

Strategisk personalplan
NTNU Vitenskapsmuseet
2017-2021

Mars 2017

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Føringer	4
2.1	Sentrale føringer; Ingen vekst i universitetenes basisbevilgninger.....	4
2.2	Føringer fra Museumsstyret.....	4
2.2.1	Øke det strategiske handlingsrom	4
2.2.2	Robuste faggrupper og administrative enheter	5
2.2.3	Ivaretagelse av de museale oppgaver	5
3	Vitenskapsmuseets enheter – status og ønsker.....	6
3.1	Utstillings- og publikumsseksjonen	6
3.2	Institutt for naturhistorie	6
3.3	Institutt for arkeologi og kulturhistorie.....	8
3.4	Nasjonallaboratoriene for datering.....	8
3.5	Museumsadministrasjonen	8
3.6	Oppsummering.....	9
4	Strategiske grep.....	9
4.1	Generell saksgang ved vakanser	9
4.2	Tiltak i planperioden (2017 - 2021)	10
4.2.1	Strategisk reansettelsespolitikk.....	10
4.2.2	Økt inntjening på museets BOA virksomhet.	11
4.2.3	Ansettelse av førstestillinger (delvis) betinget av ekstern inntjeningskrav	11
4.2.4	Samarbeid med øvrige enheter ved NTNU for delfinansiering av personell	11
4.2.5	Kjøp av ekstern kompetanse til gjennomføring av inntektsgivende aktiviteter	11
4.2.6	Midlertidig omfordeling av primæroppgaver.....	11
5	Vitenskapsmuseets enhetsvise tilrådinger i planperioden	12
6	Vedlegg – Enhetenes egne vurderinger av restriktiv reansettelsespolitikk.....	14
6.1	Nasjonallaboratoriene for datering.....	14
6.2	Utstillings- og publikumsseksjonen (Seksjon for formidling)	15
6.3	Institutt for naturhistorie	16
6.4	Institutt for arkeologi og kulturhistorie.....	26
6.5	Museumsadministrasjonen	28
7	Vedlegg – Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår	31

1 Innledning

I Tilpasningsavtalen som nå gjelder for hele NTNUs virksomhet, beskrives strategisk personalplanlegging som «å koordinere anskaffelse, bruk og vedlikehold av menneskelige ressurser i et langsiktig perspektiv». Dette betyr at enhver enhet skal med bakgrunn i sin visjon, sine verdier og sitt samfunnsoppdrag, skissere fremtidsbilder for enheten med vekt på personalmessige ressurser. For å fremstå som realistiske, må fremtidsbildene ta hensyn til de viktigste føringene for virksomheten. For NTNU Vitenskapsmuseets tilfelle blir det å ta hensyn til de føringene som kommer fra Kunnskapsdepartementet, Klima- og miljødepartementet og NTNU, føringene lagt av museumsstyret og føringene som følger av vårt samfunnsoppdrag. I tillegg vil museets Strategiplan 2017 – 2021 Vitenskap i sentrum være retningsgivende for våre prioriteringer.

NTNU Vitenskapsmuseet ønsker å ha fokus på inntjening og ikke innsparing, og det er et klart mål at aktiviteten ved museet skal øke på de fleste av museets virksomhetsområder. En av forutsetningene for en slik strategi er at museet kan stille insentivmidler til rådighet for instituttene og seksjonenes strategiske tiltak som vil bidra til økte BOA-inntekter gjennom økt prosjektakkvisisjon, publiseringsvirksomhet, internasjonalt samarbeid, eksterne oppdragsprosjekter og publikumsattraktive formidlingstiltak.

Vår ambisjon er at museet i planperioden 2017 - 2021 skal lykkes med å oppnå to overordnede mål:

1. Øke museets strategiske handlingsrom i tråd med målet om økt aktivitet ved museet.

Et økt strategisk handlingsrom krever at en ser museets totale virksomhet under ett. Dette er i tråd med Museumsstyrets klare krav til ledelsen, og betyr at en større andel av de økonomiske midler som kan benyttes i strategiske tiltak legges til museets ledelse (inkludert styret).

2. Styrke administrasjonens service-kapasitet overfor fagenhetene.

En samkjørt og kvalitativt god administrasjon vil frigjøre tid til faglig aktivitet innenfor forskning, utdanning, samlingskuratering, forvaltning og formidlingsvirksomhet.

