bemanningsplanen er fakultetets oversikt over den løpende bemanningen. Denne oppdateres fortløpende med grunddata fra vårt lønssystem, samt at fremtidige bevegelser i personalet legges inn. Bemanningsplanen er derfor det faktiske grunnlaget for fakultetets års- og langtidsbudsjett.

#### 1.1 Justering i prosess

Fakultetsstyret er tidligere orientert om tidsplanen for strategisk personalplan. Instituttene har utarbeidet sine egne strategiske personalplaner som legges ved hoveddokumentet. På denne måten kommer instituttene egne vurderinger og analyser opp mot behov, ressurser og oppdragsløsning godt frem. Hoveddokumentet skal synliggjøre fakultetets vurderinger av instituttene planer og utvikling, dette kommer frem i pkt. 3 "Dekanens føringer" under.

#### 1.2 Rammebetingelser

- *Økonomi*

Bevilgningene strammes gradvis inn hvert år, og lønnsøkningene begrenser handlingsrommet ytterligere. Hovedutfordringen er at aktivitetsnivået overskrider den tilgjengelige økonomiske rammen. Vår økonomiske reserve blir tæret på i raskt tempo. Per 2024 har vi en reserve på 21,6 millioner kroner, men den er planlagt å reduseres med 2,6 millioner i løpet av året. Dette gir oss en forventet reserve på 19 millioner ved årets slutt. Årsprognosen, basert på første tertial, indikerer ekstrakostnader som tilsier at vi vil bruke ytterligere 4 millioner i løpet av året. Dermed vil den forventede reserven ved utgangen av året være omtrent 15 millioner, og dermed være under 4 %

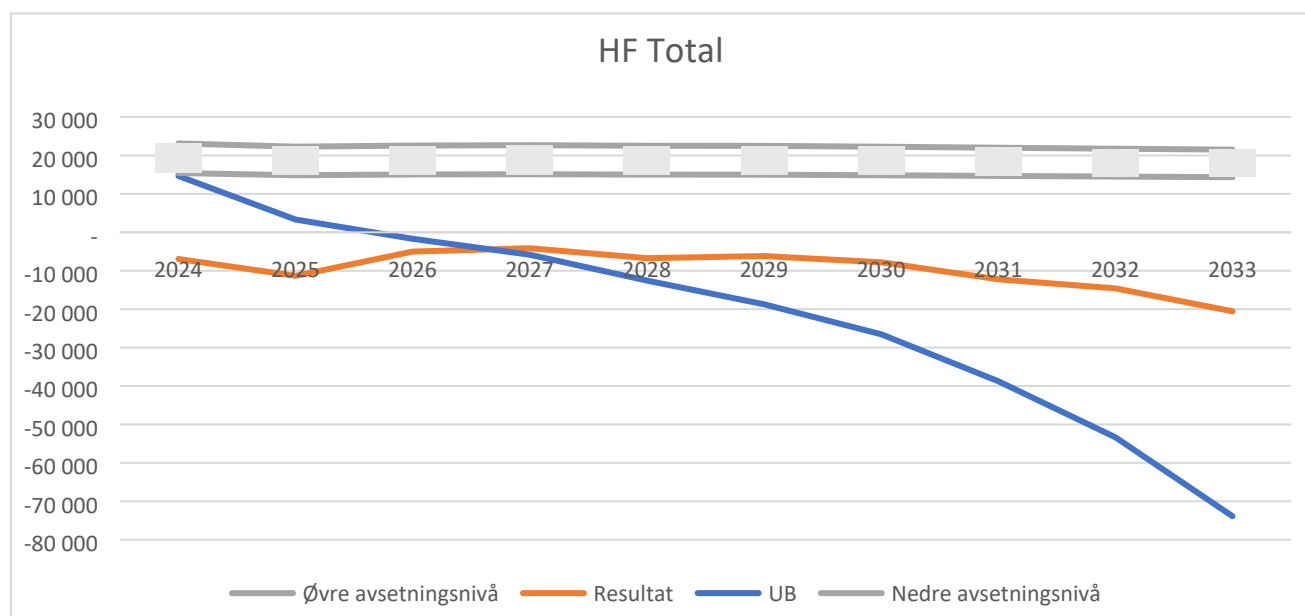
---

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.

som er nedre grense for avsetning/reserver. Langtidsbudsjettet viser også negative årsresultater i de kommende årene, med det største negative resultatet i 2025. Vi nærmer oss dermed bunnen av pengekassen, og det forventes at vi i 2025 vil bruke over 10 millioner av oppsparte midler.

Rektor forutsetter at fakultetet raskest mulig gjør tiltak som genererer avsetninger slik at fakultetet igjen er innenfor fastsatt avsetningskorridor.



Kilde: Fakultetets langtidsbudsjett etter 1. tertial 2024

- *Økonomimodell*

Instituttens økonomiske rammer bestemmes gjennom viderefordelingsmodellen, og eventuelle inntekter fra eksternt finansiert virksomhet. Ved NTNU vil det komme ny fordelingsmodell, som foreløpig ikke er ferdig utarbeidet. Nye stillinger finansieres gjennom eksisterende bevilgning, og det blir ikke tilført økte midler ved økning av eksisterende bemanning.

- *Studieporteføljen*

Strategisk personalplan skal reflektere ressursbehovet i den til enhver tid gjeldende studieporteføljen og de forpliktelser vi har til å tilby undervisning og veiledning i emner som inngår i studieprogrammene.

En sentral føring for arbeidet med utdanningskvalitetsprosessen ved HF i 2024 og 2025 er at dekanen ikke åpner for å opprette nye studieprogram som medfører utvidelse av porteføljen. Et premiss for å etablere noe nytt er at det skal erstatte tilbud som allerede finnes.

I lys av ventet nedgang i bevilgningene og ny rammefordelingsmodell, må fakultetet gjennomgå emne- og studieprogramporteføljen og arbeide aktivt med å utnytte kapasiteten best mulig. Vi må fremover gjøre prioriteringer som sikrer en faglig og økonomisk forsvarlig studieportefølje.

Det er studieporteføljen som legger føringer for strategisk personalplan, og dette innebærer at aktivitetsreduksjoner først må tas i studieporteføljen før det får effekt i strategisk personalplan. Det vil kunne ta noe tid før effekter av aktivitetsendringer blir synlig i strategisk personalplan og i bemanningsplan på grunn av to års forsinkelse i inntekter fra studiepoengproduksjon. Instituttens strategiske personalplaner bør også si noe om hvilke fagområder de ønsker HF skal satse på, hvor vi ønsker å bygge opp og hvilke ressurser det eventuelt krever.

Studieplaner vedtas for ett år av gangen. I økonomisk trangere tider kan det bli nødvendig å fryse/islegge både emner og opptak til studietilbud (program, studieretninger og årsstudier) for på den måten redusere ressursbehovet. Dette er et virkemiddel i virksomhetsstyringen som det kan bli nødvendig å benytte oftere, særlig for å redusere utgifter til midlertidig ansatte.

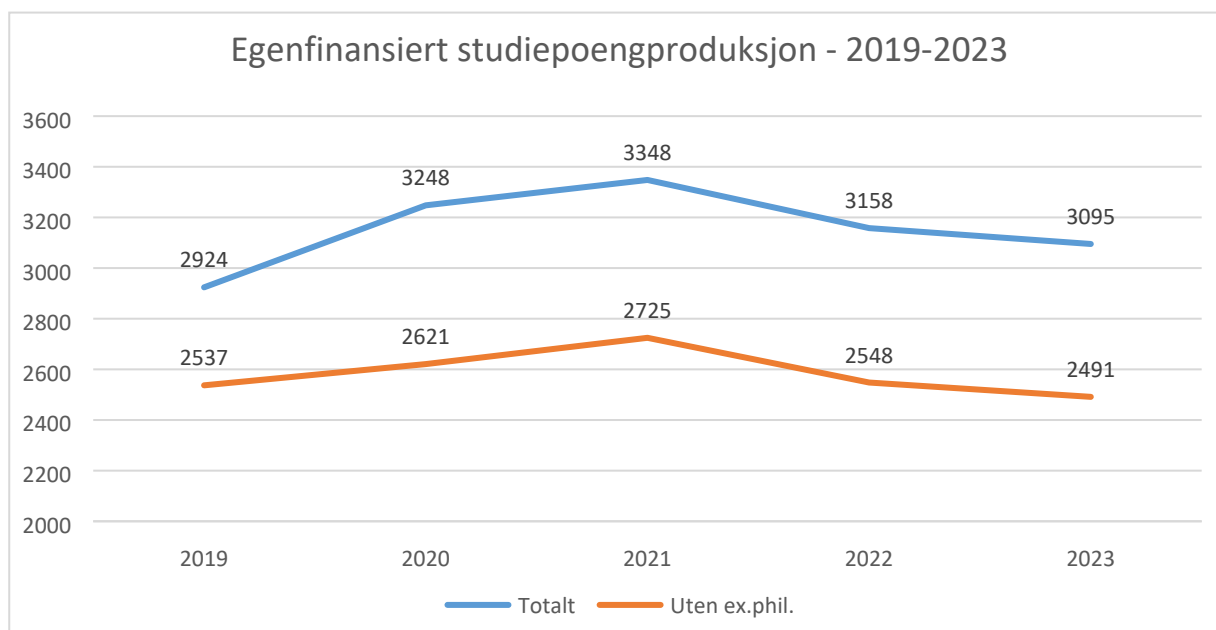
En betydelig utfordring for HF er at et flertall av studietilbudene våre ligger under terskelverdiene for fyllingsgrad (i hvilken grad studieprogrammet fyller studieplassene målt i prosent) og gjennomstrømming (grad av fullføring av studieprogrammet målt i prosent) som NTNUs styre vedtok i juni 2024 etter forslag fra et dimensjoneringsutvalg som prorektor for utdanning satte ned i 2023. Som følge av de vedtatte styringsparameterne er det risiko for at HF må avgi studieplasser til andre fakulteter. Instituttene bør derfor i sine strategiske personalplaner beskrive hvilke studieprogram og fagområder som ikke er bærekraftige fordi de ikke fyller studieplassene og/eller har lav gjennomstrømming, og som av den grunn står i fare for å bli lagt ned.

I 2023, etter omfordeling av ledige studieplasser mellom studietilbudene, hadde HF ca. 100 ledige plasser av totalt ca. 1600 etter at opptaket til studieåret 2023/2024 var gjennomført. Resultatene av opptaket til studieåret 2024/2025 har derfor som en viktig målsetting at vi klarer å fylle studieplassene til hvert enkelt studietilbud, og totalt ved å overføre ledige studieplasser til tilbud med bedre søking. Slik kan vi lykkes med å fylle fakultetets totale opptaksramme.

Grafen under viser egenfinansiert studiepoengproduksjon 2019–2023, med og uten ex.phil.<sup>1</sup>. Ser vi på tallene som inkluderer studiepoengproduksjonen for ex.phil., har vi en nedgang fra 2022, men om vi sammenligner med tallet for 2019, ser vi en liten økning. Til sammenligning har vi en reduksjon fra 2019 i studiepoengproduksjonen når ex.phil. ikke er medregnet. Vi ser en sammenheng mellom studieprogram som over tid har rekruttert svakt og har frafall underveis, og svikt i studiepoengproduksjonen.

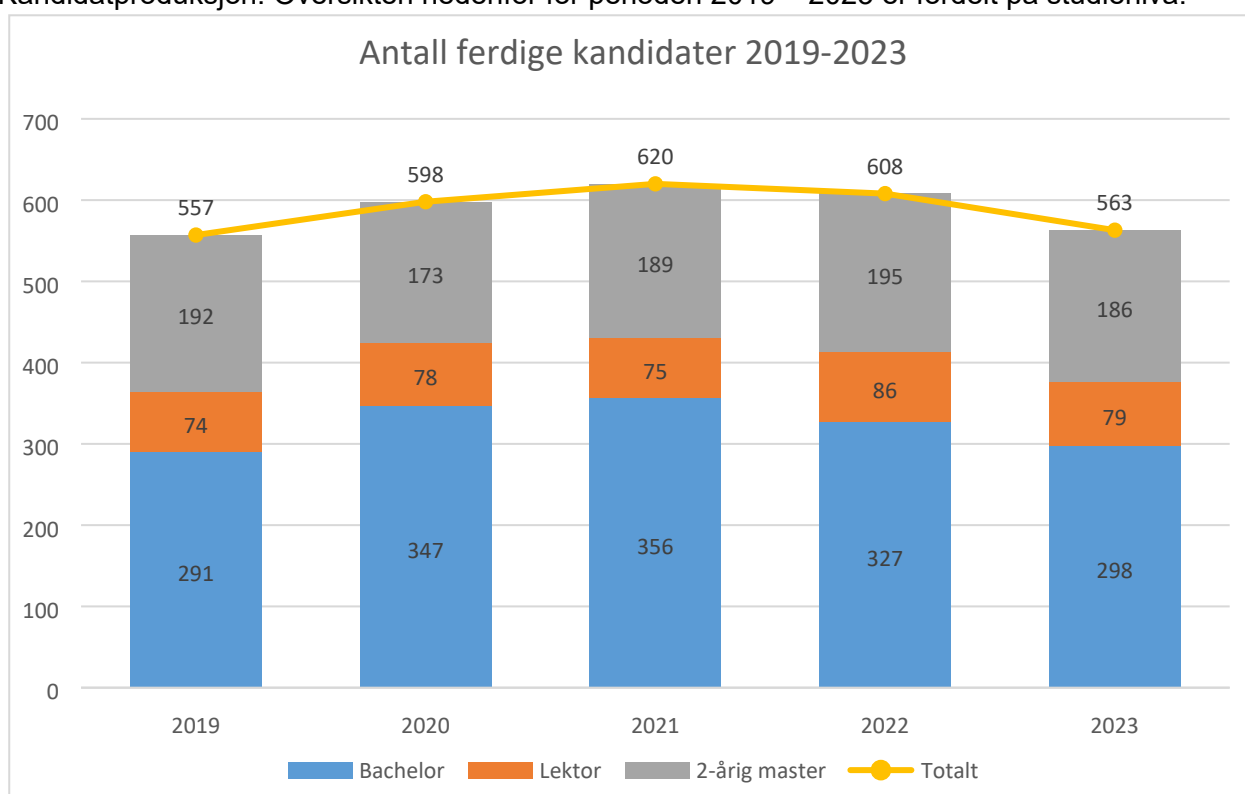
---

<sup>1</sup> Egenfinansiert studiepoengproduksjon målt i 60-studiepoengsenheter.



Kilde: DBH

Kandidatproduksjon: Oversikten nedenfor for perioden 2019 – 2023 er fordelt på studienivå.



Kilde: DBH

Som figuren ovenfor 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 ytterligere nedover i tiden fremover.

- *Instituttorganisering*

Fremtidens HF er foreløpig uavklart. Arbeidsgruppa presenterte i midten av april to forslag, hvor det ene er 6 institutt (hovedsakelig en sammenslåing av administrasjonene av de to historieinstituttene) og 5 institutt hvor i tillegg IKM blir fordelt på tre institutt. Hvordan instituttorganiseringen blir til slutt vil ha påvirkning på bemanningsplanen.

### 1.3 Virkemidler/tiltak for justering av lønnsutgifter

I de situasjoner hvor bemanningsplanen viser et merforbruk i forhold til Strategisk personalplan, er det behov for virkemidler som enhetslederne kan benytte. Nedenfor skisseres en ikke utømmende liste over virkemidler:

- Stillingsbrems: utsette rekrutteringer og oppstart i nye stillinger. Stillingsbrems innebærer at alle anmodninger om utlysninger av stillinger og ansettelser skal godkjennes av dekan. I dette ligger at dekan kan stanse utlysninger og ansettelser samt vedta utsatt oppstart i nye faste stillinger med inntil 12 måneder.
- Ansettelsesstopp i en periode. Tiltaket kan medføre økt midlertidighet, redusert servicetilbud og at tiltaket rammer fagområder hvor vi egentlig har behov for ny-rekruttering.
- Fryse emner/studieprogram. Tiltaket kan være aktuelt ved lav studietilstrømning og hvor de ansatte har kompetanse som er etterspurt ved andre emner/studieprogram.
- Oppsigelser/endringsoppsigelser. Tiltaket fordrer at det foreligger et saklig grunnlag for oppsigelse, j.fr. statsansatte loven § 16 og 19.
- NTNU har forhandlet frem en liste med tiltak ved omstillinger som innbefatter blant annet sluttpakker, utvidet bruk permisjoner og avslutning av midlertidig kontrakter og innleie og konsulenter.



## 1.4 Fremtidige avganger – pensjonerings

Følgende tabell viser antall ansatte som fyller 70 år fordelt på enheter.

	70 år i 2024	70 år i 2025	70 år i 2026	70 år i 2027	70 år i 2028	70 år i 2029
IFR				1 (vit)	1 (vit)	1 (vit)
IHK	2 (vit)				2 (vit)	
IKM		2 (vit)		1 (adm)		1 (vit)
IMS		1 (vit)			1 (vit)	1 (adm)
IMU		1 (vit)	1 (vit)	1 (tekn - avg 2024)	2 (vit)	1 (vit) 1 (adm)
ISL				3 (vit)	2 (vit)	4 (vit)
KULT		1 (adm)		1 (vit)		1 (vit)
Fak.adm		1 (adm – avg 2024)			1 (adm)	
Total	2	6	1	7	9	10

## 2 Instituttene innspill

### 2.1 Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR)

*Avganger:* Naturlig avgang for IFR fra og med 2024 tilsier at vi kan forvente i perioden frem til 2030 fordelt som følger:

- 2 årsverk førstestilling filosofi i tidsrommet 2025-2030
- 1 årsverk PAE/etikk førstestilling i tidsrommet 2024-27
- 1 årsverk religionsvitenskap innen 2028

Avgang på filosofi i desember 2023 er foreløpig ikke vurdert om skal erstattes eller ikke.

*Filosofi:* Det vil komme en økning på filosofi fra 23,5 til 26,5. Det er lyst ut tre stillinger som universitetslektorer. Disse stillingene vil ha oppstart august/september 2024. Stillingene finansieres fra nivå 1. Avgang på filosofi desember 2023 ønskes erstattet, men er fleksibel på oppstartstidspunkt. Stillingen vil bli lagt til campus Trondheim, og lyses ut som universitetslektor knyttet til examen philosophicum.

*Religionsvitenskap:* Økning fra 5 til 5,3 årsverk. Dette er begrunnet i en personalsak hvor vedkommende er brukt over lang tid ved IFR og den ansatte hadde opparbeidet seg sterkt stillingsvern. Denne økningen medfører ingen reell kostnadsøkning, men stillingen blir synlig i strategisk personalplan fra 2025.

*Administrasjonen:* I administrasjonen er det en ansatt i 75 % stilling. Her er det utfordringer knyttet til langtidssykefravær. Dersom hen går over til uførepensjon, så er det ønskelig å utvide denne stillingen til en 100 % stilling.

*Konklusjon:* Instituttet er fleksibel i forhold til tidspunkt for å eventuelt erstatte stilling i administrasjonen (økning 0,25) og stillingen på filosofi som er erstatning etter avgang desember 2023, til økonomi og behov er endelig avklart. Totalt vil det medføre en økning på 1,55 årsverk fra strategisk personalplan 2024.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023				2024	2025	2026	2027
PAE	3	3	3	3	0	3	3	3	3
FI	23,5	23,5	25,5	26,5	2	26,5	26,5	26,5	26,5
RVI	5	5	5	5,3	0	5,3	5,3	5,3	5,3
Forskere	1	1	1	1	1	0	0	0	0
<b>Sum vitenskapelige</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>	<b>33,5</b>	<b>34,8</b>	<b>3</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>
Administrative	6,75	7,75	7,75	8	0	8	8	8	8
<b>Totalt</b>	<b>38,25</b>	<b>39,25</b>	<b>41,25</b>	<b>42,8</b>	<b>3</b>	<b>42,8</b>	<b>42,8</b>	<b>42,8</b>	<b>42,8</b>

## 2.2 Institutt for historiske og klassiske studier (IHK)

*Avganger:* Instituttet har to avganger i 2024, deretter forventes det ingen avganger før i 2028, hvor det kommer en avgang på arkeologi og en avgang på historieprogrammet. Instituttet har i tillegg mottatt to oppsigelser i 2024, den ene innenfor klassiske fag som er erstattet med en 70 % stilling, og den andre på historie/kulturminneforvaltning. Denne oppsigelsen er nylig kommet, og vil ikke bli erstattet.

*Europastudier/kulturminneforvaltning:* På sikt er det behov for en økning på begge disse programmene. Når det gjelder europastudier så er behovet for økt bemanning knyttet til å kunne opprettholde forskningsaktiviteten. Europastudier har et aktivt forskningsmiljø, og dersom man skal kunne opprettholde forskningsaktiviteten samtidig som man leverer kvalitet i utdanningen er det behov for å øke bemanningen.

*Historie:* Det er ønskelig å erstatte avgang som kommer i 2028. Det er imidlertid for tidlig å si noe om hvor denne hjemmelen er ønsket brukt, og hvilken profil som er ønskelig når denne stillingen blir ledig.

**Konklusjon:** IHK foreslår en nedgang på 0,3 årsverk fra 2024 til 2025. Dette skyldes at avgangen på klassiske fag reduseres fra en 100 % stilling til en 70 % stilling. Utover dette er bemanningen foreslått uendret.

	Historikk		Gjeldende plan 2024	Forslag til vedtak 2025	Avgang (pensjon, egen oppsigelse) 2025	Ønsket utvikling			
	2022	2023				2026	2027	2028	2029
Arkeologi	4	4	4	4		4	4	4	4
Europastudier	5	5	5	5,5		5,5	5,5	6,5	6,5
Historie	16,5	16,5	16,5	15,5	2	15,5	15,5	15,5	15,5
Klassiske fag	3	3	3	2,7		2,7	2,7	2,7	2,7
Kulturminneforvaltning	3,25	3,3	3,3	3,3	1	3,3	3,3	4,3	4,3
<b>Sum vitenskapelige stillinger</b>	<b>31,75</b>	<b>31,8</b>	<b>31,8</b>	<b>31</b>		<b>31</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
Teknisk-administrative stillinger	6	6	6	6		6	6	6	6
<b>Totalt</b>	<b>37,75</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>39</b>

### 2.3 Institutt for kunst- og medievitenskap (IKM)

**Avganger:** IKM vil i løpet av 2025 gå ned med ett årsverk (0,5 årsverk på medievitenskap og 0,5 årsverk på filmvitenskap). Dekanen forventer, i tråd med føringer gitt for fremtidens studieportefølje, at instituttet i planperioden reduserer fagfordypninger og emnetilbud slik at det samlede omfanget av tilbudte studiepoeng pr. fag/studieretning/studieprogram ikke overskrider 90 studiepoeng. En tilsvarende forventning gjelder masterprogrammene i "kategori-c" hvor dekanen fortsatt spør om det er hensiktsmessig å opprettholde masterprogram med svært få studenter; sammenslåinger og studieprogram og studieretninger kan være gode grep både når det gjelder profilendring samt sikre større studentgrupper på emner.

**Kunsthistorie:** Kunsthistorie er planlagt med 4,5 årsverk. For tiden er det 4,9 årsverk. Det vil mest sannsynlig komme en avgang på 0,4 årsverk ved årsskiftet 2024/2025.

**Medievitenskap:** Medievitenskap har 5,5 årsverk, men på sikt planlegges det med en reduksjon på 0,5 årsverk ned til 5 årsverk. Reduksjonen kommer tidligst høsten 2026.

**Filmvitenskap:** Filmvitenskap har i dag 6,5 årsverk i strategisk personalplan. Fra 01.01.2025 skal de tilbake til 6 årsverk. På filmvitenskap er det et lite generasjonsskifte på

gang. Det vil være en avgang i 2024, og ytterligere to avganger i 2025. Alle disse er planlagt erstattet.

*Administrasjonen:* I dag er det 8 årsverk i strategisk personalplan inkludert tekniske stillinger. Det er i dag en 50 % administrativ ressurs som vil gå av med alderspensjon senest i 2027. Det vurderes om man på sikt kan redusere med en teknisk stilling (produsentstilling).

*Konklusjon:* Instituttet vil redusere med ett årsverk fra 2025 fordelt på medie- og filmvitenskap.

	Historikk		Gjeldende plan	Foreslått vedtak	Avgang	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
Drama og teater		6,2	6,2	6,2		6,2	6,2	6,2	6,2
Film- og videoproduksjon		4	4	4		4	4	4	4
Filmvitenskap		6,5	6,5	6		6	6	6	6
Kunsthistorie		4,5	4,5	4,5		4,5	4,5	4,5	4,5
Medievitenskap		5,5	5,5	5		5	5	5	5
<b>Sum vitenskapelige</b>		<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>25,7</b>		<b>25,7</b>	<b>25,7</b>	<b>25,7</b>	<b>25,7</b>
Admin		8	8	8		8	8	8	8
<b>Totalt</b>		<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>33,7</b>		<b>33,7</b>	<b>33,7</b>	<b>33,7</b>	<b>33,7</b>

## 2.4 Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

*Avganger:* IMS vil i 2025 ha en avgang, som allerede er erstattet. Frem mot 2029 er det forventet ytterligere tre avganger, hvorav den ene er erstattet.

*Krig og samfunn:* Krig og samfunn er et nytt masterprogram under oppbygging. Her er det behov for tre nye årsverk frem mot 2026. Høsten 2026 kommer det første kullet (30-40 studenter) som skal ha masterveiledning. IMS har en viss fleksibilitet i forhold til oppstart av disse tre stillingene, men det er behov for ett årsverk med oppstart i 2025 og ytterligere ett årsverk i 2026.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
Historie	10,75 <sup>1</sup>	10,75	10,75	11,75 <sup>2</sup>	1	11,75	11,75	11	11
Krig og samfunn	0	0	1	2		3	3	3	3
Forskere	1	0	0	0		0	0	0	0
Teknisk-administrative stillinger	4	4	4	4		4	4	4	4
<b>Totalt</b>	<b>14,75</b>	<b>14,75</b>	<b>15,75</b>	<b>17,75</b>		<b>18,75</b>	<b>18,75</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

En stilling har 25% undervisning ved ISL, dvs. de resterende 75% av stillingen er lagt til IMS.

<sup>2</sup> I dette tallet (for årene 2025, 2026 og 2027) er vedkommende som er kallet inkludert. I praksis vil imidlertid vedkommende være eksterntfinansiert på et ERC-prosjekt frem til 2028 og således ikke være en del av vårt undervisningsregnskap.

## 2.5 Institutt for musikk (IMU)

**Avganger:** Ved inngangen til 2024 er det fem (4,1 årsverk) avganger, og det forventes ytterligere en avgang (0,6 årsverk) sommeren 2024. I administrasjonen er det en avgang fra august 2024, som er planlagt ikke erstattet. I tillegg jobber IMU med å redusere bruk av timeverk. Her antydes det at man vil redusere timeverk tilsvarende 3 mill (6000 timeverk). Dette er usikre tall, og man vil ikke med sikkerhet vite den reelle endringen før langt utpå høsten 2024. Målet er at reduksjon i timeverk skal synes i antall årsverk i strategisk personalplan.

- **Jazz:** Lyst ut stilling på jazz-slagverk med oppstart august 2024.
- **Musikkpedagogikk:** Avgang blir erstattet, oppstart høsten 2024
- **Klassisk sang:** åremålsstillinger er erstattet med en fast stilling i 60 %
- **Kirkemusikk:** 2,1 årsverk erstattes ikke umiddelbart. Opptak til IMUs kirkemusikkstudium ble frosset for 2024. Vedtak om hvorvidt IMU skal tilby studieplasser i kirkemusikk fra 2025 må gjøres i løpet av september 2024.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling	
	2022	2023	2024	2025	2024-2025	2026	2027
Dansevitenskap	2	2	2	2		2	2
Musikkteknologi	4,5	4,5	4,5	4,8		4,8	4,8
Musikkvitenskap	9,38	9,38	9,38	9,4		9,4	9,4
Utøvende musikk	22,8	22,8	22,8	21,3	1,3	21,3	21,3
Faste timelærere	4,7	4,7	4,7	4		4	4
Sum vitenskapelige	43,38	43,38	43,38	41,5	1,3	41,5	41,5
Teknisk-administrative stillinger	13,2	13,2	12,7	12,7	1	13,2	13,2
<b>Totalt</b>	<b>56,58</b>	<b>56,58</b>	<b>56,08</b>	<b>54,2</b>	<b>2,3</b>	<b>54,7</b>	<b>54,7</b>

## 2.6 Institutt for språk og litteratur (ISL)

*Avganger:* I løpet av 2024 vil det komme avganger tilsvarende 3,5 årsverk. Det er 1,5 årsverk på tegnspråk, 1 årsverk på tysk og 1 årsverk på språk og kommunikasjon. Det er ikke planlagte/forventede avganger i 2025. På lengre sikt vil det komme ytterligere avganger i form av alderspensjon. Det kommer 0,7 årsverk på tegnspråk, 1 årsverk i norskseksjonen, 1 årsverk på språk og kommunikasjon, 0,5 årsverk på japansk og 0,25 årsverk i fransk. Ingen av disse ligger an til å bli erstattet gitt nåværende økonomiske utsikter. Japansk foreslår avviklet når den ene ansatte går av med pensjon.

*Tegnspråk:* Avgangene på tegnspråk erstattes ikke (1,5 årsverk).

*Språk og kommunikasjon:* Avgangen på språk og kommunikasjon erstattes ikke.

*Tysk:* Stillingen på tysk erstattes ikke. Ettersom denne stillingen ikke erstattes synes det hensiktsmessig at den delte stillingen mellom tysk og allmenn litteratur i tysk på sikt tilbakeføres til tysk.

*Fransk:* har i likhet med tysk over flere år hatt beskjeden rekruttering (noe høyere opptakstall på årsstudiene). Én av ISLs ansatte er 50 % ansatt på fransk og 50 % ved KULT. Det kan bli aktuelt at hele denne stillingen flyttes til KULT, ettersom det er økt behov for kompetanseder, mens den økonomiske situasjonen og studentrekrutteringen vil kunne fremtvinge en innstramning på fransk litteratur ved ISL.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2024/2025	2026	2027	2028	2029
Allmenn litteraturvitenskap	3,5	4	4,5	4,5		4	4	4	4
Nordisk	14	14	14	14		14	14	14	14
Engelsk	21	22	21	21		21	21	21	21
Fransk	5,6	5,35	4,85	4,85		4,85	4,85	4,85	4,5
Tysk	5,5	5	4,5	3,5	1	4	4	4	4
Spansk	4	4	4	4		4	4	4	4
Japansk	0,5	0,5	0,5	0,5					
Norsk kurs	14	16,7	16,7	15,6		15,6	15,6	15,6	15,6
Språk og kommunikasjon	7	7	7	7	1	6	6	6	5
Logopedi	1	1	1	1		1	1	1	1
Norsk tegnspråk og tolk	10,2	10,2	10,2	8,7	1,5	8,2	8	8	8
Forskere	1	1	1	1		1			
<b>Sum vitenskapelige stillinger</b>	<b>86,3</b>	<b>89,75</b>	<b>88,25</b>	<b>84,65</b>		<b>82,65</b>	<b>82,45</b>	<b>82,45</b>	<b>81,1</b>
Teknisk-administrative stillinger	15	15	15	15		15	15	15	15
<b>Totalt</b>	<b>101,3</b>	<b>104,75</b>	<b>103,25</b>	<b>99,65</b>		<b>97,65</b>	<b>97,45</b>	<b>97,45</b>	<b>96,1</b>

## 2.7 Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)

*Avganger:* 1,5 årsverk innenfor STS i løpet av de nærmeste 3-5 årene.

*Stillinger:* Kombinasjonen av en stabil aktivitetsøkning i den allerede eksisterende studieporteføljen og etablering av et EVU-tilbud som så langt har vært svært vellykket, gjør at KULT i årene fremover kan få behov for å øke staben både ved STS og LIMA. Gitt usikkerhet knyttet til fremtidige bevilgninger og studentrekruttering, samt på forskningsområdet, er det ønskelig å vente med økningen til 2026.

Én ansatt er ansatt 50 % ved KULT og 50 % ved ISL. Her kan det bli behov for å flytte hele stillingen til KULT.

*Onsager:* KULT fikk tilslag på Onsager Fellows, og det planlegges at denne stillingen inkluderes i strategisk personalplan fra 2027, som er året KULT selv tar over finansieringen av stillingen (frem til da er det rektor som finansierer stillingen).

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023				2024	2025	2026	2027
Likestilling og mangfold	5,5	5,5	5,5	5,5	0	6,5	6,5	6,5	6,5
Studier av teknologi og samfunn	11	12	12	12	0	13	14	14	14
Forskere	8	8	8	8	0	8	8	8	8
Teknisk-administrative stillinger	4,5	5	5	5		5	5	5	5
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>		<b>24,5</b>	<b>25,5</b>	<b>25,5</b>	<b>25,5</b>

Faste forskerstillinger er ikke medregnet i totalsummen

På studier av teknologi og samfunn er det 13 ansatte, men Onsagerstillingen betaler KULT selv først fra 2027, så denne er derfor ikke regnet med før det året (2027)

Teknisk administrative stillinger: Jan Groven Grande sin stilling (0,5) er allerede forskuttert og han er sånn sett ikke lenger inn i planen.

## 2.8 Fakultetsadministrasjonen

*Avganger:* I fakultetsadministrasjonen er det forventet to avganger. Den første til sommeren 2024 og den andre tidlig i 2025. Begge disse stillingene erstattes, den ene innenfor samme område og den andre flyttes fra kommunikasjon til økonomi. Ellers er den strategiske personalplanen uendret. På sikt regner vi med at det vil være mulig å redusere fakultetsadministrasjonen som følge av effektivitetsgevinster gjennom nye systemer.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling (ikke vedtatt)			
	2022	2023				2024	2025	2026	2027
Ledelse/stab	7	7	6	5	2	5	5	5	5
HR- og HMS-seksjonen	6	6	6	6		6	6	6	6
Økonomiseksjonen	7,5	8,5	8,5	9,5		9,5	9,5	9,5	9,5
Studieseksjonen	7	7	7	7		7	7	7	7
Forskningsseksjonen	6	6	6	6	1	6	6	6	6
<b>Totalt</b>	<b>33,5</b>	<b>34,5</b>	<b>33,5</b>	<b>33,5</b>		<b>33,5</b>	<b>33,5</b>	<b>33,5</b>	<b>33,5</b>



## 2.9 Samlet oversikt over fakultetets totale strategiske personalplan

	2024	Bemannings- oversikt 2024	2025	Endring SPP 2024 - 2025	2026	2027	2028	2029
IFR	41,25	39,35	42,8	1,55	42,8	42,8	42,8	42,8
ISL	103,25	105,5	99,65	-3,6	97,65	97,45	97,45	96,1
KULT	22,5	23	22,5	0	24,5	25,5	25,5	25,5
IKM	34,7	34,6	33,7	-1	33,7	33,7	33,7	33,7
IHK	37,8	37	37	-0,8	37	37	39	39
IMS	15,75	15,75	17,75	2	18,75	18,75	18	18
IMU	56,08	56,37	54,2	-1,88	54,7	54,7	54,7	54,7
Fakadm	33,5	33,5	33,5	0	33,5	33,5	33,5	33,5
	344,83	345,07	341,1	<b>-3,73</b>	342,6	343,4	344,65	343,3

Tallene i kolonnen "Bemanningsplan oversikt 2024" er hentet fra Bevisst Plan.

## 2.10 Vedlegg – Instituttene strategiske personalplaner

- 2.10.1 Institutt for filosofi og religionsvitenskap
- 2.10.2 Institutt for historiske og klassiske studier
- 2.10.3 Institutt for kunst- og medievitenskap
- 2.10.4 Institutt for moderne samfunnshistorie
- 2.10.5 Institutt for musikk
- 2.10.6 Institutt for språk og litteratur
- 2.10.7 Institutt for tverrfaglige kulturstudier

### 3 Dekanens føringer

Det humanistiske fakultet skal i 2025 ha en strategisk personalplan som gir best mulig ressursutnyttelse ved fakultetet, og som samtidig legger til rette for god kvalitet i forskning, kunstnerisk virksomhet og utdanning. I tillegg skal fakultetet etterstrebe en bærekraftig økonomi. Dette vil særlig gi seg utslag i at aktivitetsnivået i studieporteføljen må ned. Dekanen vil, etter råd fra ledergruppen avgjøre om eventuelle vakanser skal fylles. Bemanningsplanen vil være styringsverktøyet som i størst grad vil synliggjøre den økonomiske situasjonen fra dag til dag. Selv om en stilling er skissert i strategisk personalplan, er det derfor ikke automatikk i at enheten kan gå til ansettelse.

#### Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret gir dekan myndighet til å styre bemanningen i tråd med de vedtatte ressursrammene. Fakultetsstyret forutsetter samtidig at dekan legger den økonomiske utviklingen ved fakultetet til grunn. Det betyr at det ikke er automatikk i at enhetene kan gå til ansettelse selv om stillingen inngår i vedtatt strategisk personalplan.
2. Fakultetsstyret vedtar følgende øvre ressursramme (årsverk) for enhetene som strategisk personalplan for 2025:
  - IFR 42,8
  - ISL 99,65
  - KULT 22,5
  - IKM 33,7
  - IHK 37
  - IMS 17,75
  - IMU 54,2
  - Fakadm 33,5
3. Fakultetsstyret tar enhetenes ønskede utvikling for perioden 2026-2029 til orientering.

# Vedlegg til strategisk personalplan 2025 – 2029 - instituttene egne strategiske personalplaner

## Innholdsfortegnelse

Institutt for historiske og klassiske studier (IHK).....	2
Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR) .....	4
Institutt for kunst- og medievitenskap (IKM).....	10
Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS) .....	14
Institutt for musikk (IMU).....	19
Institutt for språk og litteratur (ISL).....	22
Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT) .....	28

## Institutt for historiske og klassiske studier (IHK)

### Forslag til strategisk personalplan for Institutt for historiske og klassiske studier

Her er IHKs forslag til rullering av strategisk personalplan. Forslaget medfører en konsolidering av staben med en mindre reduksjon innen klassiske fag.

Instituttet har i dag 32 faste vitenskapelige ansatte, en snittalder på 51,9 år og en median alder på 50,5 år. Det er med andre ord en relativt ung ansattgruppe. Instituttet har to avganger i 2024, deretter er det ingen naturlige avganger forventet før 2028, da det er én avgang i arkeologi og én i historie. Deretter er neste forventede avgang i 2030 (i historie). Instituttet mottok en oppsigelse i 2024 med virkning fra august. Denne er erstattet 70 % på bakgrunn av stillingsvern.

Program	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets plan				
	2021	2022	2023		2024	2025	2026	2027	2028
Arkeologi	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Europastudier	4,45	5	5	5*	5,5	5,5	5,5	6,5	6,5
Historie	16	16,5	16,5	16,5	16,5	16,5	16,5	16,5	16,5
Klassiske fag	3	3	3	3	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
Kulturminneforvaltning	3,25	3,25	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	4,3	4,3
Forskere									
Vitenskapelige ansatte (tot)	29,7	30,75	30,8	31,8	32	32,3	32,3	32,3	32,3
T/A og ledelse	4,5	6	6	6	6	6	6	6	6
Totalt	34,2	36,75	36,8	37,8	38	38	38	40	40

\* Her er det en teknisk feil ettersom en ansatt med delte oppgaver mellom historie og europastudier, men står nå kun med en halv stilling i historie. Dette bør korrigeres, slik instituttet ba om tidligere.

Instituttets hovedinntekter kommer fra studiepoengsproduksjon. Studieprogrammene har blitt gjennomgått med hensyn til produktivitet, gjennomstrømning og dimensjonering. Studieporteføljen er stabil og det er gjort tiltak for å gjøre alle studieprogrammene økonomisk bærekraftige. Arbeidsbelastningen på ansatte er høy og ambisjonen for instituttet er i første omgang å opprettholde kvaliteten i programmene med den dimensjoneringen vi har i dag. Vi ser at det er behov for å øke bemanningen innen europastudier og kulturminneforvaltning for å kunne håndtere dagens forpliktelser. Innen europastudier vil dette være nødvendig for å kunne opprettholde forskningsaktiviteten. Denne aktiviteten er ønskelig, men går utover våre forpliktelser innen utdanning. Dersom instituttet skal kunne håndtere begge disse hensynene er vi avhengige av midlertidighet eller bemanningsøkning.

På grunn av økonomisk usikkerhet og fakultetets mål om reduksjon i strategisk personalplan avventer IHK disse økningene. Samtidig legges de inn i neste lederperiode for å signalisere at de er nødvendige på sikt. Den største risikoen per nå er at arbeidsmiljøet blir svekket av arbeidspresset at det oppstår sykemeldinger og instituttet ikke blir i stand til å levere forpliktelsene våre.

Instituttets økonomi er, etter en rekke tiltak i 2023, nå sunn og i hovedsak i balanse. Regnskapet fra 2023 endte med et overskudd, mens planen var å komme i balanse i løpet av 2025/26. Samtidig forventes inntektene å være større enn utgiftene de neste tre årene, noe som gir instituttet handlingsrom til å øke aktiviteten noe, eller bygge opp en buffer. Vi avventer nye viderefordelingsmodell, men vil påpeke at særlig historieprogrammet har et volum i studieprogresjon, og et potensial for økning, som tilsier at instituttøkonomien med stor sannsynlighet vil komme godt ut av også ny modell.

Kapasiteten i mindre program er spesielt utsatt, og er sårbare for fravær. Dette gjelder både sykefravær og forskningsterminer. Også innen noen områder av historie er kompetansen til ansatte så spesialisert at fravær er utfordrende uten bruk av midlertidighet. Den utdanningsfaglige kompetansen er solid ved instituttet. I vår strategi fremgår det at vi har som mål å få to nye meritterte undervisere i perioden. Selv om vi ikke har nådd målet så langt ser vi at det er oppnåelig med den utviklingen flere av våre ansatte har.

I SPP har vi som nevnt lagt inn en økning innen europastudier og kulturminneforvaltning på sikt, dersom økonomien skulle endre seg. Vi har også lagt til grunn av avgangen i 2028 innen historie erstattes. Dette er basert på diskusjoner med studieprogramlederne på disse programmene. En mulighet som vi ikke har diskutert i fellesskap på instituttet er om avgangen i 2028 skal erstattes med en ansatt som har undervisningskompetanse i både historie og europastudier. Den diskusjonen vil være mer fruktbar jo nærmere man kommer den perioden. I mellomtiden vil instituttet bli avhengig av mer bruk av midlertidighet enn vi har per i dag, uten at dette vil medføre noen stor endring.

Instituttet har nylig mottatt en oppsigelse i historie/kulturminneforvaltning i perioden tidlig nytid, med undervisning i bruk av lokalhistoriske arkiver innen både historieprogrammene og kulturminneforvaltning. Instituttet har et akutt behov for å erstatte denne, da store deler av studietilbudet innen begge program er avhengig av denne kompetansen. Dersom denne stillingen ikke kan erstattes vil det få alvorlige konsekvenser for studietilbudet både i historie og i kulturminneforvaltning, og det vil ha betydning for arbeidsmiljøet særlig i eldre historie der arbeidsbelastningen kan bli ekstremt høy på enkelte.

*Korreksjon (02.07.2024): Fakultetet har besluttet, etter en diskusjon i Instituttledermøte, at denne stillingen ikke erstattes.*

# Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR)

	Historikk		Gjeldende plan	Foreslått vedtak	Avgang	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
PAE	3	3	3	3	0	3	3	3	3
FI	23,5	23,5	25,5	26,5	2	26,5	26,5	26,5	26,5
RVI	5	5	5	5,3	0	5,3	5,3	5,3	5,3
Forskere	1	1	1	1	1	0	0	0	0
<b>Sum vit.</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>	<b>33,5</b>	<b>34,8</b>	<b>1</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>	<b>34,8</b>
Admin.	6,75	7,75	7,75	8	0	8	8	8	8
<b>Totalt</b>	<b>38,25</b>	<b>39,25</b>	<b>41,25</b>	<b>42,8</b>	<b>3</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>

## Analyse og vurdering av ressurser og økonomi

IFR er økonomisk bærekraftig preget av stabil økonomi med forutsigbare inntekter og produksjon. Produserte studiepoeng per årsverk ligger høyest på HF, noe som skyldes både høye studenttall kombinert med effektiv drift på fellesemnet examen philosophicum, samt høy studieproduksjon på årsenhet og 1000-nivå på både filosofi/etikk (FI) og religionsvitenskap (RVI). IFR har dessuten moderat høy og stabil BOA-aktivitet, med flere eksternt finansierte stillinger og prosjekter, samt stabil og solid forsknings- og stipendiatproduksjon. Instituttet har dessuten en administrativ av effektiv størrelse, som med 8 ansatte (inkludert instituttleder) er i stand til å drifte stor studie- og forskningsproduksjon på en robust og bærekraftig måte – noe som særlig har vist seg de siste par år da sykefravær (ikke relatert til jobb) har preget enkelte ansatte.

For perioden frem til 2029 vil IFR preges av flere store endringer. Fra særlig 2025-7 til 2029 kan det forventes å påløpe naturlig avgang både på RVI, FI og PAE. Dette vil særlig dreie seg om kvinnelige ansatte i førstestilling, der 3 av 6 kvinner i førstestilling ved IFR kan ventes å gå av i perioden, så her vil IFR ha en særskilt utfordring på å sikre likestilling og mangfold blant de ansatte dersom disse stillingene videreføres. Vi forventer de første 2 avganger i løpet av 2025. Vi ønsker også å drive videreutvikling av alle fag-enheter på IFR (se under), samt å sikre god drift med godt arbeidsmiljø og bærekraftig økonomi, samtidig som vi unngår midlertidighet og har fokus på et moderat budsjett der vi jobber med å senke variabel lønn.

## Historikk

IFR har over tid hatt stabile tall på noen enheter: det har vært stabilt med 3 ÅV på Program for Anvendt Etikk (PAE), samtidig som antall ÅV ved religionsvitenskap (RVI) har holdt seg på 5 frem til 2024. Det vil samtidig foregå en økning på filosofi (FI) opp fra 23,5 ÅV i 2023 til 25,5 i løpet av 2024, grunnet innlemming av ca. 1200 ingeniør-studenter på examen philosophicum med egen emne-variant fra H24. Vi har i den forbindelse lyst ut 3 nye stillinger på lektorbetingelser, som er finansiert via vedtak fra nivå 1, med oppstart fra august/september 2024. Medregnet 1 stilling ned ved naturlig avgang i desember 2023, som vi ennå ikke har vurdert fornyet, betyr det at totalt antall ÅV på filosofi ligger på 25,5 fra 2024. Administrasjon har også økt fra 2022 til 2023 med 1 ÅV til å være totalt 7,75 ÅV inkludert instituttleder per dags dato. Totalt er derfor ÅV for gjeldende plan 2024 satt til 41,25.

## Forslag til vedtak 2025

For 2025 ønsker vi å vurdere å fornye hjemme på 1 ÅV på filosofi som gikk ned ved naturlig avgang desember 2023. Dette i lys av finansiering fra nivå 1 der tre nye stillinger ble finansiert for å dekke den store økningen av studenter for ingeniørvarianten, samtidig som vi har stor økning på examen philosophicum fra høst 2024. Dette årsverker har vi bevist valgt å holde tilbake for 2024, fordi vi ønsker å analysere behovet grundigere slik at ikke handlingsrommet forringes unødvendig. Hjemmel bør likevel opprettholdes, slik at vi kan igangsette utlysning raskt dersom vi kommer til at det blir behov for dette for 2025. Denne stillingen

vil i så fall legges til campus Trondheim og være en lektorstilling knyttet til examen philosophicum, som er en kategori av det mest økonomisk bærekraftige slaget ved HF og IFR.

I tillegg ber vi om vedtak om økning fra 5 ÅV på RVI til 5,3 ÅV. Bakgrunn er løsning på en personalsak der IHK og IFR har fått sterkt stillingsvern på en ansatt vi deler 70/30 etter bruk av vedkommende som midlertidig ansatt. IFR ønsker at 30% av hans stilling legges til IFR og vår personalplan for 2025, noe som ikke medfører en reell økning fra tidligere for IFR men at 30%-stillingen inngår i SPP.

Sist, men ikke minst, ber vi om vedtak og hjemmel for å øke en 75%-stilling i administrasjon til 100%, med en økning på 0,25 ÅV. Bakgrunnen er at vi grunnet langtids sykemelding risikerer å erstatte stilling og i så fall ønsker å kunne lyse ut en 100%-stilling av hensyn til rekruttering-situasjon.

Vi planlegger for avslutning av 1 ÅV forsker-stilling i løpet av V25, dersom ikke ny større finansiering av stilling gjennom prosjekt kommer på plass. Fra april 24 er denne i 77,4%-stilling. Det planlegges også for 2 naturlige avganger i 2025. Her er tidspunkt tentative inntil oppsigelse/avgang faktisk kommer, men det dreier seg om 2 førstestillinger på filosofi så i så fall vil fornying av disse stillingene måtte vurderes.