Siden arbeidet med strategisk personalplan (SPP) startet har NTNU gjennomført en omfattende omorganisering og sentralisering av de administrative tjenester, med den hensikt å øke effektiviteten. I tillegg er Vitenskapsmuseet, som alle øvrige statlige enheter, pålagt årlige «avbyråkratiseringskrav» siden 2015. Totalt utgjør i 2017 disse to tiltakene Nok 4.3 mill i fratrukk på museets driftsbevilgning (se Tab.1).

Det vil ta noe tid før vi ser resultatet av de ulike effektiviseringstiltak, i tillegg skal NTNU innføre en ny Rammefordelingsmodell. På dette tidspunkt er det derfor uklart hvordan disse tiltakene vil slå ut for museets del. Det er derfor viktig å presisere at SPP skal være en dynamisk plan. Dette betyr at ved endrede forutsetninger og rammer for enhetens drift, skal det vurderes justeringer.

Tabell 1 Beregning av 80 % lønn av ramme drift (RD) j.fr Ms-sak 6-15

	Budsjett 2015	Budsjett 2016	Budsjett 2017
Museets driftsbevilgning fra NTNU (IFM)	56 369	61 392	63 190
"Avbyråkratiseringskrav"/Effektivisering	-862	-1 032	-2 474
"Flytting av oppgaver og trekk"			-1 833
Korrigert bevilgning NTNU	55 507	60 360	58 883
Overføring fra HF-fakultetet, arkeologistudiet (blir endret)	1 486	1 486	1 536
Refusjon administrative kostnader fra ADB	1 100	1 200	1 556
Refusjon fra museets institutter og seksjoner	0	0	0
Grunnlag 80 % lønnsberegning	58 093	63 046	61 975
Ms-sak 6-15 - Maksimalt 80 % lønnskostnader i 2020:	46 474	50 437	49 580

I følge budsjett er lønnskostnadene for 2017 nå 84.9% av beregningsgrunnlaget (j.fr. Ms-sak 6-15). Dette betyr at Vitenskapsmuseet må ha en reell nedgang i lønnskostnadene av nettobevilgning RD på 3 millioner i løpet av 2021.

2 Føringer

2.1 Sentrale føringer; Ingen vekst i universitetenes basisbevilgninger

Det er klare signaler fra departementet om at universitetene ikke kan forvente økninger i basisbevilgningene de kommende år. Vitenskapsmuseet kan derfor ikke forvente en vekst i overføringene fra NTNU. I en ny rammefordelingsmodell vil sannsynligvis Vitenskapsmuseets basisbevilgning bli overført før man gjør tildelingene til fakultetene. Dette vil i så fall gi en stor grad av forutsigbarhet i basisbevilgning, og årlige variasjoner vil kun påvirkes av hvorvidt økningen i basisbevilgning holder tritt med økningen i lønnsvekst.

2.2 Føringer fra Museumsstyret

2.2.1 Øke det strategiske handlingsrom

Museumsstyret har vært tydelig på at det økonomiske handlingsrommet må økes. Dette er et ledd i en offensiv strategi som på sikt skal gi museet et større strategisk handlingsrom, og samtidig støtte opp under det overordnede målet om at alle museets kjerneoppgaver skal sikres og aktiviteten økes.

Museumsstyret har klart påpekt at dette vil måtte medføre klare prioriteringer av aktivitetsområder, nedfelt i strategiske handlingsplaner, og der ansettelse av personell med inntjeningskrav vil være et aktuelt virkemiddel.

I tråd med Museumsstyrets vedtak må NTNU Vitenskapsmuseets strategiske personalplan derfor ta hensyn til at:

1. I løpet av perioden 2017-2021 (opprinnelig vedtak: 2016 – 2020) er det en målsetting at lønnsutbetalinger over RD skal reduseres til 80 % av basisbevilgningen¹. Dette skal ikke medføre oppsigelse av medarbeidere budsjettert og finansiert av RD.

2. De årlige overføringene i driftsregnskapet (RD og eksternt finansiert) for museet skal samlet ligge på mellom 8 % og 12 % av museets driftsbevilgning fra NTNU sentralt².

Mens man opprinnelig hadde et ensidig fokus på å nå styrets målsetting gjennom en restriktiv re-ansettelsespolitikk, legger denne strategiske personalplan opp til en rekke ulike tiltak, som alle har som mål at det *reelle* behovet for lønnskompensering til RD ansatte over basisbevilgningen reduseres. Eksempelvis vil en økt ekstern inntjening av museets RD ansatte bidra til museets klare ambisjon om å øke det strategiske handlingsrommet. Slik NTNUs budsjettmodell er i dag, vil det ikke være mulig å synliggjøre at det *reelle* behovet for lønnskompensering fra basisbevilgningen reduseres gjennom denne type tiltak.