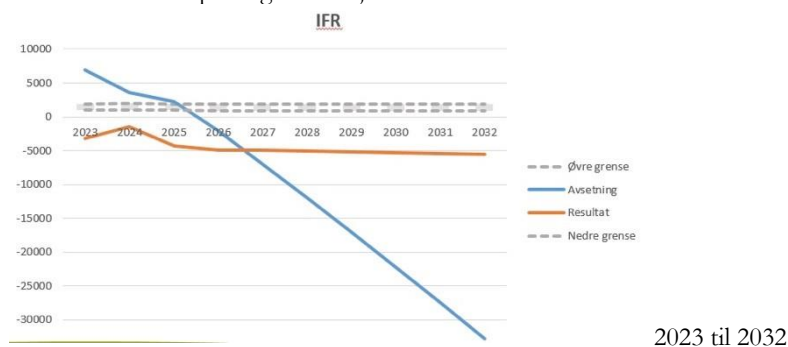
Vi vil likevel legge til at både 0,25 ÅV på administrasjon og 1 ÅV på filosofi er økninger vi vil vurdere å holde tilbake i lys av økonomi og behov i 2025. Vedtak her er med andre ord ikke ekvivalent med faktisk økning, noe som er særlig viktig å betone i lys av HF's øvrige økonomiske situasjon. IFR har som nevnt bærekraftig økonomi som tåler utvidelse, men det er vesentlig for HF's totale økonomi at alle enheter bidrar: derfor ønsker IFR å betone at økningen det bes om vedtak på ikke er satt i stein hos oss.

Samlet ber altså IFR om å gå opp 1,55 ÅV for 2025.

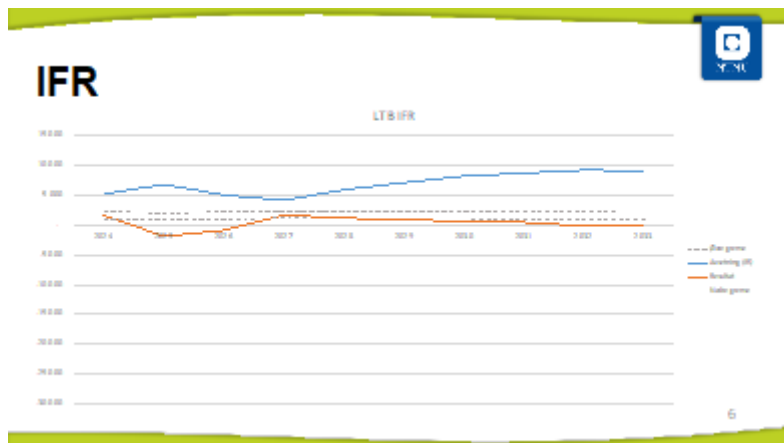
## Økonomisk risiko og handlingsrom

Etter om-organisering av drift og undervisning i 2023, med særlig søkelys på bruk av variabel lønn, samt utgifter knyttet til sensur, er IFRs langtidsbudsjett snudd fra overforbruk i 2023, der kurven pekte nedover i langtidsbudsjettet, til at vi vil holde oss over korridor frem og inn mot 2033.

I 2023 så kurvene på langtidsbudsjett slik ut:



For 2024-2030 ser derimot langtidsbudsjettet slik ut:



Etter en dipp i avsetning i 2023, der beregnet overforbruk ble dempet betydelig ved effektiviserings-grep, tegner langtidsbudsjettet nå en kurve der avsetning først øker noe i 2025, før det jevner seg igjen – med mulighet for en større dupp i 2025 og 2026 – for så å øke igjen fra 2027. Tallene her er usikre og forutsetter instituttets evne til å fortsatt basere seg på interne ressurser til primæroppgavene, men det viser at IFR er en robust og omstillingsdyktig enhet, som er bærekraftig og tilpasser seg nye økonomiske forhold raskt, samtidig som instituttet får til å overholde sine oppgaver og opprettholde kvalitet på det som leveres.

Tallene i langtidsbudsjettet er pålitelige i den forstand at de er basert på fag-studier som rekrutterer jevnt og der det er særlig høy studieproduksjon over tid på innførings-emner og årsenhet for både FI og RVI. Samtidig bidrar fellesemnet examen philosophicum med å ha stabilt høye tall, mens vi samtidig har stabil og effektiv drift. I tillegg må det legges til at vi har gode tall på enkelt-emner som tilbys til hele NTNU av de ansatte på PAE, samt på EiT-landsbyen vi har hatt ansvar for både i 2023 og 2024 (og vil ha i 2025).

Når det gjelder resultatindikatorerne samlet sett (både undervisnings- og forskningsindikatorer), så er IFR det mest resultatdrevne institutt på HF med mindre enn 17% overføring og der resten av finansiering skyldes resultat (utdannings- og forskningsinsentiver). Her avventer vi for å se hvordan nye finansieringsindikatorer slår ut. Vi må regne med at tallene vi baserer oss på forskyves noe, men for et utdanningstungt institutt med høy studieproduksjon vil endringene etter all sannsynlighet slå heldig ut.

Risikoen knyttet til økningen i ÅV – både de som allerede er gjort for 2024 og de som det bes om vedtak på for 2025 – er derfor relativt lav. Dette er ÅV-økninger med solid produksjon av studiepoeng knyttet til seg: både for 0,3 ÅV på RVI og for 1 ÅV på examen philosophicum. ÅV på 0,25 i administrasjon er dessuten knyttet til økningen i examen philosophicum. Derfor anser vi det som uproblematisk for vår enhet dersom alle disse faktisk innfris i 2025. Vi vil likevel understreke igjen at økningene vil vurderes kritisk, slik at vi ikke blir sittende igjen med ÅV som ligger høyere enn behovene IFR reelt sett har – både av hensyn til IFR, men også av hensyn til HF generelt.

I handlingsrommet IFR har per i dag, både med ansatte fra FI og PAE, ser vi samtidig mulighetene for å utvikle våre tilbud videre. Særlig har vi en tydelig ambisjon om å utvikle studietilbud innen anvendt etikk – både som enkeltstående fellestilbud til hele NTNU og som program-tilbud som kombinerer etikk-kompetansen med en tydelig NTNU-profil inne ledelse, teknologi, KI og bærekraft. Her vil vi jobbe for å realisere både ordinære studieløp med tyngdepunkt i etikk kombinert med andre fagflater og for å utvikle egne EVU-løp og -tilbud. Lykkes vi vil denne utvidede porteføljen av tilbud kunne bidra ytterligere til å sementere IFRs økonomiske bærekraft i langtidsbudsjettet.

## Detaljert utvikling av de ulike fag-enhetene

### Examen philosophicum

Høst 2024 innfases ingeniørutdanningen med ordinær examen philosophicum etter dialog og samarbeid mellom IFR og FUI, med en ramme på rundt 1250 studenter per år. Som ledd i dette har IFR utviklet egen ingeniør-variant. Utvidelsen berammer alle campus. Vi har lagt likebehandlingsprinsippet mellom de ulike



campus til grunn med tilbud om ordinær fysisk undervisning også for campus Ålesund og Gjøvik. I tillegg har det vært behov for å utvikle enkelte fleksible digitale tilbud.

I 2024 lyses det derfor ut tre stillinger: inntil to nye ved Ålesund, samt én på Gjøvik. Dette er tre nye hjemler som har kommet ved ny finansiering fra nivå 1. Økningen i Trondheim planlegges å tas unna ved at vår nåværende ansatt i Ålesund endrer arbeidsplass til Trondheim. Etter tilsetning vil det derfor være 2 ÅV ved campus Ålesund, samt 3 ÅV på Gjøvik. Vi har i tillegg hjemmel på 1 ÅV i lektorstilling etter naturlig avgang 2023, som vil vurderes fornyet i løpet av 2025.

Det gjenstår å se om økningen i studietilbudet vil kreve ytterligere forsterkninger, men den vurderingen tar vi for 2025 og det er derfor vi søker hjemlet ytterligere 1 ÅV opp for 2025 – i tråd med varsel fra forrige SPP der vi la inn muligheten for utvidelse også i 2025 dersom finansiering lå til grunn.

### **Religionsvitenskap (RVI)**

For RVI beregner vi nøkternt. Det forventes ingen økning i ressursbruk eller studieproduksjon per i dag, men vi opprettholder dagens aktivitet. Vi har en forventet naturlig avgang i førstestilling her i løpet av 4 år og vil da vurdere om det er behov for å opprettholde stillingshjemmel. RVI har tidligere søkt om opprettelse av eget 5LU etter faggruppens ønske. Programmet her er planlagt slik at ressursbehovet kun endres dersom det gis faktisk/reell rekruttering, det gir derfor ikke grunnlag for endring i SPP per i dag. Vi legger likevel inn 0,3 ÅV økning grunnet personalsak og sterkt stillingsvern på en ansatt delt med IHK. Dette gir etter vår mening ytterligere mulighet for å satse på 5LU på RVI. På sikt ønsker IFR at RVI inngår i bredere faglige samarbeid med andre miljø på NTNU, samt utvikler et attraktivt og relevant studietilbud for fremtiden med åpnere og bredere rekruttering. Her er det allerede flere lovende samarbeid i utvikling med filosofi – både av studietilbud og forskningssamarbeid. Ved utvikling av etikk-baserte tilbud – rettet mot NTNU kan det videre tenkes ytterligere synergier og samarbeid.

### **Filosofi/etikk (FI/ET)**

Filosofi har i og med opprettelsen av egen etikk-variant i studie-programmet (årsenhet, BA og MA) satt i gang et godt faglig utviklingsarbeid, som på sikt kan medføre ressursbehov betinget av økt rekruttering og aktivitet. Her endres opptakskrav til MA i etikk for 2025 med krav om åpen BA, samt forkurs i etikk. Vi senker dessuten krav på MA i filosofi til rundt 80 studiepoeng filosofi. Dette vil øke rekrutterings-grunnlaget for MA-programmet for begge varianter. Vi ønsker videre å få profilert etikk-retningen, slik at den oppleves som et reelt anvendt tilbud som gir anvendt etikk-kompetanse med tverrfaglig orientering inn i fremtidens arbeidsliv – både for nye studenter (BA og MA) og EVU-kandidater (årsenhet).

Det er ønskelig å utvikle den anvendte etikk-kompetansen, samt øvrig filosofi-kompetanse, videre og gjør den attraktiv for større studentmasser ved NTNU. Målet er å utvikle tverrfaglig orienterte studie-løp med åpent søkergrunnlag, som er anvendt og tverrfaglig i sin profil og som både lykkes i å trekke veksler på NTNUs spesielle profil innen teknologi, økonomi, KI og bærekraft, samt relatere seg til relevante samfunnsutfordringer. Betinget av suksess kan dette medføre ressurs-økning på sikt.

Vi beregner likevel nøkternt og søker i utgangspunktet kun opprettholdelse av aktivitet, med unntak av exphil-utvidelsen som er berørt tidligere. Ved naturlig avgang, vil ressursbruk vurderes. I tillegg har vi i betraktning at nåværende instituttleder er hjemlet for førstestilling i filosofi ved kallelse når han trer tilbake fra åremålsstilling (tidligst 2025).

### **Program for anvendt etikk (PAE)**

Program for anvendt etikk leverer i dag fellestjenester til deler av NTNU. Dette består av enkelt-emner, samt oppdrag innom emner og Phd- eller MA-opplæring. Dette er attraktive tilbud, som også gir direkte overføring av midler til IFR. Det er bebudet at PAE vil få klarere bestilling på oppdrag/fellestjenester fra nivå 1 og det er dialog om utvidet tilbud. Det vil gjøre det lettere å beregne ressursbehov og hjemmel for PAE. Per i dag er PAE en liten og utsatt gruppe på 3 ÅV som påvirkes veldig av frikjøp eller FOU-termin. Leder for PAE vil dessuten gå av med pensjon innen 3 år, og da må ressursbehov og bestillingsstruktur utredes tydelig slik at IFR kan hjemle PAEs virksomhet i aktivitet og ressurs-beregning.

### **Ekspert i team (EiT)**

IFR er vertsinstitutt for EiT-landsbyen EIT 3018 Ekspert i team – Kunstig intelligens, bevissthet og selvet, som har en ramme på ca. 30 studenter og tilbys til masterstudenter på tvers av alle fakulteter ved NTNU. Dette vil også opprettholdes våren 2024.

### **Kjønnsbalanse og mangfold ved IFR**

Vår 2023 var preget av nasjonal og lokal diskusjon om kjønn og mangfold ved IFR – både for ansatte, studentmiljø og studieinnhold ved særlig filosofi og etikk. IFR har vært tydelige i media og internt på at dette er utfordringer vi ønsker å ta, og har derfor hatt som klar målsetting å jobbe langsiktig med å bedre kjønnsbalanse og mangfold på instituttet. Dette er noe vi har jobbet systematisk med over flere år med en rekke tiltak. Det gjelder særlig med tanke på rekruttering av studenter, samt å hindre frafall: men også med tanke på ansettelse og å bygge godt miljø for alle kjønn.

IFR som helhet er ved 60-40 fordeling på kjønn i SPP, som ligger innenfor likestillingsmålene, men per i dag er det likevel en del forskjell mellom enhetene. Det er 27% kvinner i filosofi (FI, PAE og forsker-stilling samlet), mens andel kvinner er 40% på RVI. Blant admin er derimot tallene slik at 6 av 7 er kvinner. Tallene for studier er mer usikre, men kvinneandel er noe lavere på FI-studiene med risiko om høyere frafall. I rekrutteringsstillinger (stipendiat, post doc) knyttet til filosofi ved IFR er det derimot 67% kvinneandel, noe som tegner godt for fremtiden. Strategisk rekruttering vil derfor kunne sikre bedre balanse på sikt: exphib-utvidelsen er i så måte en mulighet til å bedre mangfoldet ved IFR.

En spesiell utfordring knyttet til mangfold ligger likevel ved naturlig avgang – som er neste punkt.

### **Naturlig avgang og utvikling frem mot 2030**

Naturlig avgang for IFR fra og med 2024 tilsier at vi kan forvente i perioden frem til 2030, med forventede naturlige avganger fordelt som følger:

- 3 årsverk førstestilling filosofi i tidsrommet 2025-2030
- 1 årsverk PAE/etikk førstestilling i tidsrommet 2024-27
- 1 årsverk religionsvitenskap innen 2028

Her vil vi ta vurderinger ved hver avgang både på faglig innretning og behov i henhold til ressurs. En ekstra utfordring her er at 2 av årsverkene i filosofi/etikk er kvinner. Med tanke på at instituttleder allerede er hjemlet for førstestilling etter endt åremålsstilling gir dette skjerpet utfordring på kjønnsbalanse.

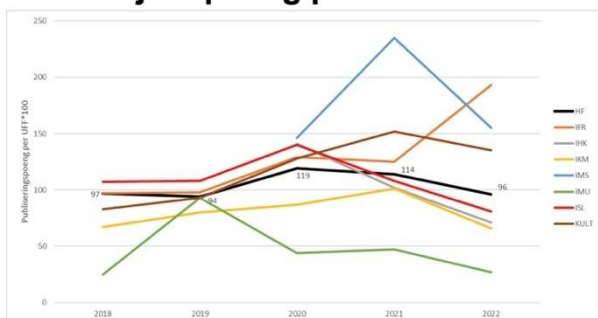
### **Forskning og BOA-utvikling**

BOA: vi har to større NFR-finansierte forskningsprosjektet påbegynt 2023: både på RVI og FI. Det innebærer både 1 post doc-stilling, samt 2 stipendiatstillinger. I tillegg fikk Miriam Kyselo utløst en ekstra stipendiat-stilling i forbindelse med ERC-søknad, der ny ERC-søknad er levert nå i 2023-4. I tillegg har IFR fått tildelt ekstra stipendiatstilling gjennom avslutningen av NTNU Havrom, som besettes i 2024.

IFR forventer derfor jevn eller økt BOA-virksomhet de nærmeste år, samt stabil eller også økt antall disputaser avlagt ved IFR (2-4 disputaser per år).

Forskningspublikasjonstall fra 2022 viste at IFR aldri har hatt høyere forskningsproduksjon tidligere, samtidig som vi ligger høyest per UFF-stilling på HF for 2022. Utviklingen ser ut til å holde seg stabilt også fremover, selv om tallene for 2023 ennå ikke er summert inn i oversikten. I fjor så tallene over tid slik ut, der IFR har jevn stigning per UFF frem til 2021 med et byks over i 2022 (tabell 1), mens publikasjonspoeng over tid har doblet seg siden 2018 (tabell 2):

## Publikasjonspoeng per UFF – HF



UFF= Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, som definer av DBH.  
Denne gruppen inkluderer også rekrutteringsstillinger.

NTNU | Kunnskap for en bedre verden



## Konklusjon

IFR er også i perioden 2025 til 2029 et resultatdrevet institutt, som både har bærekraftig økonomi og leverer på høyt nivå både i produserte studiepoeng og undervisning, på BOA og eksternfinansiert prosjekt, på stipendiatproduksjon og på publikasjoner i tellekantsystemet. Vår økonomi baseres rundt 85% på resultatmidler. Følgelig er IFR godt rustet for de utvidelsene vi har hatt i 2024, og på den økningen som vi ønsker videre hjemmel på i SPP for 2025. Ved gode vurdering og satsninger vil vi fremover bidra til at den økonomiske bærekraften ved IFR, og på HF forøvrig, snarere styrkes enn forringes.

# Institutt for kunst- og medievitenskap (IKM)

## Innledning

IKM har de siste årene hatt en inntekt som balanserer utgiftene. I 2023 hadde vi til og med litt større inntekter enn vi utgifter. Dette forandrer seg fra 2024, hvor vi budsjetterer med å bruke ca. 1.7 millioner av avsatte midler. Vi må i årene kommer ha en god økonomistyring, hvor vi tar ned utgiftene til fast og variabel lønn. Vi skal i 2025 til å gå ned én fast vitenskapelig stilling, og planlegger samtidig for å gå ned i variabel lønn. Samtidig vil vi jobbe med rekruttering og gjennomstrømming på studiene, slik at vi klarer å balansere budsjettene våre også i årene framover. Resultatinntektene fra utdanning vil med den nye finansieringsmodellen for sektoren bli det aller viktigste i årene framover.

## Bemanningsplan

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Drama og teater	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Film- og videoproduksjon	4	4	4	4	4	4	4
Filmvitenskap	6,5	6,5	6	6	6	6	6
Kunsthistorie	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Medievitenskap	5,5	5,5	5	5	5	5	5
Vitenskapelige stillinger totalt	26,7	26,7	25,7	25,7	25,7	25,7	25,7
Teknisk/administrative stillinger	8	8	8	8	8	8	8

## Analyse

### Vitenskapelige stillinger

Etter at Drama og teater gikk ned med én stilling i 2021 har de hatt en stab på 6,2 ansatte. Det er ingen planlagte avganger i faggruppen de første årene, og vi planlegger å fortsette å ha 6.2 vitenskapelige stillinger i perioden fram mot 2029. Bachelor- og masterprogrammene har utøvende fag som er undervisningsintensive, så det vil ikke være rom for å gå ned ytterligere enn den ene stillingen som ble trukket tilbake i 2021. Studieportefølje og undervisningsmengde tilpasses antall faste vitenskapelig ansatte, slik det gjøres for alle faggrupper og program.

Film- og videoproduksjon hadde en avgang i 2024, og stillingen ble lyst ut som en universitetslektorstilling, en stilling som nå er besatt. Det er nødvendig med fire personer i fagstaben på FVP, og det planlegges derfor for å fortsette med det fram til 2029.

Kunsthistorie er planlagt med 4,5 stillinger i SPP i årene framover. I tillegg er det en ansatt som går i en 40%-stilling på grunn av stillingsvern. Derfor er det nå i 4,9 stillinger i faggruppen i en midlertidig periode. Den ekstra ressursen vil antakelig vare ut 2024, da vedkommende har gitt beskjed om at hen vil gå av ved årsskiftet 2024/2025. Det er ingen

planlagte avganger på kunsthistorie før nærmere 2030, og kunsthistorie vil fortsette med 4,5 stillinger.

Medievitenskap har 5,5 stillinger i SPP, etter at en halv (undervisnings)stilling ble overført til filmvitenskap i 2022. Det er i dag 5 fast ansatte på medievitenskap. I tillegg er det én midlertidig ansatt som vikarier i en stilling fram til 1.7.2026. Vikariatet er Sara Brinch, som er ute i langtidspermisjon (fram til 2029). Medievitenskap er planlagt redusert til 5 stillinger på sikt, men vil bestå av 6 personer fram til sommeren 2026. Dette utgjør likevel ikke mer enn undervisningsressursene til 5 ansatte, siden Guri Hanem har frikjøp fra undervisning som nestleder, mens Hoel er frikjøpt fra undervisning ut 2026.

Filmvitenskap har i 2024 6,5 stillinger i SPP. Fram til 2022 hadde de 6 stillinger, da de fikk en halv undervisningsressurs fra medievitenskap. Fra 1.1.2025 skal filmvitenskap tilbake til 6 stillinger. Filmvitenskap har fått én avgang i 2024, og vil få to nye i starten av 2025. Vi har ansatt en ny medarbeider som starter 1.8.2024. Det er i tillegg lyst ut «inntil to stillinger» for å erstatte de to som går av i 2025. Det behov for å få tilsatt i begge stillingene for å kunne fylle undervisningsbehovet for programmene i filmvitenskap uten å måtte midlertidige. Dette er også viktig for kvaliteten til programmene. Filmvitenskap har etter et godt opptak høsten 2023 svært mange studenter på både bachelor- og årsstudiet, og har lenge rekruttert godt til master. De er i toppskiktet av programmer på HF når det gjelder hvor mange studiepoeng som blir avlagt pr. faglig ansatt, og det er behov for å beholde 6 stillinger her.

Det har tidligere vært diskutert å slå sammen faggruppe medievitenskap og filmvitenskap, da de deler et masterprogram. Dette har vært stilt i bero nå når HF er i gang med organisasjonsstruktur-prosjektet, i påvente av en avklaring om hvor tett samarbeidet mellom medievitenskap og filmvitenskap vil bli når den nye instituttstrukturen er på plass.

### **Teknisk/administrative stillinger**

Det er én avdelingsingeniør for FVP og én avdelingsingeniør/produsent for DT inne i de teknisk/administrative stillingene. Avdelingsingeniøren for FVP er nødvendig for å ta seg av innkjøp, utlån og opplæring innen teknisk utstyr, og vil videreføres i perioden.

Den tilsvarende stillingen på DT er viktig i forbindelse med innkjøp, utlån av utstyr, og for arbeid med produksjonene. Det kan være aktuelt å gå ned til 1 produsentstilling på DT på sikt.

I administrasjonen er det i dag 5,5 ansatte med kontorsjef (fraregnet instituttleder). Den halve stillingen tilhører seniorrådgiver, og vil ikke erstattes når vedkommende går av om noen år. 5 ansatte å være tilstrekkelig for å kunne drifte oppgavene i administrasjonen på en god måte.

### **Økonomisk risiko og handlingsrom**

IKM hadde en reduksjon i resultatbevilgning i 2024 i forhold til foregående år. Nedgangen skyldtes for en stor del et svakt opptak i 2022 i forhold til tidligere år. Opptaket i 2023 var

bra igjen, på linje med pandemiårene, så det er grunn til å tro at dette vil gi bedre resultatfinansiering i kommende år. Men utsikter til mindre bevilgninger fra KD på sikt kan gjøre at vi bør gjøre visse prioriteringer for å balansere budsjettet.

Det er litt vanskelig å si hvordan de nye finansieringskategoriene og det nye finansieringssystemet som skal tre i kraft fra 2025 vil påvirke inntektene til IKM, men vi tar utgangspunkt i at endringene ikke vil bety så mye i forhold til dagens situasjon. Vi regner med at basis holder seg på tilnærmet samme nivå som i dag, og tar høyde for at den kan gå litt ned. Så tar vi utgangspunkt i tre ulike scenarier for resultatbevilgning, og ser hva det betyr for inntektene. Vi bruker resultat-bevilgningen for 2023 som et optimistisk anslag, og tar utgangspunkt i de svake opptakstallene fra 2022 som grunnlag for et pessimistisk anslag. Det gir følgende scenarier for økonomien framover:

	Pessimistisk	Sannsynlig	Optimistisk
Resultatbevilgning (studiepoeng, kandidat, phd)	17 mill.	19 mill.	21 mill.
Basis	22 mill.	23 mill.	23,5 mill.
Forskningsinsentiv			
<b>Sum bevilgninger</b>	<b>39 mill.</b>	<b>42 mill.</b>	<b>44 mill.</b>

Vi setter i 2024 av kr. 32,5 mill. i fastlønn og 3,6 mill. i variabel lønn, slik at vi har ca. 36 millioner i lønnsutgifter. Med en husleie på nesten 4,9 millioner er vi allerede over budsjettet med inntekter i tråd med det pessimistiske anslaget. Vi budsjetterer med å bruke kr. 43,8 millioner i 2024, en sum som ligger tett opp imot det optimistiske anslaget. Opptaket i 2023 gjør at inntjeningen i 2024 ser ut til lande på det optimistiske anslaget. IKM vil jobbe godt å holde resultatbevilgningen høy. Men vi skal samtidig jobbe for å ta ned utgifter. Det vil skje med planlagt nedgang i stillinger, som redegjort for tidligere. Det betyr en nedgang på én stilling på kort sikt (det vil skje allerede neste år) og inntil 2 på litt lengre sikt. I tillegg vil IKM arbeide for å ta ned variabel lønn ved å redusere undervisningsmengden i porteføljen slik at den er godt tilpasset de ansattes undervisningsressurser. Dette vil bety en innsparing i størrelsesorden 3 mill., og vil gi instituttet et tilfredsstillende handlingsrom.

Hvis det mest pessimistiske scenariet slår til, vil vi måtte gjøre noen prioriteringer. Da må vi spare i størrelsesorden to millioner i utgifter, noe som betyr at vi må ta mer radikale grep i studieporteføljen, slik at vi kan klare oss med færre tilsatte i framtida. Dette kan være å tilby færre emner i studieporteføljen, slå sammen program, eller vurdere nedleggelse av program med dårlig inntjening.

Siden det er en reell risiko for at vi ikke klarer å balansere utgiftene våre i framtiden om vi fortsetter som i dag, er det viktig å samtidig gjøre tiltak som kan bedre økonomien. IKM vil derfor jobbe for å forbedre resultat inntektene gjennom tiltak som:

1. jobbe godt med rekruttering, både til bachelor og til master.
2. åpne noen av emnene på lukkede studieprogram..
3. redusere frafall, blant annet ved å legge fagfordypningen de to første årene.

4. ha anbefalte gjennomstrukturerede bachelorløp med en tydelig kompetanseprofil.

# Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

## Innledende kommentarer

Institutt for moderne samfunnshistorie har per februar 2024 totalt 15,75 stillinger.<sup>1</sup> Dette fordeler seg mellom 11,75 vitenskapelige og 4 administrative, noe som er i samsvar med gjeldende strategisk personalplan. Reelt sett er det et avvik på en stilling, ettersom veksten har kommet gjennom en kallelse ved årsskiftet 2023/24 (med utgangspunkt i et ERC-prosjekt), mens den stillingen som skulle komme i 2024 er «holdt igjen» ut fra en økonomisk vurdering (tilsetning/oppstart 2025). Til dette kommer at kallelsen er lagt inn som en forskuttering, dvs. den er knyttet til en stilling som blir ledig i 2028 (pensjonering), da vedkommende vil finansieres gjennom den femårige ERC-tildelingen frem til da. I de 4 administrative finner man også instituttleder som har krav på en fast stilling dersom åremålet ikke forlenges når ny lederperiode inntreffer (august 2025).

Selv om vi har holdt igjen den ønskede veksten på en stilling innenfor «Krig og samfunn» i 2024, ønsker instituttet fortsatt å øke med ytterligere 2 vitenskapelige stillinger fra 2025 og utover innenfor det nye masterprogrammet. Det er behov for nye stillinger etter hvert som studieprogrammet bygges opp. Her vil den trinnvise opptrappingen av deltidsløpet være avgjørende mtp ressursbehov ettersom det både vil være gjenbruk og tilrettelegging av eksisterende emner, samt behov for å utvikle nye emner hvor vi ikke nødvendigvis har tilstrekkelig kompetanse i dag. I tillegg vil det være aktuelt å hente inn ressurser i form av mindre bistillinger (professor II) for å støtte opp i en oppbyggingsfase (ikke en del av strategisk personalplan).

Skjematisk fremstilt ser det overnevnte slik ut:

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Historie	10	10,75	10,75	10,75	11,75 <sup>2</sup>	11,75	11,75	11
Krig og samfunn	0	0	0	1	2	3	3	3
Forskere	1	1	0	0	0	0	0	0
Teknisk/administrative		4	4	4	4	4	4	4
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>15,75</b>	<b>14,75</b>	<b>15,75</b>	<b>17,75</b>	<b>18,75</b>	<b>18,75</b>	<b>18</b>

Instituttet har i forbindelse med at søknaden ble godkjent indirekte fått aksept for en viss underskuddsbudsjettering (jf. vedtak i Fakultetsstyret) ettersom det er umulig å resultatfinansiere et nytt studieprogram hvor inntektene kommer to år på etterskudd, og vi samtidig bygger opp programmet gradvis. I praksis betyr det kostnadsbegrensning i starten, noe som i neste omgang også reduserer inntektene pga mindre produksjon. Men når det er sagt, vil instituttet frem til sommeren 2024 ha ledige lønnsmidler (80% av en professorstilling) ifm en permisjon, samt andre inntekter som vil kunne bidra til å balansere ut noen av kostnadene knyttet til oppstarten. Dette er vurderinger som inngår i den løpende diskusjonen med økonomiseksjonen ved HF.

Uansett vil det være behov for at instituttet er rigget med flere stillinger i 2026, når det første kullet (30-40 stykker) skal veiledes ifm skriving av masteroppgave. Men det er som sagt viktig å være klar over at disse stillingene er resultatfinansierte, dvs. at studieprogrammets suksess vil være førende for hvilket handlingsrom som vil finnes mtp. nye stillinger og



derigjennom vekst. Instituttet drives ellers relativt nøkternt, og i «Krig og samfunn» ligger det et betydelig inntjeningspotensial gitt at første runde (studieåret 2023/24) har synliggjort potensialet både mtp søkere på studieprogrammet og de enkelte emnenes attraktivitet for andre studenter. Vi vurderer derfor den langsiktige økonomien ved instituttet til å være god.

Så kan det tillegges at det per dato er en usikkerhet om fremtidig organisasjonsstruktur ved HF, i vårt tilfelle om IMS vil bestå som et selvstendig institutt etter 2025 eller om det vil være en ny organisering hvor IMS inngår som en del av et nytt institutt. Denne strategiske personalplanen vil imidlertid ta utgangspunkt i at IMS består som et selvstendig institutt også etter 2025, ettersom alle andre varianter vil være beheftet med stor usikkerhet. Samtidig er det ingen tvil om at man må se behovet opp mot studieprogrammene i historie på tvers av IMS og IHK.

### **Alderssammensetning og avgang i perioden**

I fakultetets bestilling ble instituttet bedt om å vurdere bemanningen i et femårsperspektiv, og i den forbindelse er det nødvendig å knytte noen kommentarer til alderssammensetningen ved instituttet.

I 2024 er seks av instituttets femten ansatte (for enkelhets skyld i stedet for å operere med 14,75 ansatte), 60 år eller mer. I et femårsperspektiv vil fire av disse nå pensjonsalder på 67 år, men gitt at de ønsker å stå til fylte 70 år, vil instituttet de neste fem årene ha minimum en avgang i 2025, en i 2028 og to i 2029.

Det kan tilføyes at av de fire omtalte over, er tre av disse vitenskapelig tilsatte. Den første når aldersgrensen på 70 år i mai 2025, men denne stillingen er i utgangspunktet bundet opp mot instituttleders krav på fast stilling etter endt åremål, og skal ikke nødvendigvis erstattes. Dette må også ses opp mot videre organisering av instituttet i ny lederperiode fra august 2025.

Blant de administrativt tilsatte, vil en person fylle 67 år i juni 2026. Vedkommende har signalisert at han er interessert i å gå av ved fylte 67 år, men dette kan fortsatt endre seg.

Alderssammensetningen (60+) har ellers betydning for hvor store ressurser instituttet har tilgjengelig til å løse undervisningsoppgavene, ettersom antall tilgjengelige timer reduseres etter fylte 60 år. Til de seks som allerede er nevnt, vil nye tre fylle 60 år i den kommende femårsperioden (en i 2025 og to i 2027).

I tiåret fra 2028 vil det ellers komme et stort generasjonsskifte ved instituttet ettersom mer enn halvparten av de vitenskapelige ansatte vil tre inn i pensjonistenes rekker.

### **Kjønnsbalanse og mangfold**

Instituttets kjønnsbalanse hva vitenskapelig tilsatte angår, er ikke god gitt at det kun er to kvinnelige vitenskapelige ansatte av totalt tolv. Det er på mange måter en «arv» etter delingen av det gamle instituttet fra årsskiftet 2019/2020, men vi er oppmerksomme på denne utfordringen og kjønnsbalansen blant de vitenskapelige vil være et sentralt kriterium ved fremtidige tilsetninger. Dette var også et poeng ifm kallelsen av en kvinne rundt årsskiftet 2023/24.

I de andre ansattgruppene ved instituttet er situasjonen en annen. Administrasjonen (inkl. instituttleder) balanse 50/50, mens det blant de midlertidige er en klar overvekt av kvinner.

Instituttet har også et visst fokus på mangfoldsaspektet, gitt at det blant instituttets ansatte er mange nasjonaliteter. I den grad mangfoldsaspektet skal omtales i strategisk personalplan, så kan det sies at instituttet i dag opplever en grei balanse gitt at man må ha et tilstrekkelig antall ansatte som behersker norsk språk og kultur så godt at de kan løse oppgaver på vegne av instituttet der hvor dette er en forutsetning.

## Vurdering av ressurser ved IMS med utgangspunkt i undervisning

Slik tallene er presentert tidligere, ser opptakstallene og studiepoengproduksjonen ved IMS til å være relativt stabil, til tross for at vi i 2022 så en liten nedgang i antall nye studenter på bachelor- og masterprogrammet i historie. Søknadstallene for 2023 var i stort relativt stabile (sammenlignet med 2022) med en svak økning på master i historie, mens det samtidig var en liten nedgang på årsstudiet i historie. Sistnevnte har færre primærsøkere enn studieplasser (80 plasser), og vi endte opp med å ta opp 75 studenter.

Primærsøkere							
Institutt	Programtype	Studieprogram	2020	2021	2022	2023	2024
IHK/IMS	Bachelor	Historie	82	97	89	89	
IHK/IMS	Lektor	Lektorutdanning i historie	114	116	105	102	
IHK/IMS	Master	Historie - studieretning historie	67	63	52	58	
IHK/IMS	Årsstudium	Historie	111	94	89	73	
IMS	Master	Krig og samfunn				104	
<b>Totalt</b>			<b>374</b>	<b>370</b>	<b>335</b>	<b>426</b>	

Høsten 2023 var det oppstart av det nye masterprogrammet ved IMS med tittelen «Krig og samfunn». Dette er en deltidsmaster på 120 studiepoeng med en digital kjerne som suppleres med samlinger. Studieprogrammet bygges opp gradvis, dvs. nye 30 studiepoeng skal legges til hvert studieår inntil det er full produksjon fra 2026 når første kull skal starte med masteroppgaven.

Masterprogrammet «Krig og samfunn» retter seg inn mot offiserer i Forsvaret som har en bachelorgrad i militære studier (fullført krigsskole), og kartleggingen som ble gjort ifm søknadsprosessen tilsa at det skulle være et godt rekrutteringsgrunnlag for et slikt mastertilbud. Ved søknadsfristens utløp utløp 15. april 2023 hadde da også studieprogrammet hele 104 primærsøkere til de 30 studieplassene vi hadde fått tildelt (vi endte opp med å få tildelt ytterligere 10 studieplasser, 40 totalt). Med 189 søkere totalt hadde dette nye studieprogrammet flest søkere av samtlige masterprogrammer ved Humanistisk fakultet, og det uten at programmet i særlig grad har vært markedsført. Vi tror derfor at antall søkere vil øke betraktelig i de kommende årene. Her kan det tillegges at vi også kan forvente en viss økning i studiepoengproduksjonen ettersom emnene innenfor «Krig og samfunn» kan tas av studenter utenfor programmet (høsten 2023 produserte det første emnet, KRIG3010, 885 studiepoeng).

I sum tilsier dette at økonomien i «Krig og samfunn» vil være svært god, og samtidig har programmet en betydelig oppside gitt at vi i de økonomiske vurderingene som ble gjort ifm

søknadsprosessen hadde et relativt nøkternt utgangspunkt både hva antall studenter og antall avlagte studiepoeng angikk.

Med dette utgangspunktet vil etableringen av «Krig og samfunn» medføre behov for en økning på en 100 % stilling i 2025, og en ytterligere økning i 2026. Vi kan ha en viss fleksibilitet mtp tidspunkt for oppstart, men IMS må ha disse ressursene på plass innen høsten 2026 pga det store veiledningsbehovet som oppstår når 30 (+) nye studenter skal skrive masteroppgave.

I tillegg til det som er nevnt over av større undervisningsoppgaver, har også IMS et K-emne som undervises på Gløshaugen (HIST3500 - Miljø- og bærekraftshistorie) Det har siden opprettelsen i 2021 hadde en svært positiv utvikling, og i høsten 2023 avla 80 studenter eksamen i dette emnet på 7,5 studiepoeng.

### **Vurdering av ressurser ved IMS med utgangspunkt i forskning**

IMS har en stor forskningsaktivitet som i utgangspunktet dekkes innenfor eksisterende ressurser, men instituttet er nå inne i en overgangsfase hvor våre resterende FRIPRO-prosjekter enten akkurat er avsluttet eller vil bli avsluttet i løpet av året. Vi fikk tilslag på et ERC-prosjekt i 2023, som nå er i ferd med å starte opp. I stort er instituttet nå inne i en søknadsfase hvor det blant annet nå er sendt to ERC-søknader og en FRIPRO. De to ERC-søknadene gikk videre til runde 2 forrige gang, og er altså bearbejdede søknader som er sendt inn på nytt. Det er også andre søknader under arbeid som vil komme i løpet av året.

Ettersom det per nå er stor usikkerhet knyttet til hvilket finansieringssystem regjeringen vil foreslå for fremtiden, er det vanskelig å si noe om hvordan dette vil påvirke økonomien og derigjennom den strategiske personalplanen.

Instituttet har ellers de siste årene har posisjonert oss godt mtp NTNUs satsninger (f.eks. bærekraft hvor vi er inne i «Oppdrag Mjøsa»), samtidig som vi også jobber mot andre eksterne aktører (f.eks. Forsvaret) for å bruke instituttets forskningskompetanse til å utvikle prosjekter som på sikt vil skaffe finansiering. Gjerne i samarbeid med utviklingen av nye emner innenfor «Krig og samfunn» (f.eks. krig og bærekraft).

### **Oppsummering**

Etableringen av et nytt toårig masterprogram i krig og samfunn medfører behov for at IMS skal vokse i årene som kommer. Vi holder igjen så mye som vi kan gitt at inntektene kommer to år på etterskudd, men belastningen på de ansatt er allerede betydelig, og så langt ser det ut til at våre (nøkterne) prognoser oppfylles med god margin. Dvs. studieprogrammet vil genererer inntekter som oppfyller forventningene da studieprogrammet ble etablert (jf. aksept for underskudd i en oppbyggingsfase), og langtidsprognosene for instituttet er svært gode.

Hva historieprogrammene angår, ser vi ikke for oss en endring hva antall stillinger angår. Vi forutsetter at tilfanget av studenter og produksjonen av studiepoeng er stabile størrelser i årene som kommer. Mindre variasjon kan forekomme, men det er ingen ting som tilsier at dette ikke vil være tilfellet. Her vil vi for øvrig jobbe sammen med IHK for å redusere frafallet i bachelorstudiet, noe som kanskje er den største utfordringen i dag.

Den langsiktige økonomien til IMS vurderes som svært god, og den gir rom for vekst i tråd med utviklingen av «Krig og samfunn». I dette ligger det også at det alderssammensetningen ved IMS bidrar til å ta ned eventuell risiko ved å foreta en oppbygging i årene som kommer, av den enkel årsak at det er mange som også skal pensjoneres. Dersom det viser seg at den oppbyggingen man foretar nå på kort sikt bygger på sviktende premisser eller at andre forhold endrer forutsetningene, kan man bygge ned igjen gjennom naturlig avgang i de påfølgende årene.

Avslutningsvis er det grunn til å understreke at IMS har tydelige ambisjoner både på undervisnings-, forsknings- og formidlingsfronten. Instituttet har nedfelt disse ambisjonene i strategien, og vi har tatt tydelige grep for å bedre instituttets økonomi. Det er en dugnadsånd blant de ansatte som muliggjør dette, men over tid vil slitasjen bli for stor om ikke instituttet får rom for å vokse.

# Institutt for musikk (IMU)

SPP - Institutt for musikk									
	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2024-2025	2026	2027	2028	2029
Dansevitenskap	2	2	2	2		2	2	2	2
Musikkteknologi	4,5	4,5	4,5	4,8		4,8	4,8		
Musikkvitenskap	9,38	9,38	9,38	9,4		9,4	9,4		
Utøvende musikk	22,8	22,8	22,8	21,3	1,3	21,3	21,3		
Faste timelærere	4,7	4,7	4,7	4		4	4		
Sum vitenskapelige	43,38	43,38	43,38	41,5	1,3	41,5	41,5		
Teknisk-administrative stillinger	13,2	13,2	12,7	12,7	1	13,2	13,2		
Totalt	56,58	56,58	56,08	54,2	2,3	54,7	54,7		

## Endring i personalet på kort sikt 2023-2024

Fra 2023 til 2024 er endringer i staben som følger:

- 100 % stilling i jazz blir erstattet med midlertidig lederressurs 25 % som vil ambulere, samt økning av delstillinger totalt 45 %.
- 50 % stilling innen jazzslagverk (mm) er i vikariat og er nå under fast tilsetting.
- 100 % stilling innen musikkpedagogikk, tiltredelse planlagt august 2024.
- 60 % åremålsstilling i klassisk sang erstattes med 50 %, stillingen er lyst ut og besatt.
- 100 % stilling i kirkemusikk, erstattes ikke umiddelbart
- 50 % stilling innen satslære/kirkemusikkavgang juli 2023, erstattes ikke
- 60 % stilling i kirkemusikk (opprinnelig 100 %) avgang juli 2024 erstattes ikke umiddelbart

Det er to vikarer engasjert innen kirkemusikk pt. Totalt i 83 % stilling pr jan 2024 i påvente av beslutning. Fagstaben er dermed redusert med 2,5 stilling med fratrekk av vikariatene (80 %). 40 % er tatt ut tidligere ved AFP-uttak slik at årets nedgang blir på 1,3 stilling.

Avganger ved inngang til 2024. Erling Aksdal, Wenche Waagen, Jon M Skogstad, Carsten Stabell 60%, Henning Sommerro 50%. Sommer 2024 Harald Rise og Kyrre Havdal 50% (har hatt permisjon i lengre tid).

## Overgang fra faste timetilsatte til ansatte i fast stillingsprosent i 2023-2024

I løpet av 2023 har IMU iverksatt en endring av stillinger som faste timetilsatte til faste stillinger. De timetilsatte har tidligere fått ny kontrakt hvert studieår, evt semester, med justert omfang av undervisningsaktiviteten. Dette har medført en del praktiske utfordringer samtidig som fleksibiliteten har ligget ensidig på den tilsatte. Disse tilsatte får nå en fast stillingsprosent. Flexibiliteten blir ivaretatt ved det lages tilleggskontrakter når omfanget overstiger den faste stillingen. Dette er tilsatte som i det

vesentligste underviser en til en på instrument og hvor omfanget av behovet er basert på hvilke studenter vi har til enhver tid. Prosessen vi være gjennomført i løpet av 2024.

### **Administrasjon**

Ifm endring i ledelsen av jazzlinja ble det i 2022 satt inn studiekonsulentressurs i 50% stilling på det studiet. Denne ble i første omgang overført fra den i 2021 opprettede ekspedisjonsstillingen. Denne ble i sin tur utlyst som vikariat. I og med at kontorsjef sa opp sin stilling i 2022 ble det i SPP 2023 holdt av 50% stilling for å dekke inn dette vikariatet uten at denne er utlyst og tilsatt. Noen permisjoner kompliserer bildet men IMU har til hensikt å fylle denne stillingen fra høsten 24 i første omgang som vikariat ved fødselspermisjon.

Det er pr dd ikke sagt noe om i hvilket omfang IMU må medfinansiere praksiskoordineringen av PPU studiet. Den ressursen har vært 20% i de siste årene. Det er varslet avgang (pensjonering) hos avdelingsingeniør fra og med august 2024, 100% stilling. Oppgavene til denne stilling vil delvis bli sentralisert til Vakt og Service, og delvis dekkes opp av adm stab. Kontorsjef er midlertidig konstituert tom 31.7.25. Det ligger dermed en forventning om at denne da blir utlyst.

### **Studieporteføljen**

Vi er i prosess med å gå ned på antall timeverk på alle studieprogram. Denne prosessen avsluttes medio april. Antallet timeverk vi strekker oss etter, er 6000, altså omgjort til penger, ca 3 mill ned. Selv om vi finregner så mye vi kan på konsekvenser i den enkeltes arbeidsplan på omprioriteringene vi nå gjør, vil vi ikke med sikkerhet vite hva den reelle endringen i timeverk (penger) vil være før vi er godt i gang med høsten 2024. Vår hensikt er imidlertid at dette skal føre til et mindre behov for stillingsressurser slik at dette også vil synes på antall årsverk i strategisk personalplan. Dette er det for tidlig å gjøre anslag på p.t.

### **Forskning**

Om FOUtid og forskningsterminer. Siden HF har vedtatt å ikke gi vikarmidler ved FOU termin kan ikke IMU gi slike fritak fra undervisningen. Vi vil dermed ikke ha midlertidighet pga FOU terminer fra høst 24.

### **Økonomisk risiko**

- Finansieringsmodell fra 2025 gir en lavere inntekt for kunstfagene. Det er en risiko vedr vilje til å ivareta disse i NTNUs og HFs interne fordelingsmodeller.
- Pågående initiativ for å finansiere kirkemusikkstudiet vil forhåpentligvis bære frukter.
- Vedtak om videreføring eller avvikling av studietilbud vil ha personalmessige konsekvenser samt endringer i lokalporteføljen. Det er signalisert innsparinger på personalområdet. Dette er ting som ikke er bekjentgjort pr dd og som ikke kan legges inn før endelig beslutning er foretatt. Kostnader vedr eventuelle avganger og sluttoppgjør er også noe som ikke er klarlagt nå.
- KD øker premiering av gradsfullføring. IMU har mange studenter som etterlever kvalitetsreformens føringer/ønske om å skifte studiested underveis i studiene.

Dette medfører frafall for oss som har et fag der man kan studere i en rekke land og strømmen i hovedsak går nedover på kartet. Økt premiering av uteksaminerte kandidater vil derfor ikke være en fordel for IMU.

- Personalplan for årene 2025-2029 er helt avhengig av resultatet av HFs omorganiseringsprosjekt. Særlig innen område ledelse er det avklaringer som vil måtte gjøres.

## Institutt for språk og litteratur (ISL)

(Revidert etter dialogmøter med fakultetsledelsen.)

Sammen med strategi, studieporteføljeutvikling og rullerende periodeplan, danner strategisk personalplan (SPP) grunnlaget for ressursbruken knyttet til faste stillinger ved ISL. Instituttleders innspill er basert på forholdet mellom studieportefølje med tilhørende ressursbehov, sett opp mot økonomisk handlingsrom og risiko, problemstillinger knyttet til midlertidighet, samt kjønnsbalanse.

### **Økonomisk handlingsrom og risiko**

De økonomiske rammene legger premisser for virksomheten. ISL har over flere år hatt god økonomistyring, med gradvis stigende avsetninger. Innkommende balanse i 2024 er på 10 581 000 kr, etter et underforbruk på 734 000 kr i 2023. I 2024 forventes imidlertid kraftig reduksjon i inntekter, både på grunn av generell nedgang i sektoren og nedgang i instituttets produksjon i 2022. Langtidsbudsjettet ser også krevende ut, slik at kostnadene etter alt å dømme må reduseres og/eller inntektene økes.

Budsjettet for 2024 legger opp til et betydelig overforbruk med tilhørende reduksjon av avsetningene. Utgående balanse forventes å være redusert til drøyt 5 000 000 kr. Overforbruket forventes til tross for betydelig reduksjon i kostnader til lønn utenfor strategisk personalplan, samt noe reduksjon i drift og strategimidler, mens fastlønnkostnader tar lengre tid å redusere. Budsjettet for 2024 er slik sett et forsøk på «myk landing» i møte med tøffere tider. Varig kostnadsreduksjon (og/eller inntektsøkning) må til for at ISL skal holde seg innenfor såkalt økonomisk korridor i langtidsbudsjettet.