Det vil derfor være behov for å nyansere og klargjøre Museumsstyrets vedtak, Ms-sak 6-15, om at lønnsutbetalinger til RD ansatte reduseres til 80% av basisbevilgningen.

2.2.2 Robuste faggrupper og administrative enheter

Vitenskapsmuseet ønsker å bygge robuste faggrupper innenfor de tematiske fagområder hvor vi både har forutsetninger og muligheter til å etablere nasjonalt og internasjonalt sterke miljøer. En viktig føring for den strategiske personalplanen vil derfor være å peke ut de virksomhetsområdene som skal gis særskilt prioritering i planperioden. Likeledes er det et ønske å utvikle robuste administrative enheter, hvor museets totale administrative kapasitet utnyttes optimalt, slik at tid til kjerneaktiviteter økes.

2.2.3 Ivaretagelse av de museale oppgaver

Museumsstyrets klare krav for den strategiske personalplan er at museets lovpålagte og avtalefestede oppgaver og vedtatte strategiplan, må kunne gjennomføres på en god måte. Dette betyr at museets basisaktivitet knyttet til innsamling, ivaretagelse og tilgjengeliggjøring av samlinger, lovpålagte oppgaver etter Kulturminneloven, formidling og avtalefestede undervisningsoppgaver må utføres.

¹ Basisbevilgningen 80 % skal beregnes av: Driftsbevilgningen fra NTNU (RD) fratrukket bevilgningen til internhusleie. Refusjon fra Artsdatabanken (for administrative tjenester) eller andre lønnsrefusjoner f.eks. arkeologistudiet som gjelder RD-ansatte legges til driftsbevilgningen fra NTNU.

² Beregningsgrunnlaget for overføringer: Driftsbevilgningen fra NTNU (RD) fratrukket bevilgningen til internhusleie.

3 Vitenskapsmuseets enheter – status og ønsker

NTNU Vitenskapsmuseet er organisert i fem enheter: To institutter, 2 seksjoner og fellesadministrasjonen. De to seksjonene er administrativt underlagt fellesadministrasjonen. De fem enhetene har vært delaktig i planarbeidet og er blitt utfordret til å kartlegge enhetenes satsningsområder og ressursbehov for planperioden. De to instituttene samt Utstillings- og publikumsseksjonen fikk følgende oppdrag:

Beskriv et løsningsforslag for 2020 hvor din enhet har to færre fast RD-ansatte.

- Hvilke funksjoner har dere bevart
- Hvilke funksjoner har blitt overført til andre ansatte
- Hvilke funksjoner har dere avviklet/reduert eller løst på annen måte

Innspillene er samlet som vedlegg i denne planen, med utdrag nedenfor.

3.1 Utstillings- og publikumsseksjonen

Utstillings- og publikumsseksjonen har to vitenskapelige stillinger, begge ansatt som universitetslektorer. Seksjonen har 7,37 tekniske og administrative årsverk, fordelt på 9 ansatte. Alle ansatte ved seksjonen er lønnet av RD-midler. Seksjonen vil få tre vakanser i planperioden 2017 – 2021: 1 universitetslektor og 1 senioringeniør (utstillingsarkitekt i 70 % stilling) og en administrativ stilling (50 % stilling). I løpet av 2015 har skoletjenesten fått en økt bemanning fra 1.45 årsverk til 2 årsverk, ved at 55 % av årsverket til universitetslektor er forskuttert. Dette betyr at i planperioden vil seksjonen få 1.65 årsverk i vakanse.

Prioriterte funksjoner ved seksjonen

- Funksjonen universitetslektor må beholdes. Ved vakanse vil dette utgjøre 0.45 årsverk. For å øke aktiviteten innenfor skoletjenesten, samt nå målet om 50 000 besøkende, må skoletjenesten styrkes.
- For få en større satsning på utvikling og gjennomføring av arrangementer, foredrag, omvisninger og events, må aktiviteten økes fra dagens 0.45 årsverk til 1 årsverk.
- Funksjonen utstillingsarkitekt ønskes bevart, og økt fra 0.7 årsverk til 1 årsverk.