Samtidig er langtidsprognosene svært usikre. Usikkerheten er knyttet til global og nasjonal økonomi samt nasjonale politiske prioriteringer, men også til NTNU-interne forhold. Foreløpig er resultatet av finansieringsutvalgets og dimensjoneringsutvalgets arbeid uklart, og ikke minst vil ny RFM og VFM kunne få mye å si for ISLs langtidsbudsjett. En særskilt usikkerhet gjelder såkalt finansiering av faglige fellestjenester, ettersom norsk for utlendinger utgjør en betydelig del av ISLs økonomi, både på lønnkostnads- og studiepoengsproduksjonssiden. Endelig er det også stor usikkerhet knyttet til instituttets utviklingsbaner. Som følge av nedgang i produksjon etter pandemien har vi skrudd ned forventningene, men det er stor usikkerhet knyttet til prognosene. Med hensyn til ph.d.-produksjon, ligger vi an til å overgå utviklingsbanene som ligger til grunn for langtidsbudsjettet i 2025, 2026 og 2027, mens det i et lengre perspektiv er stor usikkerhet.

Det er dermed grunn til å lese estimert langtidsbudsjett (nedenfor) med mange forbehold, men samtidig er det ingen tvil om at de økonomiske rammene blir merkbart trangere og at dette må få følger for SPP, selv om ISL vil prioritere å stramme inn på lønn utenfor SPP samt drift.



	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>IB</b>	-10581	5 228	997	5 798	13 159	20 418
<b>Resultat</b>	5 353	4 231	6 795	7 361	7 259	6 081
<b>Inntekt</b>	- 117 797	- 117 378	- 114 814	- 112 675	- 111 861	- 111 074
Basisbevilgning	- 55 853	- 53 478	- 50 986	- 49 535	- 48 814	- 48 134
Resultatbevilgning	- 45 505	- 48 362	- 47 403	- 46 886	- 46 793	- 46 686
Omfordelt bevilgning (forskningstermin etc.)	- 4 859	- 3 959	- 2 845	- 2 675	- 2 675	- 2 675
Netto BOA og EVU inntekt	- 9 179	- 9 179	- 11 179	- 11 179	- 11 179	- 11 179
Andre inntekter	- 2 400	- 2 400	- 2 400	- 2 400	- 2 400	- 2 400
<b>Kostnad</b>	123 150	121 609	121 609	120 036	119 120	117 155
Investering	400	400	400	400	400	400
Fastlønn	98 819	98 778	98 778	98 205	97 289	95 324
Variabel lønn	10 450	8 950	8 950	7 950	7 950	7 950
Drift	5 014	5 014	5 014	5 014	5 014	5 014
Husleie	8 467	8 467	8 467	8 467	8 467	8 467
<b>UB</b>	- 5 228	- 997	- 5 798	- 13 159	- 20 418	- 26 499
Endringer fastlønn		-1041	-1041	-1614	-2530	-4495
Endringer variabel lønn		-1500	-1500	-2500	-2500	-2500
Endring drift						

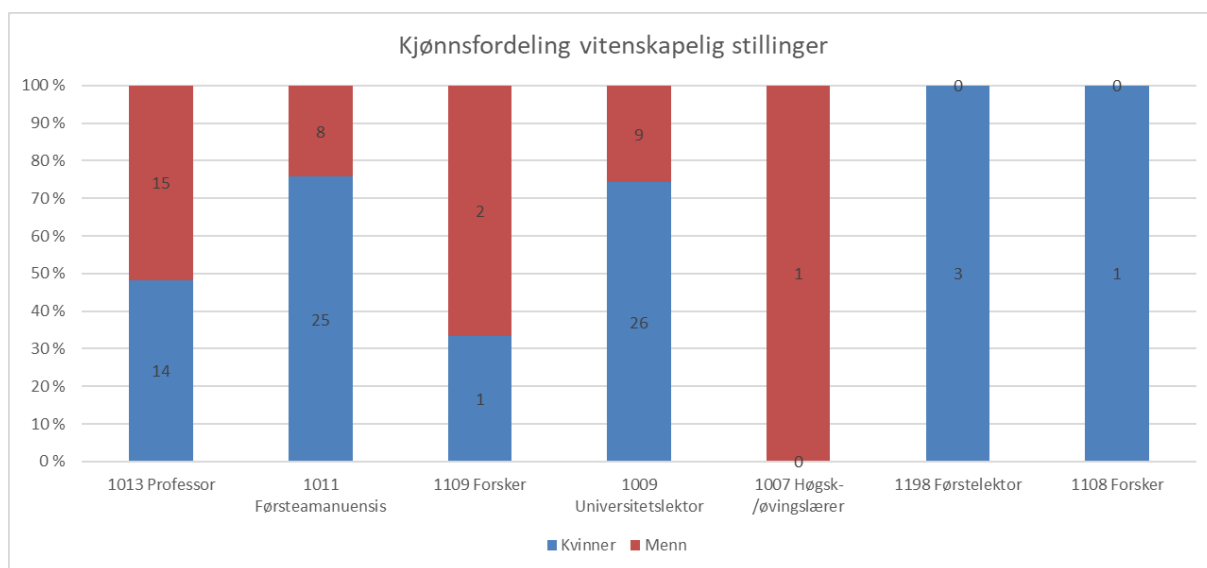
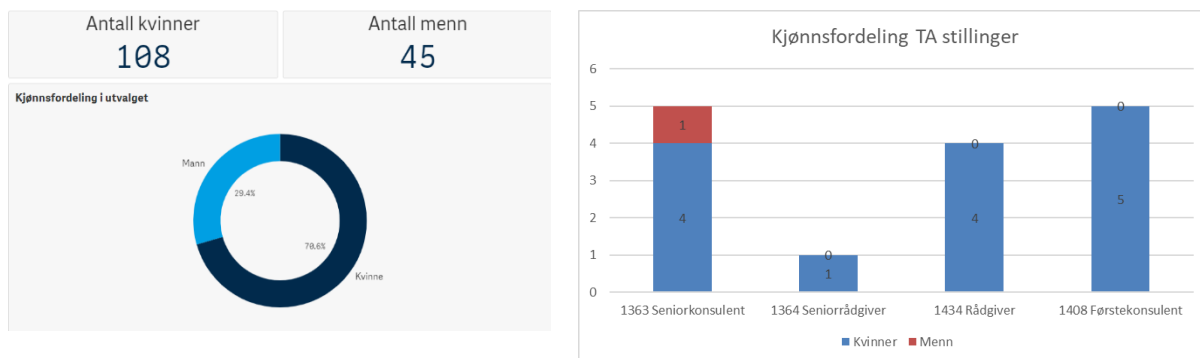
## Midlertidighet

I tillegg til økonomiske forhold må personalplanen ta hensyn til at andelen «dårlig» midlertidighet har vært og fortsatt er for høy i sektoren generelt og ved ISL spesielt. Noe av midlertidigheten er knyttet til uforutsette situasjoner og særskilte forhold (for eksempel sykefravær, fødselspermisjoner, vakanser og midlertidig oppskalering av norskkurs), men det er også klart at det på enkelte fagområder har vært krevende å oppfylle forpliktelsene med den faste bemanningen, særlig knyttet til vitenskapelig tilsatte som settes til omfattende oppgaver innenfor faglig ledelse.

I den grad det er mulig, bør den faste bemanningen være dimensjonert for å håndtere dette, mens behovet for å kutte kostnader først og fremst dekkes inn ved å redusere vikarmidler. Innenfor gjeldende lederperiode har det så langt vært jobbet strategisk for å redusere tidligere opparbeidet mertid blant fast vitenskapelig tilsatte. Dette innebærer at de fleste nå er i balanse mht. undervisnings- og forskningstid, med unntak av enkelte medarbeidere, som det fortsatt må finnes løsninger for. Samlet sett skal det nå være rom for å redusere kostnadene til variabel lønn og redusere midlertidigheten. Samtidig må porteføljen tilpasses en ny og krevende økonomisk situasjon.

## Kjønnsbalanse

ISL representerer fagfelt som i hovedsak er kvinnedominert. Dette gjelder vitenskapelig tilsatte og i enda større grad studentmassen. I tillegg er administrasjonen overveiende kvinnedominert. Som figurene nedenfor viser, utgjør kvinneandelen drøyt to tredjedeler av bemanningen.



Kjønnsbalansen er skjev, men samtidig ikke så skjev at den krever drastiske tiltak. Dessuten fremstår den mer moderat enn tilsvarende skjevhet blant studentene. I et langsiktig perspektiv bør det være en målsetning å bedre kjønnsbalansen blant studentene våre, som i neste omgang vil kunne påvirke rekruttering av tilsatte.

### Forslag til strategisk personalplan

De finansielle utsiktene tilsier at det vil være vanskelig å opprettholde dagens bemanning. I den sammenhengen vil naturlige avganger spille en avgjørende rolle. Samtidig er det ikke gitt at avgangene kommer på områder som fremstår strategisk fornuftig eller hvor det er praktisk mulig å opprettholde et forsvarlig fagmiljø uten erstatninger.

Så langt vi kjenner til, vil det komme avganger tilsvarende 3,5 årsverk i løpet av 2024, mens det foreløpig ikke er kjente planlagte avganger i 2025. De kjente avgangene omfatter 1,5 årsverk på tegnspråk, 1 årsverk på tysk og 1 årsverk på språk og kommunikasjon. Avgangene er synliggjort i foreslått personalplan nedenfor.

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023				2024	2025	2024/2025	2026
Allmenn litteraturvitenskap	3,5	4	4,5	4,5		4	4	4	4
Nordisk	14	14	14	14		14	14	14	14
Engelsk	21	22	21	21		21	21	21	21
Fransk	5,6	5,35	4,85	4,85		4,85	4,85	4,85	4,5
Tysk	5,5	5	4,5	3,5	1	4	4	4	4
Spansk	4	4	4	4		4	4	4	4
Japansk	0,5	0,5	0,5	0,5					
Norskkurs	14	16,7	16,7	15,6	1	15,6	15,6	15,6	15,6
Språk og kommunikasjon	7	7	7	7	1	7	7	7	6
Logopedi	1	1	1	1		1	1	1	1
Norsk tegnspråk og tolk	10,2	10,2	10,2	8,7	1,5	8,2	8	8	8
Forskere	1	1	1	1		1			
Sum vitenskapelige stillinger	86,3	89,75	88,25	84,65		83,65	83,45	83,45	82,1
Teknisk-administrative stillinger	15	15	15	15		15	15	15	15
Totalt	101,3	104,75	103,25	99,65		98,65	98,45	98,45	97,1

For 2025 foreslås en reduksjon på tegnspråk tilsvarende 1,5 årsverk i form av at av de to avgangene ikke erstattes. Vurderingen er gjort med utgangspunkt i analyse av bemanning, tilgjengelige undervisningsressurser, studieportefølje og studenttall. I lys av dette er fagmiljøet i dag langt bedre bemannet enn de øvrige seksjonene ved ISL. Det må tas hensyn til at tegnspråk er en særegen og ressurskrevende utdanning med stort behov for ferdighetsøving, at den derfor vil ligge i den nye finansieringskategori 2, at fagfeltet er sårbart nasjonalt, og at det hviler et ansvar på ISL for å opprettholde og utvikle tegnspråklig utdanning og forskning. Selv når disse hensynene tas med i betraktning, synes det forsvarlig å redusere bemanningen noe i økonomisk krevende tider.

Avgangen på språk og kommunikasjon foreslås erstattet. Masterprogrammet i språk og kommunikasjon i profesjoner lar seg knapt videreføre med tilstrekkelig studiekvalitet uten en erstatning. I tillegg er det ønske fra teknologimiljøene om at vi skal øke innsatsen på betalte ph.d.-tilbud i forskningsformidling. På grunn av kapasitetsproblemer har vi måttet innføre adgangsbegrensning på masteremnet i forskningsformidling, og denne ønsker vi å oppheve. Både ph.d.- og mastertilbudet er svært attraktivt, men personalmessig sårbare, og det synes derfor strategisk viktig at vi opprettholder bemanningen knyttet til MSKIP og samtidig styrker kompetansen på forskningsformidling. I tillegg kommer ønsket om å satse enda mer på eksernerfinansiert handlingsrettet humanioraforskning. Avgangen vil føre til en vakant stilling fra sommeren 2024. ISL ønsker å lyse ut denne stillingen og å engasjere vikar i påvente av tilsetting. Stillingsbrems vil kunne utsette tilsetting med halvårsvirkning i 2025. *Korrigeringsnotat (02.07.2024): etter diskusjon i instituttlederemøte, har fakultetet vedtatt at avgangen på språk og kommunikasjon ikke erstattes.*

I opprinnelig utkast til personalplan ble avgangen på tysk også foreslått erstattet. Tyskseksjonen er så liten og sårbare at det ikke synes mulig å drive studieprogrammene

videre uten erstatning, med mindre man skal basere driften på fast midlertidighet. I tillegg til å være liten, er seksjonen kompetansemessig skjevfordelt, slik at vi mangler ressurser innen språkvitenskap. Porteføljen er allerede så smal at det er lite å hente på å justere den dersom man fortsatt skal tilby utdanning på BA- og MA-nivå. Masteremnene er i hovedsak SAK-emner med UiB eller fellesemner på instituttet, og det jobbes nå med å utvide SAK-avtalen med UiB. Avgangen vil føre til en vakant stilling fra sommeren 2024. ISL ønsker å beholde stillingen, men har samtidig forståelse for at dette er vanskelig sett i lys av langtidsbudsjett i ubalanse, svak rekruttering og gjennomstrømming samt forestående dimensjoneringsprosess. I dialogmøter har fakultetsledelsen utelukket utlysning av den ledige stillingen i tysk språkvitenskap, og dette er tatt til følge i revidert personalplan, selv om det stiller fagmiljøet overfor nærmest uoverkommelige utfordringer. For studieåret 24/25 vil vi klare oss med vikar mens vi jobber med porteføljerevisjon for implementering 25/26. I skissert «ønsket utvikling» har den delte stillingen mellom allmenn litteratur og tysk blitt overført til tysk i sin helhet. Dette er gjort for å signalisere en forskyvning av ressurser på sikt etter hvert som det vil være personalmessig mulig å gjennomføre.

På lengre sikt vil det komme flere naturlige avganger i form av alderspensjon. Det gjelder ytterligere 0,7 årsverk på tegnspråk, ett årsverk på norskseksjonen, ett årsverk på språk og kommunikasjon, 0,5 årsverk i japansk og 0,25 årsverk i fransk. Ingen av disse ligger an til å bli erstattet gitt nåværende økonomiske utsikter. I tillegg har vi tre tilsatte på engelsk som nærmer seg pensjonsalder, men i lys av studentrekruttering og produksjon synes det lite aktuelt å gå ned i kapasitet her. Den ene fast tilsatte forskeren ved instituttet nærmer seg også pensjonsalder.

Om vi vurderer ønsket utvikling på lengre sikt i lys av de kommende avgangene, gir det følgende bilde (jf. tabellen ovenfor):

For nordisk, engelsk, tysk, spansk, logopedi og administrasjon foreslås ingen endring. På **nordisk** har det foregått et generasjonsskifte, så fagmiljøet er solid bemannet, og flere av de tilsatte er tidlig i karrieren.. En av de tilsatte er i åremålsstilling som vikar for instituttleder. Dersom søkertallene ikke tar seg opp, og den økonomiske situasjonen krever ytterligere tiltak, må bemanningssituasjonen vurderes når denne åremålsstillingen løper ut. På **engelsk** kommer det trolig avganger, men det vil være stort behov for å opprettholde bemanningen. I tillegg er det fortsatt betydelige ressurser til faglig ledelse som hentes fra dette fagmiljøet. På **spansk** ventes ingen avganger, og bemanningen synes noenlunde tilstrekkelig. Masterprogrammet i **logopedi** er nylig revidert for å kutte kostnader, og dermed er det grunnlag for videreføring av den ene stillingen i personalplanen. **Administrasjonen** er presset mht. arbeidsoppgaver, så her synes det ikke ansvarlig å redusere dersom det skulle komme avganger, samtidig som det ikke er handlingsrom til å øke bemanningen.

**Allmenn litteratur** har nylig blitt styrket tilstrekkelig til at det skal være mulig å opprettholde både studiekvalitet og den høye forskningsaktiviteten. I lys av ressurssituasjonen på tysk synes det hensiktsmessig at den delte stillingen mellom allmenn litteratur og tysk på sikt tilbakeføres til tysk.

**Fransk** har – i likhet med tysk – over flere år hatt beskjeden rekruttering til bachelor, master, lektor og europastudier, mens opptakstallene er høyere til årsstudiene. Små tall gjør at årlige variasjoner gir store forholdsmessige utslag, men over tid er rekrutteringen

relativt stabil. Tall- og produksjonsmessig skiller ikke fransk og tysk seg fra hverandre på studiesiden. Ved avganger bør det derfor tilstrebes likhet i kompetansebeholdningen til bemanningen. Én av ISLs tilsatte er 50 % ved fransk og 50 % ved KULT. Etter avtale med KULT er hun inntil videre frikjøpt fra ISL-oppgavene, men i fremtiden vil det også kunne bli aktuelt at hele stillingen flyttes til KULT, ettersom det er økt behov for kompetansen hennes der, mens den økonomiske situasjonen og studentrekrutteringen vil kunne fremtvinge en innstramning på fransk litteratur ved ISL. Medarbeideren selv ønsker å beholde delt stilling, så inntil videre holdes muligheten åpen. ISL og KULT vil i fellesskap vurdere ressursituasjonen fremover. Forventet aldersavgang på 0,25 årsverk i fransk kultur i 2029 foreslås ikke erstattet.

**Japansk** er instituttets minste fagmiljø, med en halv lektorstilling og ferdighetskurs under gradsnivå med jevnt god rekruttering. Tilbudet er sårbart og med svak strategisk forankring for instituttet. Når den ene tilsatte går av med pensjon, foreslås derfor tilbudet japansk avviklet.

Flere forhold har medført en økning i studiepoengproduksjonen på **norskkursene**: fusjonen med etablering av tilbud i Gjøvik og Ålesund, økt internasjonalisering etter pandemien, SO-midler for oppskalering av kapasiteten og nedbygging av ventelister, samt tildeling av 20 studieplasser til flyktninger i forbindelse med krigen i Ukraina. Denne aktivitetsøkningen har medført varig økning i bemanningen, samtidig som en ny finansieringsmodell for faglige fellestjenester er under utvikling. Det siste året har kursrekrutteringen gått ned som følge av studieavgift for studenter fra utenfor EØS, mens de politiske signalene når peker i retning av økt behov for norskopplæring dersom det ikke bare skal følges opp tettere for fast tilsatte, men også innføres krav til innkommende stipendiater. Grunnet all usikkerhet er aldersavgangen senest i 2028 ikke foreslått erstattet, men prognosene er så usikre for både finansiering og rekruttering at det i praksis er umulig å spå så langt frem.

**Språk og kommunikasjon** inkluderer De to stillinger som ble overført fra det avsluttede studieprogrammet i fonetikk. Ressursene benyttes i noen grad innenfor logopedistudiet og i mindre grad innen nordisk, men har så langt ikke vært mulig å utnytte fullt ut i tråd med ISLs studieportefølje og strategi. En mulig aldersavgang i 2029 foreslås derfor ikke erstattet. I lys av de økonomiske rammene vil det jobbes for å utnytte disse ansattressursene bedre på tvers av studieprogram ved instituttet.

På **tegnspråk** forventes det som nevnt ytterligere aldersavgang tilsvarende 0,7 årsverk senest i 2027. Med mindre porteføljen, studentrekrutteringen og/eller den finansielle situasjonen endres merkbart, foreslås dette ikke erstattet.

# Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)

## Strategisk personalplan 2025-2029

	Historikk		Gjeldende plan	Forslag til vedtak	Avgang (pensjon, egen oppsigelse)	Ønsket utvikling			
	2022	2023	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029
Likestilling og mangfold	5,5	5,5	5,5	5,5	0	6,5	6,5	6,5	6,5
Studier av teknologi og samfunn	11	12	12	12	0	13	14	14	14
Forskere	8	8	8	8	0	8	8	8	8
Teknisk-administrative stillinger	4,5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>		<b>24,5</b>	<b>25,5</b>	<b>25,5</b>	<b>25,5</b>

Faste forskerstillinger er ikke medregnet i totalsummen

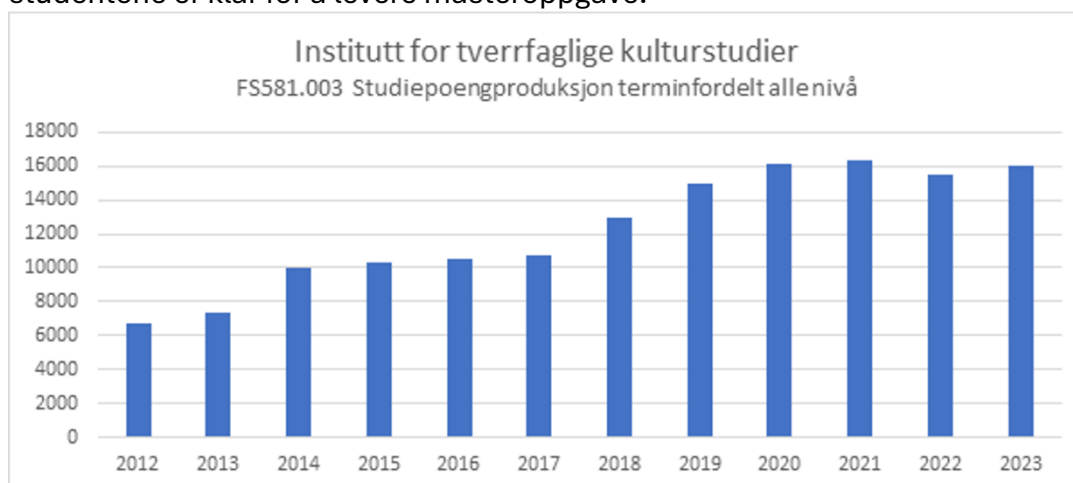
På studier av teknologi og samfunn er det 13 ansatte, men Onsagerstillingen betaler KULT selv først fra 2027, så denne er derfor ikke regnet med før det året (2027)

Teknisk administrative stillinger: Jan Groven Grande sin stilling (0,5) er allerede forskuttet og han er sånn sett ikke lenger inn i planen.

### Aktivitet og vurdering av ressurser

#### Undervisning

Studiepoengproduksjonen ved KULT er betydelig større i dag enn den var for ti år siden. Som grafen under viser, har økningen vært ekstra stor fra 2017, med mindre variasjoner fra år til år. Tallene fra 2023 peker mot at instituttet har stabilisert seg på omkring 16000 avlagte studiepoeng årlig siden 2020. Omtrent 1000 studenter avlegger nå eksamen på et eller annet nivå i løpet av året ved instituttet. Antall studiepoeng på lavere nivå (11280) er flere ganger større enn antall poeng på høyere nivå (3465 sp). I tillegg kommer studiepoeng avlagt på forskerkursene. Den nyetablerte MORG-spesialiseringen Bærekraft, omstilling og inkludering (BOI) forventes å på sikt gi ytterligere vekst i antall studiepoeng (se mer utfyllende om dette under). Dette vil komme særlig til uttrykk når studentene er klar for å levere masteroppgave.

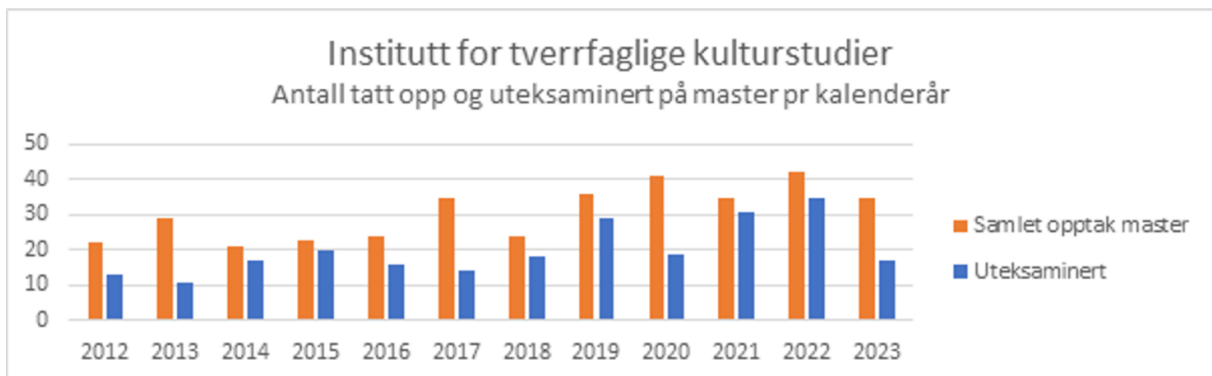


#### Master

Begge masterprogram (Likestilling og mangfold (LIMA) og Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)) har god rekruttering og gjennomstrømming. De fleste studieår har programmene fylt opp sine opptaksrammer på 15 studiepoeng, men vi ser at opptaket

varierer en del fra år til år. Eksempelvis ble opptaket til MLIMA halvert i 2023 sammenlignet med året før. Dette ble utjevnet ved at opptaket til MST5 ble høyere enn tidligere (24 nye studenter). Antall uteksaminerte studenter gikk ned i forhold til de to foregående årene. Slike årlige variasjoner (bølger) på antall uteksaminerte studenter kan vi se har vært karakteristisk i alle fall siden 2012. Andelen studenter som avslutter sine studier før de er ferdige, er imidlertid vedvarende lav (se diagram under).

Diagrammet under viser antall som er tatt opp (opptakskull) og antall uteksaminerte mastere innenfor hvert kalenderår. De to søylene forholder seg ikke direkte til hverandre siden kullet som blir tatt opp uteksamineres to år etter opptak.



### Årsstudium

Begge de to årsstudiene Likestilling og mangfold og STS fyller sine studieplasser på 30 studenter hver. Alle våre bacheloremner er åpne, hvilket betyr at de til sammen åtte emnene som instituttet tilbyr kan tas av studenter utenfor eget program. Dette innebærer at studentene i disse emnene er en blanding av årsstudiestudenter og studenter som tar emnene som «frie emner» innenfor et bachelorprogram ved et annet institutt. Dette gjøres av mange studenter og KULT sine årsstudieemner uteksamineres i snitt rundt 80 studenter årlig.

### Fellesemner

I tillegg til de etablerte masterprogrammene og årsstudiene, bidrar KULT med flere fellesemner både på bachelor- og masternivå. Disse emnene gir inntekter til instituttet, men med tanke på emnenes størrelse (7,5 sp) vurderes de likevel som relativt ressurskrevende:

- Områdeemnet *HFO1003: Mangfold og integrering. Transkulturelle dynamikker* (ca. 80 studenter per studieår)
- Områdeemnet *HFO1004: Menneskets tidsalder* (ca. 150 studenter per studieår)
- KULT2025: Tverrfaglig profil bærekraft (pilot studieårene 2022/2023 og 2023/2024)
- Eksperter i Team (30 studenter per år)

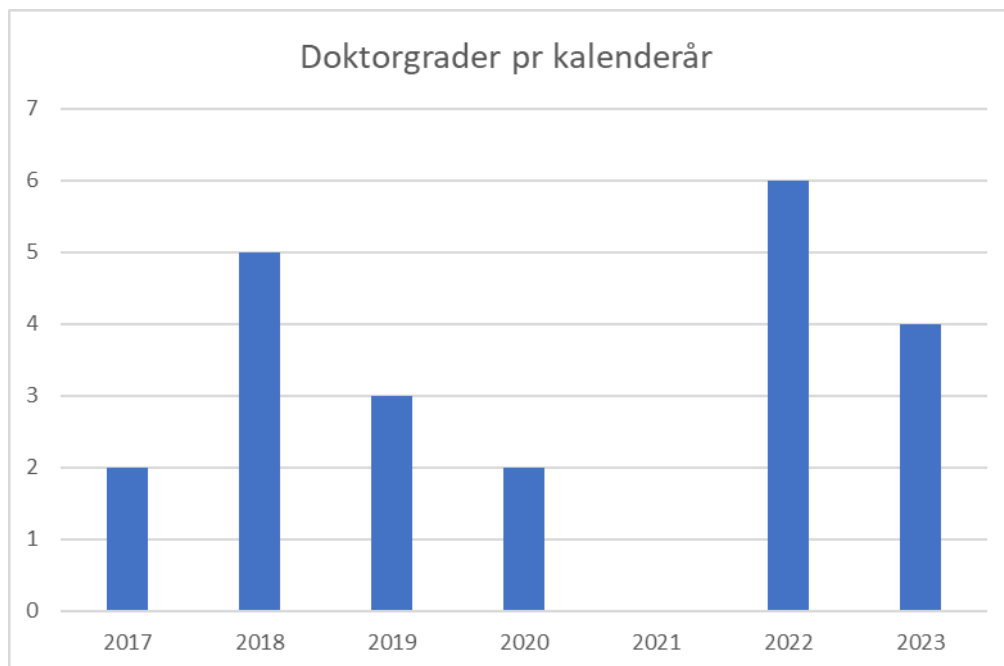
Tverrfaglig profil er foreslått nedlagt fra 2024 med begrunnelse i svak rekruttering. KULT ønsker å drifte emnet videre som et enkeltstående emne løsrevet fra tverrfaglig profil-paraplyen, og Institutt for energi- og prosessteknikk ønsker å fortsette som samarbeidspartner i et sånt enkeltstående emne. Det vurderes nå også å tilby dette

emnet som et såkalt heisemne, hvor studenter kan ta det både som et BA og et MA-emne. Bakgrunnen for dette, er at emnet kan brukes som et tilbud til utenlandsstudenter som ønsker å tilknytte seg KULT og for studenter ved industriell økologi.

Humanister i praksis er lagt på is for 2024 og 2025, med begrunnelse i at emnet er svært ressurskrevende å drifte og at det er et behov for en evaluering for å se om dette kan endres. Det er fra KULT uttrykt et ønske om at et annet institutt tar over Hip.

#### *Ph.d.*

Instituttet har i dag 25 ph.d.-studenter på lønningslisten og 30 studenter opptatt på ph.d.-programmet. Dette innebærer en økning fra foregående år. Antall disputaser varierer mye fra år til år, med et opphold i 2021 som i stor grad skyldes mange pandemirelaterte utsettelse. 2022 var på sin side et produktivt år med seks disputaser. Ph.d.-stipendiatene finansieres i stor grad av eksterntfinansierte prosjekter (NFR og EU), samt tildelinger av stipendiatstillinger i forbindelse med deltakelse i NTNUs strategiske satsingsområder og andre åpne tildelinger.



KULT har en betydelig undervisningsportefølje på ph.d. Per i dag tilbyr instituttet følgende kurs:

- KULT 8850/511 Theory of science (obligatorisk for alle ph.d.-studenter på HF)
- KULT 8860/61: Kvalitativ metode
- KULT 8873: Teknologi, vitenskap og kultur
- KULT 8123/8124: Environmental sustainability and societal transformation

Vi erfarer at stadig flere ph.d.-stipendiater ønsker å delta på disse kursene. KULT 8850/511 Theory of science er obligatorisk for alle ph.d.-studenter på HF og rekrutterer også mange studenter fra andre deler av NTNU, og KULT8123/24: Environmental sustainability and societal transformation, har de siste årene hatt svært mange studenter (obligatorisk emne for alle NTNU sine ph.d.-studenter i bærekraft (45).



Våren 2024 vil KULT, som i 2023-2025 er vertsinstitutt for den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning, også tilby emnet:

- KULT8874: Fordypningsemne i kjønn og mangfoldstudier

Ph.d.-kurs gir ikke resultatbasert finansiering på samme som andre undervisningsemner. Som kompensasjon tildeles instituttet derfor en mindre, årlig sum fra fakultetet. For å sikre god skolering av instituttets egne ph.d.-kandidater og bygge og styrke nettverk med relevante fagmiljø andre steder, vurderer vi likevel ph.d.-kursene som strategisk viktige. Instituttet har også en uttalt politikk på å drive ph.d.-kursene på en måte som ikke krever unødvendig mye ressurser.

#### *Etter - og videreutdanning (EVU)*

I 2022 opprettet KULT den nye erfaringsbaserte studieretningen Bærekraft, omstilling og inkludering (BOI), som går på tvers av fagseksjonene STS og likestilling og mangfold. Den nye spesialiseringen inngår i [masterprogrammet i organisasjon og ledelse \(MORG\)](#). Vi forventer et gjennomsnitt på 25 studenter på hvert av de fire emnene som KULT vil tilby i sin studieretning<sup>1</sup>, i tillegg til 15-20 antall studenter hvert år som leverer masteroppgave med spesialisering i Bærekraft, omstilling og inkludering (forventet oppstart av de første masteroppgavene-studentene er i 2025). Den nye EVU-spesialiseringen vil gi økte inntekter til instituttet og noe av dette vil bli brukt til å lønne forskere som i kortere perioder underviser på emner hvor de har sin spisskompetanse. Dette vil imidlertid ikke være tilstrekkelig for å dekke opp det økte behovet for undervisere og veiledere, i tillegg til at denne praksisen ikke kan være for omfattende når man ønsker å unngå unødvendig midlertidighet. Instituttets vurdering er derfor at den nye EVU-spesialiseringen vil generere et behov for flere fast vitenskapelig ansatte, men at dette antallet er vanskelig å fastsette før alle fire emner er godt i gang og vi ser hvor mange studenter enkeltemner og spesialiseringen tiltrekker seg over tid.

#### *Forskning*

KULT har over lang tid hatt en solid og stadig økende eksternfinansiert prosjektportefølje, finansiert av en rekke forskjellige program i NFR og EU. De mange eksternfinansierte prosjektene på KULT fører til tilsetting av ph.d.-stipendiater, post docs og eksternfinansierte forskere, hvorav de fleste i den sistnevnte kategorien er faste. Eksternfinansierte forskerne er avgjørende for at instituttet skal kunne opprettholde et høyt tilfang av eksternfinansierte prosjekter. At KULT prioriterer å ha et såpass høyt antall eksternfinansierte forskere gjør at prosjektene får plass til færre stipendiater enn man ellers ville hatt. Samtidig er de eksternfinansierte forskerne en viktig ressurs i veiledning og annen prosjektoppfølgning.

Fast ansettelse av forskere er viktig for å kunne sikre instituttets mulighet til strategisk langtidsplanlegging, og dette ivaretas av en løsning der fast eksternfinansierte forskere i eventuelle overganger mellom prosjekt kan lønnes fra instituttets rammebevilgning når det vurderes som strategisk viktig og instituttets økonomi tilsier det. På nåværende tidspunkt er status på eksterne prosjekt kombinert med den økonomiske situasjonen slik at instituttet planlegger med 8 faste forskere.

Ettersom KULT sin prosjektportefølje er finansiert av et svært bredt spekter av finansieringskilder og program, vurderes risikoen for prosjektbortfall som lav.

KULTs publikasjonstall har over tid vært stabile, med en relativt solid økning i 2020 og 2021. Tallene for 2022 er litt lavere enn i 2021, men fortsatt relativt sett høye. Det er en god kultur for publisering på instituttet, med en rekke etablerte arenaer for deling og samproduksjon og sampublisering.

	2018	2019	2020	2021	2022
KULT	40,58	45	63,29	72,26	66,87

### *Midlertidighet*

Som følge av økt undervisningsaktivitet (inkludert veiledning av ph.d.) og en stor eksternfinansiert prosjektportefølje som medfører en del frikjøp av fast vitenskapelig ansatte (primært til prosjektledelse og arbeidspakkeledelse), er det et kontinuerlig behov for midlertidige ansettelser. Ettersom instituttet i stor grad bruker post docs og ph.d.-stipendiater til å dekke opp for dette gjennom pliktarbeid, klarer KULT likevel å holde midlertidighetstallene relativt sett lave. For mange ph.d.-stipendiater og post docs er pliktarbeid svært ønsket ettersom det er karrierebyggende. For instituttet sin del, opplever vi imidlertid pliktarbeid som administrativt krevende og også ustabil. For emner som krever høy kompetanse (ph.d. og EVU) har vi ved behov benyttet eksternfinansierte forskere i kortere vikariat. Dette er svært ønsket av de aktuelle forskerne som får undervise i tema hvor de har spisskompetanse, og vi erfarer at dette gir høy kvalitet i undervisningen. Ettersom undervisning ikke kan være en primær oppgave for denne ansattgruppen, er det imidlertid en praksis som kun kan anvendes i begrenset omfang.

### *Kjønnsbalanse*

Kjønnsbalansen ved KULT vurderes i sum som relativt god, men det er særlig to forhold vi må være særlig oppmerksomme på fremover. For det første har de siste fem ansettelsene på STS vært menn, hvilket har gitt en ubalanse i den gruppen som vi tidligere ikke har hatt. Det vil derfor i kommende utlysninger bli viktig å motivere høyt kvalifiserte kvinner til å søke. For det andre erfarer vi at det blant ph.d.-stipendiatene er en økende overrepresentasjon av kvinner. Vi har derfor en oppmerksomhet på dette og jobber aktivt med å rekruttere inn flere menn som søkere og også prioritere menn når søkere ellers stiller likt i en rekrutteringsprosess.

### *Stillinger*

Kombinasjonen av en stabil aktivitetsøkning i den allerede eksisterende studieporteføljen og etablering av et EVU-tilbud som så langt har vært vellykket, gjør at KULT i årene fremover kan få behov for å øke staben både ved STS og LIMA. Gitt usikkerhet knyttet til fremtidige bevilgninger og studentrekruttering, samt på forskningsområdet, er det ønskelig å vente med økningen til 2026. Samtidig er det vanskelig på dette tidspunkt å si hvor stort behovet vil bli. Det er derfor en fordel for KULT at vi har to avganger på STS som er den klart største gruppen (en 50% innen de kommende tre årene og en 100% innen de kommende fem årene) som kan brukes til å justere antall ansatte over lengre tid.

Én ansatt er ansatt 50 % ved KULT og 50 % ved ISL. Her kan det bli behov for å flytte hele stillingen til KULT. Hun jobber mye tverrfaglig, også internt ved ISL, men generelt har aktiviteten gradvis blitt mer rettet mot KULT-feltet, hvor hun nå er studieleder i tillegg til å lede eksterntfinansiert prosjekt. Etter avtale med KULT er hun inntil videre frikjøpt fra ISL-oppgavene, men i fremtiden vil det også kunne bli aktuelt at hele stillingen flyttes til KULT, ettersom det er økt behov for kompetansen hennes der, mens den økonomiske situasjonen og studentrekrutteringen vil kunne fremtvinge en innstramming på fransk litteratur ved ISL. Medarbeideren selv ønsker å beholde delt stilling, og ressursen ved ISL er inntil videre frikjøpt, så personalplanen legges foreløpig uten permanent endring, men muligheten holdes åpen. ISL og KULT vil i fellesskap vurdere ressursituasjonen fremover.

KULT fikk tilslag på Onsager Fellows, og det planlegges at denne stillingen inkluderes i strategisk personalplan fra 2027, som er året KULT selv tar over finansieringen av stillingen (frem til da er det rektor som finansierer stillingen).

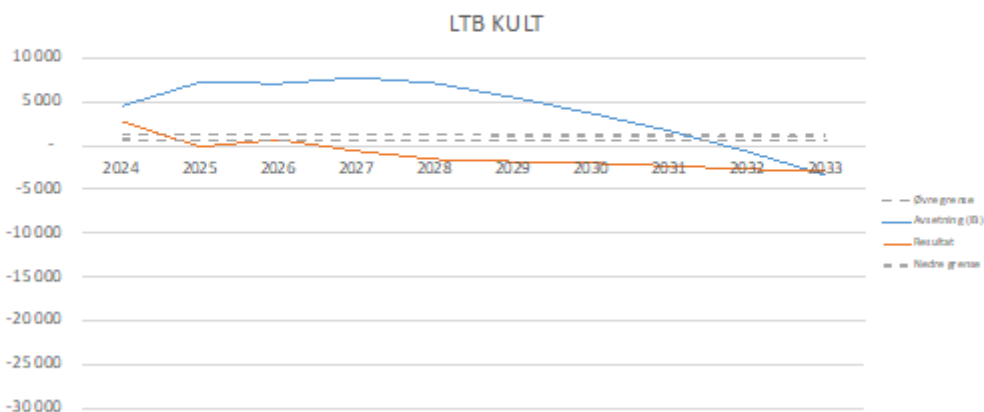
Det er per i dag ikke planlagt noen økning av de administrative ressursene da det i 2022 ble foretatt en økning på 50%, hvilket ser ut til å dekke behovet både i dag og fremover. Et sentralt moment her, er at MORGs studieadministrasjon håndterer hovedvekten av de administrative oppgavene knyttet til den nyopprettede spesialiseringen.

#### *Økonomisk bærekraft*

KULT har per i dag en avsetning på 3 millioner, hvorav den ene er budsjettet som buffer ved et eventuelt midlertidig bortfall i eksterne forskningsmidler. Driftsbudsjettet viser at instituttet har en relativt romslig økonomi, og at vi har mulighet til å øke utgiftene og fortsatt holde budsjettet innenfor den anbefalte økonomiske korridoren. Det er forventet at flere stillinger vil gi økte inntekter, og med KULTs kultur for eksternt finansiering vil dette formodentlig ikke bare gjelde studiepoengproduksjon, men også eksternt finansierte forskningsprosjekt. Samtidig er instituttet avventende i forhold til hvordan KDs nye rammebevilgningssystem, hvor resultatmidler for forskning er tatt bort med unntak av til fast sum ved ph.d.-disputas, vil slå ut på de årlige utbetalingene.

Langtidsbudsjett presentert i instituttledermøtet på HF i november 2023:

# KULT



3

## Konklusjon

Som følge av jevn økning i hele studieporteføljen, opprettelse av en ny EVU-spesialisering og høy aktivitet i eksternfinansiert forskning, forventer KULT en fremtidig mangel på personell på begge fagseksjoner. For å sikre god kvalitet i det vi allerede leverer og nylig har igangsatt og samtidig være rustet til å gripe de nye mulighetene for utvikling vi ser komme både innen utdanning og forskning, ønsker vi derfor å øke staben på sikt med to-tre stillinger. Gitt betydelig usikkerhet knyttet til fremtidige bevilgninger, særlig på forskningsområdet, ønsker vi å vente med denne økningen til 2026. Fremtidige avganger vil som vist også gjøre det mulig å justere ned antall ansatte om det skulle vise seg å bli nødvendig for å sikre at KULT også på lang sikt har en bærekraftig økonomi.

---

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: Det humanistiske fakultet

---

Signatur:

### Orienteringssaker 29.08.2024:

- Rammefordelingsmodellen
- ARK – tiltaksutvikling
- Møtt-tall og mottak høst 2024

---

**Postadresse**

7491 Trondheim  
Norway

**Org.nr. 974 767 880**

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

**Besøksadresse**

Dragvoll  
Bygg 2, nivå 5

**Telefon**

+47 73596595

**Saksbehandler**

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.



NTNU

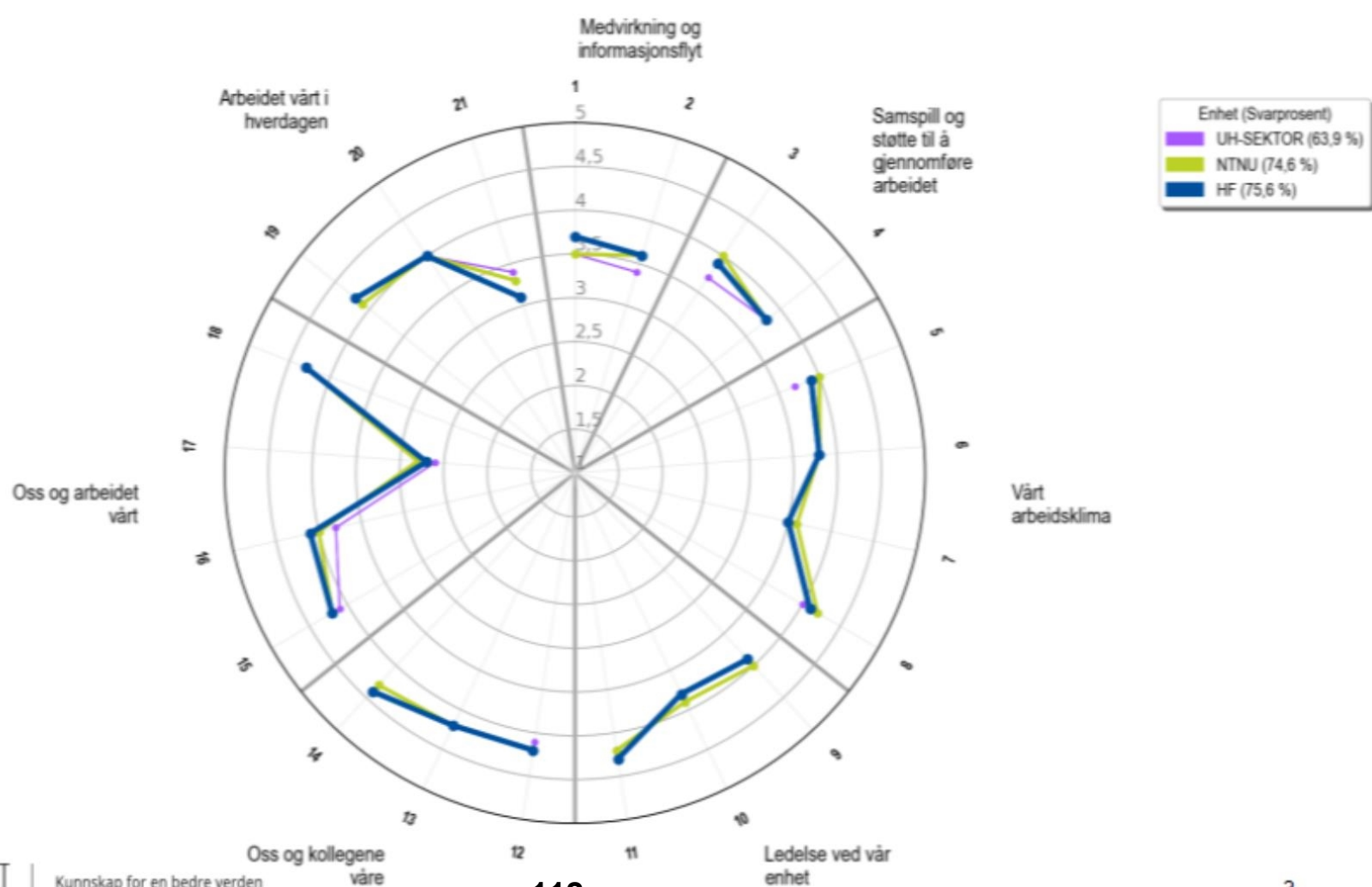
Kunnskap for en bedre verden

# Status arbeidsmiljøundersøkelsen ARK

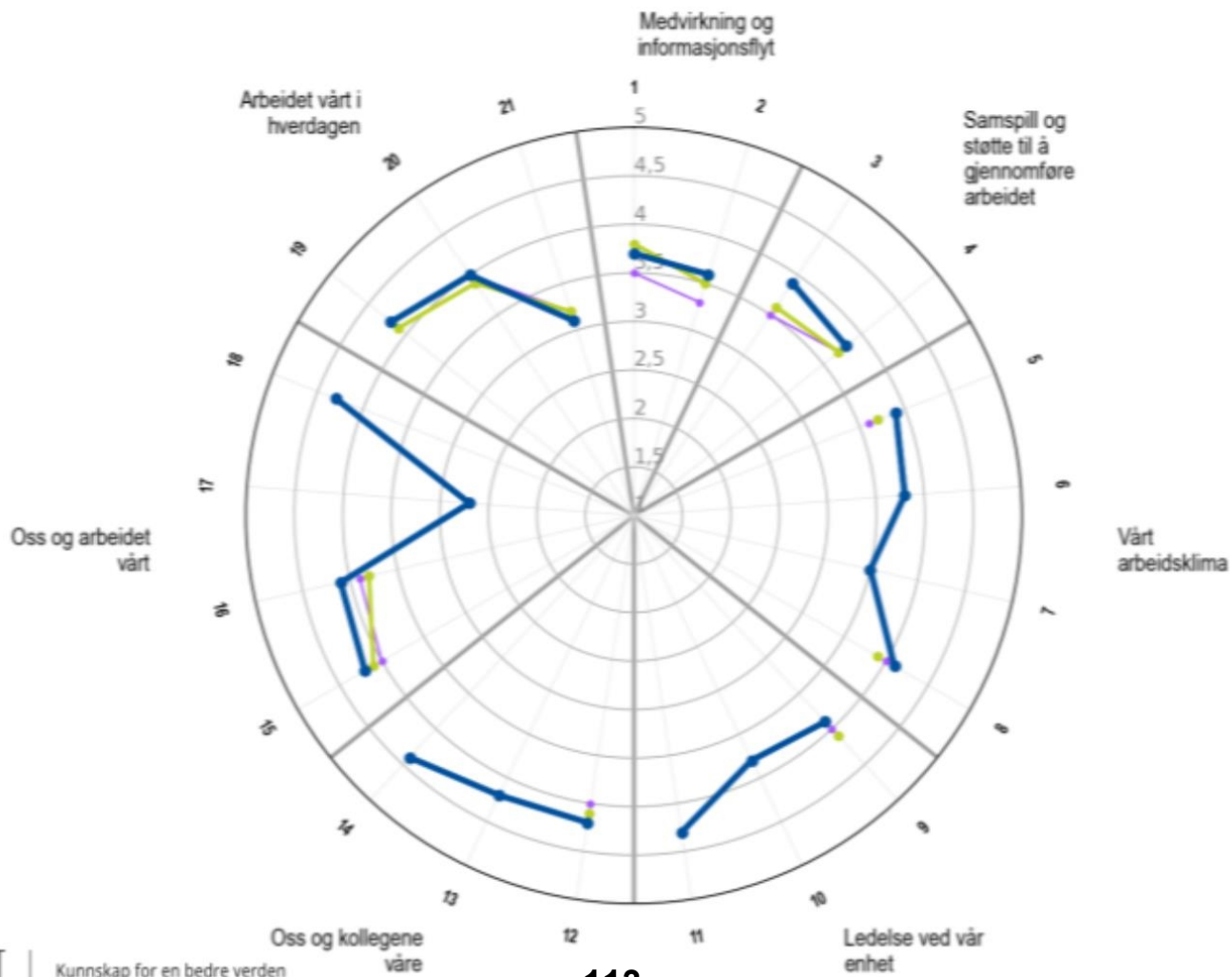
Fakultetsstyremøte HF 29.08.24

# Forenklet tidslinje ARK 2023-2025

- **Nov. 23:** utsendelse av undersøkelsen
- **Jan. 24:** ferdigstilte resultatrapporter
- **Feb. 24 – apr. 24:** tilbakelesing og tiltaksutvikling
- **1. mai 24:** frist for ferdigstilling av tiltaksplaner
- **Mai – jul. 24:** evaluering av gjennomføringen så langt.  
Evalueringsskjema fylt ut av ledere sammen med verneombud