De prioriterte funksjoner ved seksjonen vil utgjøre totalt 2 årsverk.

Funksjoner som kan overføres

- Funksjonen organisering og ledelse av museumsvertene og drift av museumsbutikk kan overføres til andre administrative stillinger

Hvilke funksjoner er avviklet/reduert eller løst på annen måte?

- Seksjonen har ikke avviklet noen funksjoner

3.2 Institutt for naturhistorie

Institutt for naturhistorie har i dag 25 vitenskapelige ansatte (23,1 årsverk) inkludert 6 rekrutteringsstillinger. Instituttet har 19 tekniske og administrativt tilsatte, fordelt på 18 årsverk.

Instituttet er inndelt i to faggrupper: Bevaringsbiologigruppa og Systematikk- og evolusjonsgruppa. I tillegg har instituttet to botaniske hager: Ringve botaniske hage og Kongsvoll fjellhage. Totalt 17 ansatte, fordelt på 14,8 årsverk, er lønnet av ekstern finansiering. Instituttet vil få 3 vakanser i planperioden 2017 – 2021: 1 Vitenskapelig stilling, faggruppe bevaringsbiologi (100%), 1 Vitenskapelig stilling, faggruppe bevaringsbiologi (60%), og 1 Vitenskapelig stilling, faggruppe systematikk og evolusjon (60%). Totalt vil instituttet få 2.2 årsverk i vakanse.

Effekter av reduksjon i årsverk på prioriterte funksjoner ved seksjonen

Basert på status mai 2016, har instituttet gjennomført en grundig analyse av konsekvensene ved å redusere antall fast ansatte med lønnsmidler over RD med 2 årsverk. Hovedkonklusjonen er at dette ikke kan gjennomføres uten at det vil få store konsekvenser for instituttets primærvirksomhet.

Vitenskapelige samlinger: En reduksjon i antall førstestillinger som har arbeidsoppgaver med de vitenskapelige samlingene vil føre til at store deler av samlingene vil inaktiveres med tanke på tilvekst og forskning, samlingene vil kun forvaltes i forhold til sikring og utlån.

Forskning: Reduksjon i staben som skal drive forskning vil føre til lavere produksjon av vitenskapelige publikasjoner, forskningssøknader og redusert kapasitet for å drive oppdragsforskning opp mot forvaltningen.

Formidling: Det er en stor fare for at økt arbeidsbelastning innenfor forskning og samlinger vil føre til mindre aktivitet på formidling.

Undervisning: Redusert undervisning vil føre til mindre kontakt med studenter og dermed dårligere rekruttering av masterstudenter. Det vil ha negative konsekvenser for samarbeidet med Institutt for biologi.

Funksjoner som kan overføres

De ansatte i de tre vitenskapelige stillingene har unik kompetanse på de organismegruppene de har ansvar for. Det eneste som kan overføres til andre ansatte er enkelte små grupper av insekter, samt å administrere publikumshenvendelser og utlån.

Overføring av samlingsansvaret for insektgrupper til andre med insektkompetanse på instituttet, vil bety en merbelastning på samlingsoppgaver og dermed en reduksjon i antall timer instituttet har avsatt til undervisning. Med en reduksjon i antall undervisningstimer vil instituttet ikke kunne oppfylle sin del av avtalen med Institutt for biologi ved NV fakultetet.

Hvilke funksjoner er avvirket/reduisert eller løst på annen måte?

Instituttet ser det som eneste mulighet å redusere ressurser til undervisningen da vi må opprettholde ressursene som brukes mot den eksternfinansierte aktiviteten.

Hvis NTNU Vitenskapsmuseet ønsker å kutte to stillinger vil det som gjør minst skade være å kutte taksidermiststillingen (når denne blir vakant) og én vitenskapelig stilling. Det naturlige vil da være å nedprioritere samlingene på pattedyr og fugl, siden en samtidig fjerner viktige støttefunksjoner for disse samlingene ved å ta bort taksidermisten.

En kurator for pattedyr- og fuglesamlingen kan eventuelt engasjeres på lignende vis som det er gjort for lav og sopp på herbariet med en 20 % stilling.

En bedre løsning vil være å tilsette en førstestilling med samlingsansvar for pattedyr og fugl med et mål om en forskningsaktivitet som dekker aktuelle tverrfaglige tema som drives ved museets to institutter og Nasjonallaboratoriene for datering.