# Oppsummering av enhetenes tiltaksplaner

# IFR

- Fordeling av arbeids- og undervisningsoppgaver
  - Rutiner for fordeling, planmøter og medvirkningskanaler
- Arbeidsmiljøhverdag
  - Regelmessige møter og sosiale treff
- Faglig utveksling
  - Instituttseminar, Vitforum, Forskergrupper, WS og seminar ex.phil
- Psykososialt arbeidsmiljø
  - Festkomité
- Likestilling og mangfold
  - Kvinnenettverket, Mangfoldsforum, Mangfoldsombud
- Informasjon, kommunikasjon og kontakt
  - Tydelige kommunikasjonsrutiner internt, engelsk tekst i viktige e-poster, arenaer for åpen informasjonsutveksling

# IFR (forts.)

- Studenter og studiemiljø
  - Samarbeid og støtte: fremme studenters psykososiale hverdag
- Stipendiater, postdoktorer og midlertidige
  - Rutine for mottak av nye midlertidige
  - Avsluttende samtale og karriereplan (*også karriereplan for alle ansatte som ønsker*)
- Rus/alkohol
  - Gjøre retningslinjer kjent. Alkoholfrie tilbud
- Høflig/saklighet og god omgangstone
  - Gå foran med gode eksempler, ta opp i plenum, tydelig beskjed ved overtramp
- E-postkultur
  - Bevissthet rundt bruk, praksis der man ikke sender e-post sent på kveld og helg

# IHK

- **Forholdet ansatte/ledelse:**
  - Bevare ledelsens kommunikasjon på Innsida
  - Bedre oppfølging av medarbeidersamtale
  - Bevare og videreutvikle kultur for å se og anerkjenne hverandre
- **Infoflyt:**
  - Infoplakater med QR-koder rett til nyttige nettsider
  - Infopakke til nyansatte
  - Bevare ukeslutt og ledelsens uke
- **Personalmøter:** ny møtestruktur
- **Jobb-hjemkonflikt:** bevare undervisningssnakk planleggingstips
- **Trivsel:** omgjøring av møterom til en sosial møteplass

# IMS

- Stipendiater og stress:
  - Psykososial oppfølging
  - Sluttseminar
  - Statusamtaler i innspurt
  - Mentorordning i undervisning
  - Karrieresamtaler
- Rutiner:
  - Bedre ansvarsfordeling
  - Bruk av møteverktøy
- Arbeidsmiljø:
  - Sosiale arrangement
  - Markere begivenheter
  - Fokus på mangfold

# IKM

- **Medvirkning:** gjøre stabsmøter mer allsidige faglige presentasjoner, erfaringsdeling, veilederforum
- **Overbelastning:** årshjul for studier og forskning med frister tidlig kommunikasjon, langtidsplanlegging
- **Informasjon:** samle og legge ut info på Innsidakanalen
- **Felleskap:**
  - Stipendiater i faggruppemøter
  - Visuelle presentasjoner av stipendiater, midlertidige m.m.

# ISL

- Flere tilhørende tiltak på følgende bevarings-/utviklingsområder:
  - Trivsel, samarbeid, fellesskap og anerkjennelse
  - Kommunikasjon og samspill mellom ledere og medarbeidere
  - Inkludering og mottak av nyansatte
  - Administrativ støtte
  - HMS-opplæring
  - Rutine for kompetanseutvikling i administrasjonen
  
  - Egne utviklingstiltak for stipendiatene



# KULT

- Flere tilhørende tiltak på følgende bevarings-/utviklingsområder:
  - Stress
  - Arbeid/fritidbalansen
  - Faglig-sosiale tiltak og sosiale arenaer
  - Trivsel og sosiale relasjoner
  - Makt og hierarkier
  - Språk og kommunikasjon
  - Utnyttelse av lokaler
  - Medvirkning og informasjonsflyt
  - Onboarding

# HF fak.adm.

- **Infoflyt:** bruke fak.adm. Teamsområde og Innsidakanal mer aktivt og faglig
- **Konflikthåndtering:** tilgjengeliggjøre rutiner/verktøy
- **Hjemmekontor:** tydeliggjøre retningslinjer
- **Overbelastning:** kartlegging av arbeidsoppgaver i seksjonene: stillingsbeskrivelser (bort)prioriteringer, som kan gi rom for kompetansehevende tiltak
- **Infoflyt:** involvere saksbehandlere i enkeltsaker i ulike fora

# IMU

- Har **ett tiltak**: utsette prosessen med tiltaksutvikling basert på ARK-resultatene til høstsemesteret
- Har gjennomført tilbakelesingsmøte
- Møte om tiltaksutvikling med gruppearbeid tidlig i høst

# Veien videre i 2024

- **Kontinuerlig:** iverksette/gjennomføre tiltak, evaluere og justere tiltaksplaner underveis
- **August:** ARK-konferansen
  - Årets tema: Lederskap i ARK-prosesser - hvordan skape gode prosesser preget av samhandling og energi, i arbeidsmiljøer preget av internasjonalt mangfold og ytre forandringer?
- **September:** tertialrapportering ifm. PBO-prosess: fakultetet svarer ut om ARK-oppfølgingen
- **November:** spørsmål om ARK i årlig HMS-kartlegging: fylles ut av ledere sammen med verneombud

**Opptaket 2024 - Tilbud, ja-svar og møttt-registrerte per 20.08**

Institutt	Programtype	Studieprogram	Studieplasser
HF	Årsstudium	Emnestudier	30
IFR	Bachelor	Filosofi – etikk	10
IFR	Bachelor	Filosofi – filosofi	15
IFR	Bachelor	Religionsvitenskap	15
IFR	Master	Filosofi og etikk	7
IFR	Master	Religionsvitenskap	5
IFR	Årsstudium	Etikk	20
IFR	Årsstudium	Filosofi	30
IFR	Årsstudium	Religionsvitenskap	30
IHK	Bachelor	Antikkens kultur og klassiske fag	10
IHK	Bachelor	Arkeologi	40
IHK	Bachelor	Europastudier – engelsk	21
IHK	Bachelor	Europastudier – fransk	5
IHK	Bachelor	Europastudier – spansk	8
IHK	Bachelor	Europastudier – statsvitenskap	25
IHK	Bachelor	Europastudier – tysk	5
IHK	Bachelor	Kulturminneforvaltning	20
IHK	Master	Arkeologi	10
IHK	Master	European Studies	21
IHK	Master	Historie - studieretning klassiske fag	3
IHK	Master	Kulturminneforvaltning	10
IHK	Årsstudium	Latin	10
IHK/IMS	Bachelor	Historie	80
IHK/IMS	Lektor	Lektorutdanning i historie	25
IHK/IMS	Master	Historie - studieretning historie	25
IHK/IMS	Årsstudium	Historie	80
IKM	Bachelor	Drama og teater	30
IKM	Bachelor	Film- og videoproduksjon	20
IKM	Bachelor	Filmvitenskap	30
IKM	Bachelor	Kunsthistorie	20
IKM	Bachelor	Medievitenskap	50
IKM	Master	Drama og teater	10
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Filmvitenskap	7
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Medievitenskap	4
IKM	Master	Film- og videoproduksjon	10
IKM	Master	Kunsthistorie	5
IKM	Årsstudium	Drama og teater	10
IKM	Årsstudium	Filmvitenskap	25
IKM	Årsstudium	Kunsthistorie	30
IKM	Årsstudium	Medievitenskap	45
IMS	Master	Krig og samfunn	30
IMU	Bachelor	Musikkteknologi	25
IMU	Bachelor	Musikkvitenskap	30
IMU	Bachelor	Utøvende musikk – jazz (3-årig)	14

IMU	Bachelor	Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	18
IMU	Master	Creative Music Technology/Musikkteknologi	6
IMU	Master	Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomur	20
IMU	Master	Music Performance Studies/Utøvende musikk	15
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	2
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	13
IMU	Årsstudium	Kirkemusikk	8
IMU	Årsstudium	Musikkvitenskap	10
ISL	Bachelor	Allmenn litteraturvitenskap	15
ISL	Bachelor	Engelsk	45
ISL	Bachelor	Fransk	5
ISL	Bachelor	Nordisk språk og litteratur	15
ISL	Bachelor	Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	25
ISL	Bachelor	Spansk	10
ISL	Bachelor	Tysk	5
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - engelsk	45
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - fransk	5
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - nordisk	33
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - tysk	5
ISL	Master	Allmenn litteraturvitenskap	8
ISL	Master	Engelsk	10
ISL	Master	Fransk	4
ISL	Master	Mphil - English Ling. and Language Acquisition	0
ISL	Master	Logopedi	25
ISL	Master	Nordisk språk og litteratur	7
ISL	Master	Språk og kommunikasjon i profesjoner	20
ISL	Master	Tysk	4
ISL	Årsstudium	Allmenn litteraturvitenskap	15
ISL	Årsstudium	Engelsk	30
ISL	Årsstudium	Fransk	25
ISL	Årsstudium	Fransk med fagdidaktikk – Caen	32
ISL	Årsstudium	Nordisk språk og litteratur	30
ISL	Årsstudium	Spansk	30
ISL	Årsstudium	Tegnspråk	20
ISL	Årsstudium	Tysk	20
KULT	Master	Likestilling og mangfold (KKS)	15
KULT	Master	Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (:	15
KULT	Årsstudium	Likestilling og mangfold	30
KULT	Årsstudium	Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	30
<b>Totalt</b>			<b>1625</b>

**NB: I denne oversikten er Erfaringsbasert master i logopedi med**

Søkere	1. prisøkere	Kvalifiserte 1.p	Tilbud	Ja-svar	Møtt 20.08	
365	196	128	190	35	17	
95	2	2	11	4	3	
280	25	25	57	23	19	
88	6	6	19	8	5	
21	9	7	7	4	2	
11	4	4	5	1	1	
292	16	16	69	28	25	
486	48	47	78	48	38	
246	42	41	64	34	26	
159	15	13	23	12	9	
590	36	32	99	42	36	
330	27	26	56	24	21	
109	8	6	16	8	7	
131	15	15	22	14	12	
929	109	109	70	35	30	
73	8	8	15	6	6	
156	20	20	40	19	12	
43	39	31	20	12	11	
140	69	47	50	18	15	
20	3	2	2	2	2	
79	36	25	25	17	16	
136	11	11	31	8	4	
493	47	47	115	69	51	
540	101	87	55	34	34	
68	49	36	39	27	22	
655	75	72	172	81	73	
195	30	28	50	18	14	
847	191	178	43	22	20	
343	40	39	91	28	20	
113	27	26	48	26	21	
613	98	96	129	67	57	
20	15	13	13	7	1	
30	13	12	13	10	9	
47	15	8	15	9	7	
36	24	16	19	7	7	
13	6	4	4	2	2	
223	29	29	39	17	14	
433	50	49	76	47	43	
324	45	44	79	38	26	
554	62	62	98	53	47	
277	219	183	71	51	37	
226	99	54	35	28	26	
159	39	34	34	22	21	
271	267	30	19	15	11	

123	121	44	41	24	21
23	19	10	10	6	6
181			30	14	12
44	39	18	18	15	9
11	6	1	2	1	1
23	18	15	17	9	7
21	21	8	8	7	2
189	40	18	20	16	16
205	29	25	33	15	13
266	34	27	59	30	22
48	6	6	14	5	4
49	8	7	13	9	5
143	20	19	36	22	20
69	8	8	18	8	8
23	4	4	5	4	3
397	59	41	70	45	38
41	2	2	9	3	2
201	35	29	61	40	36
40	3	3	10	1	1
19	11	9	10	6	6
25	18	9	10	6	4
8	6	4	4	2	2
0	0	0	0	0	0
80	80	47	42	19	19
15	12	8	8	5	4
69	31	28	32	22	11
5	2	1	2	0	0
241	30	29	50	24	22
435	53	53	98	54	47
192	22	22	45	23	19
123	32	32	50	17	12
170	28	28	63	27	24
266	39	37	65	22	17
427	85	84	70	37	32
159	18	18	49	24	18
121	33	28	43	18	15
180	43	34	56	25	17
348	33	32	73	32	28
355	51	48	103	52	49
<b>16594</b>	<b>3384</b>	<b>2604</b>	<b>3573</b>	<b>1769</b>	<b>1452</b>



## Kommentar

Lagt ut på ledige studieplasser i flere omganger

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Fyller ramme. Ikke supplert

Fyller ramme. Ikke supplert

Fyller ramme. Ikke supplert

Fyller ramme. Ikke supplert

Fyller ramme. Ikke supplert

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Inkl. internasjonal kvote. Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Fyller ramme. Ikke supplert

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Tømt venteliste. Ikke lagt ut på ledige studieplasser pga. høy andel ja-svar på årsstudiet

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Fyller ramme. Ikke supplert

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste, fyller ramme

Tømt venteliste, fyller ramme

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Tømt venteliste og lagt ut på ledige studieplasser

Supplert fra venteliste

Supplert fra venteliste

Supplert fra venteliste

Tømt venteliste. Ikke lagt ut på ledige studieplasser pga. opptakskrav

Eget opptak






**Antall ja-svar (for 2024 er tallet per 20.08)**

Institutt	Programtype	Studieprogram	2020
HF	Årsstudium	Humanistiske fag, emnestudier	24
IFR	Bachelor	Filosofi og etikk – Etikk	9
IFR	Bachelor	Filosofi og etikk – Filosofi	26
IFR	Bachelor	Religionsvitenskap	6
IFR	Master	Filosofi	9
IFR	Master	Religionsvitenskap	4
IFR	Årsstudium	Etikk	
IFR	Årsstudium	Filosofi	36
IFR	Årsstudium	Religionsvitenskap	56
IHK	Bachelor	Antikkens kultur og klassiske fag	14
IHK	Bachelor	Arkeologi	40
IHK	Bachelor	Europastudier – engelsk	28
IHK	Bachelor	Europastudier – fransk	4
IHK	Bachelor	Europastudier – spansk	13
IHK	Bachelor	Europastudier – statsvitenskap	31
IHK	Bachelor	Europastudier – tysk	6
IHK	Bachelor	Kulturminneforvaltning	25
IHK	Master	Arkeologi	12
IHK	Master	European Studies	17
IHK	Master	Historie - studieretning klassiske fag	3
IHK	Master	Kulturminneforvaltning	11
IHK	Årsstudium	Latin	14
IHK/IMS	Bachelor	Historie	91
IHK/IMS	Lektor	Lektorutdanning i historie	43
IHK/IMS	Master	Historie - studieretning historie	31
IHK/IMS	Årsstudium	Historie	103
IKM	Bachelor	Drama og teater	39
IKM	Bachelor	Film- og videoproduksjon	22
IKM	Bachelor	Filmvitenskap	35
IKM	Bachelor	Kunsthistorie	25
IKM	Bachelor	Medievitenskap	50
IKM	Master	Drama og teater	12
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Filmvitenskap	12
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Medievitenskap	4
IKM	Master	Film- og videoproduksjon	11
IKM	Master	Kunsthistorie	3
IKM	Årsstudium	Drama og teater	12
IKM	Årsstudium	Filmvitenskap	25
IKM	Årsstudium	Kunsthistorie	43
IKM	Årsstudium	Medievitenskap	38
IMS	Master	Krig og samfunn	
IMU	Bachelor	Musikkteknologi	29
IMU	Bachelor	Musikkvitenskap	35
IMU	Bachelor	Utøvende musikk – jazz (3-årig)*	16

IMU	Bachelor	Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	29
IMU	Master	Creative Music Technology/Musikkteknologi	11
IMU	Master	Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomundus)	21
IMU	Master	Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	6
IMU	Master	Master of Arts in Music Performance	12
IMU	Master	Music, Communication and Technology**	3
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	1
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	17
IMU	Årsstudium	Kirkemusikk***	2
IMU	Årsstudium	Musikkvitenskap	12
ISL	Bachelor	Allmenn litteraturvitenskap	23
ISL	Bachelor	Engelsk	67
ISL	Bachelor	Fransk	4
ISL	Bachelor	Nordisk språk og litteratur	14
ISL	Bachelor	Norsk tegnspråk	31
ISL	Bachelor	Spansk	12
ISL	Bachelor	Tysk	3
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - engelsk	64
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - fransk	8
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - nordisk	45
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - tysk	9
ISL	Master	Allmenn litteraturvitenskap	3
ISL	Master	Engelsk	15
ISL	Master	Mphil - English Ling. and Language Acquisition****	2
ISL	Master	Fransk	1
ISL	Master	Nordisk språk og litteratur	7
ISL	Master	Språk og kommunikasjon i profesjoner	23
ISL	Master	Tysk	2
ISL	Årsstudium	Allmenn litteraturvitenskap	19
ISL	Årsstudium	Engelsk	53
ISL	Årsstudium	Fransk	27
ISL	Årsstudium	Fransk med fagdidaktikk – Caen	16
ISL	Årsstudium	Nordisk språk og litteratur	31
ISL	Årsstudium	Spansk	41
ISL	Årsstudium	Tegnspråk	28
ISL	Årsstudium	Tysk	36
KULT	Master	Likestilling og mangfold	27
KULT	Master	Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	28
KULT	Årsstudium	Likestilling og mangfold	36
KULT	Årsstudium	Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	34
<b>Totalt</b>			<b>1860</b>

\*Egen opptaksramme fra 2021

\*\*Siste opptak 2020

\*\*\*Ikke opptak 2023

\*\*\*\*Ikke opptak 2024

**NB: Erfaringsbasert master i logopedi er ikke med i oversikten. Opptak annethvert år, 25 studieplasser.**  
**NB: Opptaksrammene for noen program er høyere i 2020-2023 på grunn av ufordelt ramme. I opptaket fo**







for 2024 var det ingen ufordelt ramme.

## Klasser

Programtype	Studieprogram	2020	2021
Årsstudium	Emnestudier	15	15
Bachelor	Filosofi – etikk	10	10
Bachelor	Filosofi – filosofi	20	15
Bachelor	Religionsvitenskap	20	20
Master	Filosofi og etikk	10	7
Master	Religionsvitenskap	7	7
Årsstudium	Etikk		
Årsstudium	Filosofi	30	35
Årsstudium	Religionsvitenskap	40	30
Bachelor	Antikkens kultur og klassiske fag	10	10
Bachelor	Arkeologi	40	40
Bachelor	Europastudier – engelsk	21	21
Bachelor	Europastudier – fransk	5	5
Bachelor	Europastudier – spansk	8	8
Bachelor	Europastudier – statsvitenskap	25	30
Bachelor	Europastudier – tysk	5	5
Bachelor	Kulturminneforvaltning	20	20
Master	Arkeologi	10	10
Master	European Studies	22	18
Master	Historie - studieretning klassiske fag	3	3
Master	Kulturminneforvaltning	10	10
Årsstudium	Latin	10	10
Bachelor	Historie	80	80
Lektor	Lektorutdanning i historie	25	40
Master	Historie - studieretning historie	25	25
Årsstudium	Historie	90	80
Bachelor	Drama og teater	30	30
Bachelor	Film- og videoproduksjon	20	20
Bachelor	Filmvitenskap	30	30
Bachelor	Kunsthistorie	20	20
Bachelor	Medievitenskap	40	55
Master	Drama og teater	8	10
Master	Film- og medievitenskap, Filmvitenskap	7	8
Master	Film- og medievitenskap, Medievitenskap	5	7
Master	Film- og videoproduksjon	10	10
Master	Kunsthistorie	5	8
Årsstudium	Drama og teater	10	10
Årsstudium	Filmvitenskap	25	25
Årsstudium	Kunsthistorie	25	40
Årsstudium	Medievitenskap	40	45
Master	Krig og samfunn		
Bachelor	Musikkteknologi	25	25
Bachelor	Musikkvitenskap	30	30
Bachelor	Utøvende musikk – jazz (3-årig)*		14

Bachelor	Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	35	26
Master	Creative Music Technology/Musikkteknologi	8	8
Master	Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomun	20	20
Master	Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	8	
Master	Master of Arts in Music Performance	15	15
Master	Music, Communication and Technology**	10	
Master	Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	2	2
Master	Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	16	13
Årsstudium	Kirkemusikk***	5	5
Årsstudium	Musikkvitenskap	10	10
Bachelor	Allmenn litteraturvitenskap	20	20
Bachelor	Engelsk	55	50
Bachelor	Fransk	7	7
Bachelor	Nordisk språk og litteratur	25	25
Bachelor	Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	25	25
Bachelor	Spansk	10	10
Bachelor	Tysk	7	7
Lektor	Lektorutdanning i språk - engelsk	45	55
Lektor	Lektorutdanning i språk - fransk	10	10
Lektor	Lektorutdanning i språk - nordisk	33	43
Lektor	Lektorutdanning i språk - tysk	10	10
Master	Allmenn litteraturvitenskap	8	13
Master	Engelsk	10	10
Master	Mphil - English Ling. and Language Acquisition****	8	8
Master	Fransk	2	4
Master	Nordisk språk og litteratur	10	13
Master	Språk og kommunikasjon i profesjoner	20	20
Master	Tysk	4	4
Årsstudium	Allmenn litteraturvitenskap	15	20
Årsstudium	Engelsk	45	35
Årsstudium	Fransk	25	25
Årsstudium	Fransk med fagdidaktikk – Caen	25	25
Årsstudium	Nordisk språk og litteratur	35	40
Årsstudium	Spansk	35	30
Årsstudium	Tegnspråk	25	25
Årsstudium	Tysk	25	25
Master	Likestilling og mangfold (KKS)	15	15
Master	Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (S	15	15
Årsstudium	Likestilling og mangfold	30	30
Årsstudium	Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	30	30
		<b>1649</b>	<b>1689</b>

sramme fra 2021

k 2020

ik 2023

tak 2024



2022	2023	2024	
	10	10	30
	15	10	10
	16	15	15
	20	15	15
	10	12	7
	7	5	5
		20	20
	34	30	30
	30	30	30
	11	12	10
	43	40	40
	21	21	21
	5	7	5
	8	8	8
	30	30	25
	5	5	5
	20	20	20
	12	10	10
	18	18	21
	5	3	3
	15	10	10
	10	10	10
	80	80	80
	40	25	25
	29	30	25
	80	80	80
	30	30	30
	20	20	20
	30	30	30
	20	20	20
	55	55	50
	10	12	10
	8	8	7
	5	5	4
	10	10	10
	10	7	5
	13	10	10
	27	25	25
	30	30	30
	45	45	45
		40	30
	25	25	25
	30	30	30
	14	14	14

### Ja-svar per studiepllass

Institutt	Programtype
HF	Årsstudium
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Master
IFR	Master
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Årsstudium
IHK/IMS	Bachelor
IHK/IMS	Lektor
IHK/IMS	Master
IHK/IMS	Årsstudium
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IMS	Master
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor

26	26	18
8	8	6
20	20	20
15	15	15
2	2	2
13	13	13
5	0	8
10	10	10
20	20	15
45	45	45
7	7	5
25	18	15
25	25	25
10	10	10
7	7	5
55	45	45
10	10	5
43	33	33
10	10	5
10	8	8
12	12	10
8	8	0
4	4	4
10	7	7
20	20	20
4	4	4
18	17	15
35	32	30
25	25	25
25	25	32
35	30	30
30	30	30
22	20	20
25	20	20
18	18	15
18	18	15
30	30	30
30	30	30
<b>1691</b>	<b>1654</b>	<b>1600</b>

IMU	Bachelor
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Årsstudium
IMU	Årsstudium
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
KULT	Master
KULT	Master
KULT	Årsstudium
KULT	Årsstudium
<b>Totalt</b>	

\*Egen opptaksramme fra 2021

\*\*Siste opptak 2020

\*\*\*Ikke opptak 2023

\*\*\*\*Ikke opptak 2024





Studieprogram	2020	2021	2022	2023	
Emnestudier		1,6	1,1	0,7	1,8
Filosofi – etikk		0,9	2,4	0,7	0,7
Filosofi – filosofi		1,3	1,3	1,2	1,3
Religionsvitenskap		0,3	0,9	0,3	0,4
Filosofi og etikk		0,9	1,1	0,4	0,7
Religionsvitenskap		0,6	0,6	0,1	0,2
Etikk					0,7
Filosofi		1,2	0,9	1,2	1,2
Religionsvitenskap		1,4	1,3	0,9	1,0
Antikkens kultur og klassiske fag		1,4	1,3	0,5	0,9
Arkeologi		1,0	1,2	1,1	1,1
Europastudier – engelsk		1,3	1,3	1,1	1,4
Europastudier – fransk		0,8	1,4	1,2	0,6
Europastudier – spansk		1,6	1,0	0,4	1,3
Europastudier – statsvitenskap		1,2	1,5	1,1	1,1
Europastudier – tysk		1,2	1,2	1,4	0,6
Kulturminneforvaltning		1,3	1,1	1,3	1,0
Arkeologi		1,2	1,1	1,5	0,8
European Studies		0,8	0,7	1,0	0,8
Historie - studieretning klassiske fag		1,0	1,0	0,4	0,3
Kulturminneforvaltning		1,1	1,7	0,9	1,6
Latin		1,4	1,4	0,9	1,1
Historie		1,1	1,2	1,2	1,1
Lektorutdanning i historie		1,7	1,2	1,2	1,3
Historie - studieretning historie		1,2	1,2	0,7	0,9
Historie		1,1	1,3	1,1	1,0
Drama og teater		1,3	1,0	0,6	0,8
Film- og videoproduksjon		1,1	1,2	1,4	1,2
Filmvitenskap		1,2	1,5	1,2	1,2
Kunsthistorie		1,3	1,5	0,8	0,8
Medievitenskap		1,3	1,2	1,2	1,2
Drama og teater		1,5	0,8	0,5	0,8
Film- og medievitenskap, Filmvitenskap		1,7	0,8	0,6	0,5
Film- og medievitenskap, Medievitenskap		0,8	0,9	0,2	1,4
Film- og videoproduksjon		1,1	1,3	0,3	0,7
Kunsthistorie		0,6	1,0	0,5	1,0
Drama og teater		1,2	1,3	1,2	1,3
Filmvitenskap		1,0	1,1	1,0	1,3
Kunsthistorie		1,7	0,9	1,0	1,2
Medievitenskap		1,0	1,2	1,3	1,2
Krig og samfunn					1,2
Musikkteknologi		1,2	1,0	1,1	1,1
Musikkvitenskap		1,2	0,5	0,5	0,7
Utøvende musikk – jazz (3-årig)*			1,1	1,1	1,0

Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	0,8	0,9	0,7	0,6
Creative Music Technology/Musikkteknologi	1,4	0,8	0,4	0,5
Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreography)	1,1	1,1	1,4	1,6
Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	0,8			
Master of Arts in Music Performance	0,8	1,1	0,9	0,5
Music, Communication and Technology**	0,3			
Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	0,5	0,0	0,5	1,0
Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	1,1	0,6	0,5	1,0
Kirkemusikk***	0,4	0,6	0,4	
Musikkvitenskap	1,2	1,7	1,3	1,9
Allmenn litteraturvitenskap	1,2	1,4	0,7	1,2
Engelsk	1,2	1,1	1,1	1,0
Fransk	0,6	0,4	0,3	0,1
Nordisk språk og litteratur	0,6	0,6	0,3	0,2
Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	1,2	1,0	1,0	1,1
Spansk	1,2	1,2	0,8	0,7
Tysk	0,4	0,9	0,1	0,1
Lektorutdanning i språk - engelsk	1,4	1,0	1,1	1,0
Lektorutdanning i språk - fransk	0,8	0,9	0,1	0,0
Lektorutdanning i språk - nordisk	1,4	1,0	0,8	0,8
Lektorutdanning i språk - tysk	0,9	0,4	0,7	0,3
Allmenn litteraturvitenskap	0,4	0,7	0,2	0,4
Engelsk	1,5	0,6	0,8	0,8
Mphil - English Ling. and Language Acquisition*	0,3	0,1	0,3	0,1
Fransk	0,5	0,5	0,5	0,0
Nordisk språk og litteratur	0,7	0,7	0,6	0,3
Språk og kommunikasjon i profesjoner	1,2	1,2	1,0	1,5
Tysk	0,5	1,0	1,0	0,3
Allmenn litteraturvitenskap	1,3	1,1	0,9	1,2
Engelsk	1,2	1,0	1,1	1,1
Fransk	1,1	1,3	0,8	0,6
Fransk med fagdidaktikk – Caen	0,6	1,1	1,4	1,4
Nordisk språk og litteratur	0,9	0,9	0,8	0,7
Spansk	1,2	1,0	1,1	0,9
Tegnspråk	1,1	0,9	1,0	1,1
Tysk	1,4	0,8	0,8	1,0
Likestilling og mangfold (KKS)	1,8	1,4	1,3	0,7
Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn	1,9	1,5	1,4	1,6
Likestilling og mangfold	1,2	1,1	1,3	1,3
Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STU)	1,1	1,1	1,3	1,1
	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>



2024
1,2
0,4
1,5
0,5
0,6
0,2
1,4
1,6
1,1
1,2
1,1
1,1
1,6
1,8
1,4
1,2
1,0
1,2
0,9
0,7
1,7
0,8
0,9
1,4
1,1
1,0
0,6
1,1
0,9
1,3
1,3
0,7
1,4
2,3
0,7
0,4
1,7
1,9
1,3
1,2
1,7
1,1
0,7
1,1

1,3
1,0
0,7
1,0
0,5
0,7
0,9
1,6
1,0
0,7
1,0
0,6
0,9
0,8
0,8
1,0
0,6
1,2
0,2
0,8
0,6
0,5
0,7
1,1
0,0
1,6
1,8
0,9
0,5
0,9
0,7
1,9
1,2
1,2
1,7
1,1
1,7
<b>1,1</b>

**Antall møtt (foreløpig tall for 2024 - per 20.08)**

Institutt	Programtype	Studieprogram	2020
HF	Årsstudium	Emnestudier	19
IFR	Bachelor	Filosofi – etikk	7
IFR	Bachelor	Filosofi – filosofi	24
IFR	Bachelor	Religionsvitenskap	6
IFR	Master	Filosofi og etikk	8
IFR	Master	Religionsvitenskap	3
IFR	Årsstudium	Etikk	
IFR	Årsstudium	Filosofi	33
IFR	Årsstudium	Religionsvitenskap	52
IHK	Bachelor	Antikkens kultur og klassiske fag	13
IHK	Bachelor	Arkeologi	36
IHK	Bachelor	Europastudier – engelsk	23
IHK	Bachelor	Europastudier – fransk	4
IHK	Bachelor	Europastudier – spansk	12
IHK	Bachelor	Europastudier – statsvitenskap	23
IHK	Bachelor	Europastudier – tysk	6
IHK	Bachelor	Kulturminneforvaltning	24
IHK	Master	Arkeologi	12
IHK	Master	European Studies	20
IHK	Master	Historie - studieretning klassiske fag	2
IHK	Master	Kulturminneforvaltning	8
IHK	Årsstudium	Latin	11
IHK/IMS	Bachelor	Historie	78
IHK/IMS	Lektor	Lektorutdanning i historie	39
IHK/IMS	Master	Historie - studieretning historie	30
IHK/IMS	Årsstudium	Historie	92
IKM	Bachelor	Drama og teater	37
IKM	Bachelor	Film- og videoproduksjon	19
IKM	Bachelor	Filmvitenskap	27
IKM	Bachelor	Kunsthistorie	24
IKM	Bachelor	Medievitenskap	47
IKM	Master	Drama og teater	12
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Filmvitenskap	11
IKM	Master	Film- og medievitenskap, Medievitenskap	3
IKM	Master	Film- og videoproduksjon	11
IKM	Master	Kunsthistorie	3
IKM	Årsstudium	Drama og teater	10
IKM	Årsstudium	Filmvitenskap	25
IKM	Årsstudium	Kunsthistorie	35
IKM	Årsstudium	Medievitenskap	38
IMS	Master	Krig og samfunn	
IMU	Bachelor	Musikkteknologi	28
IMU	Bachelor	Musikkvitenskap	34
IMU	Bachelor	Utøvende musikk – jazz (3-årig)*	

IMU	Bachelor	Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	43
IMU	Master	Creative Music Technology/Musikkteknologi	11
IMU	Master	Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomundus)	21
IMU	Master	Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	6
IMU	Master	Music Performance Studies/Utøvende musikk	14
IMU	Master	Music, Communication and Technology**	3
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	1
IMU	Master	Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	15
IMU	Årsstudium	Kirkemusikk***	1
IMU	Årsstudium	Musikkvitenskap	12
ISL	Bachelor	Allmenn litteraturvitenskap	20
ISL	Bachelor	Engelsk	57
ISL	Bachelor	Fransk	4
ISL	Bachelor	Nordisk språk og litteratur	13
ISL	Bachelor	Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	29
ISL	Bachelor	Spansk	11
ISL	Bachelor	Tysk	3
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - engelsk	63
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - fransk	8
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - nordisk	43
ISL	Lektor	Lektorutdanning i språk - tysk	6
ISL	Master	Allmenn litteraturvitenskap	3
ISL	Master	Engelsk	15
ISL	Master	Fransk	1
ISL	Master	Mphil - English Ling. and Language Acquisition****	4
ISL	Master	Nordisk språk og litteratur	6
ISL	Master	Språk og kommunikasjon i profesjoner	20
ISL	Master	Tysk	2
ISL	Årsstudium	Allmenn litteraturvitenskap	16
ISL	Årsstudium	Engelsk	49
ISL	Årsstudium	Fransk	23
ISL	Årsstudium	Fransk med fagdidaktikk – Caen	13
ISL	Årsstudium	Nordisk språk og litteratur	28
ISL	Årsstudium	Spansk	40
ISL	Årsstudium	Tegnspråk	25
ISL	Årsstudium	Tysk	32
KULT	Master	Likestilling og mangfold (KKS)	22
KULT	Master	Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	23
KULT	Årsstudium	Likestilling og mangfold	34
KULT	Årsstudium	Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	30
<b>Totalt</b>			<b>1719</b>

\*Egen opptaksramme fra 2021

\*\*Siste opptak 2020

\*\*\*Ikke opptak 2023

\*\*\*\*Ikke opptak 2024

**NB: Erfaringsbasert master i logopedi er ikke med i oversikten. Opptak annethvert år, 25 studieplasser.**  
**NB: Opptaksrammene for noen program er høyere i 2020-2023 på grunn av ufordelt ramme. I opptaket**



2021	2022	2023	2024
13	7	14	17
23	9	6	3
16	17	16	19
18	6	4	5
7	4	6	2
4	1	1	1
		13	25
33	38	35	38
38	25	30	26
12	4	10	9
42	41	36	36
25	22	25	21
7	5	2	7
8	1	7	12
34	23	30	30
6	5	3	6
19	22	19	12
11	17	8	11
14	15	18	15
2	2	1	2
15	10	14	16
13	9	10	4
87	78	80	51
40	45	27	34
29	22	26	22
89	87	75	73
26	16	20	14
20	22	19	20
37	30	33	20
26	14	14	21
56	60	60	57
6	6	11	1
6	5	4	9
4	0	7	7
10	3	6	7
8	5	8	2
10	14	11	14
25	25	32	43
35	30	33	26
50	55	49	47
		41	37
25	25	26	26
13	15	21	21
15	15	12	11

### Antall studieplasser

Institutt	Programtype
HF	Årsstudium
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Master
IFR	Master
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Årsstudium
IHK/IMS	Bachelor
IHK/IMS	Lektor
IHK/IMS	Master
IHK/IMS	Årsstudium
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IMS	Master
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor

22	15	16	21
10	6	8	6
22	27	31	12
14	12	8	9
0	1	1	1
8	5	13	7
3	2		2
17	13	19	16
28	11	20	13
48	47	39	22
3	1	1	4
14	7	4	5
24	24	28	20
9	8	7	8
6	1	1	3
50	52	42	38
9	0	0	2
44	30	27	36
4	6	2	1
8	2	3	6
6	8	8	4
2	1	0	2
4	5	0	
9	6	2	4
20	14	20	11
4	3	1	0
19	16	15	22
32	37	33	47
29	19	10	19
24	29	35	12
27	27	20	24
27	30	21	17
20	21	20	32
15	16	17	18
17	22	12	15
17	18	29	17
27	35	37	28
28	36	28	49
<b>1647</b>	<b>1468</b>	<b>1501</b>	<b>1433</b>

IMU	Bachelor
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Årsstudium
IMU	Årsstudium
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
KULT	Master
KULT	Master
KULT	Årsstudium
KULT	Årsstudium
<b>Totalt</b>	

\*Egen opptaksramme fra 20:

\*\*Siste opptak 2020

\*\*\*Ikke opptak 2023

\*\*\*\*Ikke opptak 2024

for 2024 var det ingen ufordelt ramme.

Studieprogram	2020	2021	2022
Emnestudier	15	15	10
Filosofi – etikk	10	10	15
Filosofi – filosofi	20	15	16
Religionsvitenskap	20	20	20
Filosofi og etikk	10	7	10
Religionsvitenskap	7	7	7
Etikk			
Filosofi	30	35	34
Religionsvitenskap	40	30	30
Antikkens kultur og klassiske fag	10	10	11
Arkeologi	40	40	43
Europastudier – engelsk	21	21	21
Europastudier – fransk	5	5	5
Europastudier – spansk	8	8	8
Europastudier – statsvitenskap	25	30	30
Europastudier – tysk	5	5	5
Kulturminneforvaltning	20	20	20
Arkeologi	10	10	12
European Studies	22	18	18
Historie - studieretning klassiske fag	3	3	5
Kulturminneforvaltning	10	10	15
Latin	10	10	10
Historie	80	80	80
Lektorutdanning i historie	25	40	40
Historie - studieretning historie	25	25	29
Historie	90	80	80
Drama og teater	30	30	30
Film- og videoproduksjon	20	20	20
Filmvitenskap	30	30	30
Kunsthistorie	20	20	20
Medievitenskap	40	55	55
Drama og teater	8	10	10
Film- og medievitenskap, Filmvitenskap	7	8	8
Film- og medievitenskap, Medievitenskap	5	7	5
Film- og videoproduksjon	10	10	10
Kunsthistorie	5	8	10
Drama og teater	10	10	13
Filmvitenskap	25	25	27
Kunsthistorie	25	40	30
Medievitenskap	40	45	45
Krig og samfunn			
Musikkteknologi	25	25	25
Musikkvitenskap	30	30	30
Utøvende musikk – jazz (3-årig)*		14	14

Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	35	26	26
Creative Music Technology/Musikkteknologi	8	8	8
Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomundus	20	20	20
Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	8		
Music Performance Studies/Utøvende musikk	15	15	15
Music, Communication and Technology**	10		
Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	2	2	2
Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	16	13	13
Kirkemusikk***	5	5	5
Musikkvitenskap	10	10	10
Allmenn litteraturvitenskap	20	20	20
Engelsk	55	50	45
Fransk	7	7	7
Nordisk språk og litteratur	25	25	25
Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	25	25	25
Spansk	10	10	10
Tysk	7	7	7
Lektorutdanning i språk - engelsk	45	55	55
Lektorutdanning i språk - fransk	10	10	10
Lektorutdanning i språk - nordisk	33	43	43
Lektorutdanning i språk - tysk	10	10	10
Allmenn litteraturvitenskap	8	13	10
Engelsk	10	10	12
Fransk	2	4	4
Mphil - English Ling. and Language Acquisition****	8	8	8
Nordisk språk og litteratur	10	13	10
Språk og kommunikasjon i profesjoner	20	20	20
Tysk	4	4	4
Allmenn litteraturvitenskap	15	20	18
Engelsk	45	35	35
Fransk	25	25	25
Fransk med fagdidaktikk – Caen	25	25	25
Nordisk språk og litteratur	35	40	35
Spansk	35	30	30
Tegnspråk	25	25	22
Tysk	25	25	25
Likestilling og mangfold (KKS)	15	15	18
Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	15	15	18
Likestilling og mangfold	30	30	30
Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	30	30	30
	<b>1649</b>	<b>1689</b>	<b>1691</b>



2023	2024
10	30
10	10
15	15
15	15
12	7
5	5
20	20
30	30
30	30
12	10
40	40
21	21
7	5
8	8
30	25
5	5
20	20
10	10
18	21
3	3
10	10
10	10
80	80
25	25
30	25
80	80
30	30
20	20
30	30
20	20
55	50
12	10
8	7
5	4
10	10
7	5
10	10
25	25
30	30
45	45
40	30
25	25
30	30
14	14

### Antall møtt per studieplass

Institutt	Programtype
HF	Årsstudium
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Bachelor
IFR	Master
IFR	Master
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IFR	Årsstudium
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Bachelor
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Master
IHK	Årsstudium
IHK/IMS	Bachelor
IHK/IMS	Lektor
IHK/IMS	Master
IHK/IMS	Årsstudium
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Bachelor
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Master
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IKM	Årsstudium
IMS	Master
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor
IMU	Bachelor

26	18
8	6
20	20
15	15
2	2
13	13
0	8
10	10
20	15
45	45
7	5
18	15
25	25
10	10
7	5
45	45
10	5
33	33
10	5
8	8
12	10
4	4
8	0
7	7
20	20
4	4
17	15
32	30
25	25
25	32
30	30
30	30
20	20
20	20
18	15
18	15
30	30
30	30
<b>1654</b>	<b>1600</b>

IMU	Bachelor
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Master
IMU	Årsstudium
IMU	Årsstudium
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Bachelor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Lektor
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Master
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
ISL	Årsstudium
KULT	Master
KULT	Master
KULT	Årsstudium
KULT	Årsstudium
<b>Totalt</b>	

\*Egen opptaksramme fra 2021

\*\*Siste opptak 2020

\*\*\*Ikke opptak 2023

\*\*\*\*Ikke opptak 2024





Studieprogram	2020	2021	2022	2023	
Emnestudier		1,3	0,9	0,7	1,4
Filosofi – etikk		0,7	2,3	0,6	0,6
Filosofi – filosofi		1,2	1,1	1,1	1,1
Religionsvitenskap		0,3	0,9	0,3	0,3
Filosofi og etikk		0,8	1,0	0,4	0,5
Religionsvitenskap		0,4	0,6	0,1	0,2
Etikk					0,7
Filosofi		1,1	0,9	1,1	1,2
Religionsvitenskap		1,3	1,3	0,8	1,0
Antikkens kultur og klassiske fag		1,3	1,2	0,4	0,8
Arkeologi		0,9	1,1	1,0	0,9
Europastudier – engelsk		1,1	1,2	1,0	1,2
Europastudier – fransk		0,8	1,4	1,0	0,3
Europastudier – spansk		1,5	1,0	0,1	0,9
Europastudier – statsvitenskap		0,9	1,1	0,8	1,0
Europastudier – tysk		1,2	1,2	1,0	0,6
Kulturminneforvaltning		1,2	1,0	1,1	1,0
Arkeologi		1,2	1,1	1,4	0,8
European Studies		0,9	0,8	0,8	1,0
Historie - studieretning klassiske fag		0,7	0,7	0,4	0,3
Kulturminneforvaltning		0,8	1,5	0,7	1,4
Latin		1,1	1,3	0,9	1,0
Historie		1,0	1,1	1,0	1,0
Lektorutdanning i historie		1,6	1,0	1,1	1,1
Historie - studieretning historie		1,2	1,2	0,8	0,9
Historie		1,0	1,1	1,1	0,9
Drama og teater		1,2	0,9	0,5	0,7
Film- og videoproduksjon		1,0	1,0	1,1	1,0
Filmvitenskap		0,9	1,2	1,0	1,1
Kunsthistorie		1,2	1,3	0,7	0,7
Medievitenskap		1,2	1,0	1,1	1,1
Drama og teater		1,5	0,6	0,6	0,9
Film- og medievitenskap, Filmvitenskap		1,6	0,8	0,6	0,5
Film- og medievitenskap, Medievitenskap		0,6	0,6	0,0	1,4
Film- og videoproduksjon		1,1	1,0	0,3	0,6
Kunsthistorie		0,6	1,0	0,5	1,1
Drama og teater		1,0	1,0	1,1	1,1
Filmvitenskap		1,0	1,0	0,9	1,3
Kunsthistorie		1,4	0,9	1,0	1,1
Medievitenskap		1,0	1,1	1,2	1,1
Krig og samfunn					1,0
Musikkteknologi		1,1	1,0	1,0	1,0
Musikkvitenskap		1,1	0,4	0,5	0,7
Utøvende musikk – jazz (3-årig)*			1,1	1,1	0,9

Utøvende musikk – klassisk/kirkemusikk (4-årig)	1,2	0,8	0,6	0,6
Creative Music Technology/Musikkteknologi	1,4	1,3	0,8	1,0
Dance Knowledge, Practice and Heritage (Choreomundt	1,1	1,1	1,4	1,6
Master of Arts in Dance Studies/No-Ma-Ds**	0,8			
Music Performance Studies/Utøvende musikk	0,9	0,9	0,8	0,5
Music, Communication and Technology**	0,3			
Musikkvitenskap - studieretning komposisjon	0,5	0,0	0,5	0,5
Musikkvitenskap - studieretning musikkvitenskap	0,9	0,6	0,4	1,0
Kirkemusikk***	0,2	0,6	0,4	
Musikkvitenskap	1,2	1,7	1,3	1,9
Allmenn litteraturvitenskap	1,0	1,4	0,6	1,0
Engelsk	1,0	1,0	1,0	0,9
Fransk	0,6	0,4	0,1	0,1
Nordisk språk og litteratur	0,5	0,6	0,3	0,2
Norsk tegnspråk (tegnspråk og tolking)	1,2	1,0	1,0	1,1
Spansk	1,1	0,9	0,8	0,7
Tysk	0,4	0,9	0,1	0,1
Lektorutdanning i språk - engelsk	1,4	0,9	0,9	0,9
Lektorutdanning i språk - fransk	0,8	0,9	0,0	0,0
Lektorutdanning i språk - nordisk	1,3	1,0	0,7	0,8
Lektorutdanning i språk - tysk	0,6	0,4	0,6	0,2
Allmenn litteraturvitenskap	0,4	0,6	0,2	0,4
Engelsk	1,5	0,6	0,7	0,7
Fransk	0,5	0,5	0,3	0,0
Mphil - English Ling. and Language Acquisition****	0,5	0,5	0,6	0,0
Nordisk språk og litteratur	0,6	0,7	0,6	0,3
Språk og kommunikasjon i profesjoner	1,0	1,0	0,7	1,0
Tysk	0,5	1,0	0,8	0,3
Allmenn litteraturvitenskap	1,1	1,0	0,9	0,9
Engelsk	1,1	0,9	1,1	1,0
Fransk	0,9	1,2	0,8	0,4
Fransk med fagdidaktikk – Caen	0,5	1,0	1,2	1,4
Nordisk språk og litteratur	0,8	0,7	0,8	0,7
Spansk	1,1	0,9	1,0	0,7
Tegnspråk	1,0	0,8	1,0	1,0
Tysk	1,3	0,6	0,6	0,9
Likestilling og mangfold (KKS)	1,5	1,1	1,2	0,7
Master i studier av kunnskap, teknologi og samfunn (ST:	1,5	1,1	1,0	1,6
Likestilling og mangfold	1,1	0,9	1,2	1,2
Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)	1,0	0,9	1,2	0,9
	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>



2024
0,6
0,3
1,3
0,3
0,3
0,2
1,3
1,3
0,9
0,9
0,9
1,0
1,4
1,5
1,2
1,2
0,6
1,1
0,7
0,7
1,6
0,4
0,6
1,4
0,9
0,9
0,5
1,0
0,7
1,1
1,1
0,1
1,3
1,8
0,7
0,4
1,4
1,7
0,9
1,0
1,2
1,0
0,7
0,8

1,2
1,0
0,6
0,6
0,5
0,5
0,3
1,6
0,9
0,5
0,8
0,3
0,8
0,8
0,6
0,8
0,4
1,1
0,2
0,8
0,4
0,5
0,6
0,6
0,0
1,5
1,6
0,8
0,4
0,8
0,6
1,6
0,9
1,0
1,1
0,9
1,6
<b>0,9</b>

**OS 12/24 Ymse**

**ST 12/24 Godkjenning av protokoll**