Taksidermisttjenester kan kjøpes i det private markedet. Men det kreves god kjennskap til vitenskapelige samlinger og museumsaktivitet hos den/de som tjenestene kjøpes fra. Et alternativ kan være å engasjere en taksidermist i en liten stillingsandel og gi rom for at resten av stillingen fylles med BOA-aktivitet.

3.3 Institutt for arkeologi og kulturhistorie

Institutt for arkeologi og kulturhistorie har i dag 19 vitenskapelige ansatte (18,3 årsverk) inkludert 2 rekrutteringsstillinger og 2 vitenskapelig assistenter. Seksjonen har 25 tekniske og administrativt tilsatte, fordelt på 21,95 årsverk inkludert en lærling.

Instituttet er inndelt i fire faggrupper: samling, konservering, ytre forvaltning og undervisning. Totalt er 22 ansatte, fordelt på 19,85 årsverk, lønnet av ekstern finansiering.

Instituttet vil få 5 vakanser i planperioden 2017 – 2021. Disse er:

2 vitenskapelige stillinger ved faggruppe undervisning, 1 vitenskapelig stilling ved faggruppe samling, 1 vitenskapelig stilling faggruppe konservering (0.4 årsverk) og 1 teknisk stilling konservering.

3.4 Nasjonallaboratoriene for datering

Nasjonallaboratoriene har 4 årsverk vitenskapelige stillinger, hvorav to faste og to rekrutteringsstillinger. De faste er begge førsteamanuenser. Enheten har 4 årsverk tekniske og administrative stillinger. I tillegg utøves administrative oppgaver av ansatt ved Museumsadministrasjonen.

Enheten vil få 1 vakanse vitenskapelig stilling i planperioden.

To tekniske stillinger er lønnet av ekstern finansiering.

Satsningsområder

- Kunderådgivning- og fagbestillerfunksjonen må videreutvikles.
- Øke kapasiteten ved ¹⁴C-laboratoriets prepareringslinje til en årlig prøvegjenomstrømning på mer enn 1000 prøver.
- Etablere et undervisningstilbud i dateringsmetodikk.
- Utvikle en sterkere samhandling med studenter.

3.5 Museumsadministrasjonen

Museumsadministrasjonen består av 17 ansatte fordelt på 15 årsverk, og består av direktør, forsknings- og samlings sjef, administrasjonssjef, kommunikasjonsleder og gruppene HR, post og arkiv, økonomi og IKT.

Tre stillinger tilsvarende 2,25 årsverk er lønnet av ekstern finansiering.

Satsningsområder

- Styrke kvalitet og servicegrad på tjenestene.
- Implementere nye administrative systemer.
- Utvikle spisskompetanse innenfor «smalere områder»
- Redusere ressursbruken på «forvaltningsoppgavene» for å frigjøre ressurser til økt bruker- og lederstøtte

Enhetens ønsker

- Styrke forskningskoordinering og -administrasjon med arbeidsoppgaver mot EU- og EØS-prosjekter.
- Økt lederstøtte til museumsdirektør.

3.6 Oppsummering

Institutt for naturhistorie: Vil få 2.2 årsverk i vakanse i planperioden. Instituttet har vurdert at ved en reduksjon av antall ansatte, vil noen oppgaver kunne overføres til andre ansatte, men at dette vil medføre redusert kapasitet på undervisning og formidling.

Utstillings- og publikumsseksjonen: Vil få 2,2 årsverk i vakanse i planperioden, ønsker å styrke eksisterende funksjoner ved enheten med 2 årsverk.

Institutt for arkeologi og kulturhistorie: Instituttet får 4.4 årsverk vakanse i planperioden. Det ene årsverket er forskuttet gjennom tilsetting av tidligere instituttleder, mens ett årsverk er knyttet til undervisning i arkeologi, og er bestemt videreført.

Nasjonallaboratoriene for datering: Vil få vakanser i 1 vitenskapelig stilling i planperioden.

Museumsadministrasjonen: Vil ikke få vakanser i planperioden (med unntak av museumsdirektør). Enheten ønsker å styrke oppgaver knyttet til forskningskoordinering (internasjonalt fokus) og lederstøtte til museumsdirektør.

4 Strategiske grep

Det er et betydelig gap mellom forventninger og ønsker hos de enkelte enhetene ved museet, og hva som realistisk kan oppnås gjennom bruk av dagens driftsbevilgning fra NTNU. I hovedsak betyr det at vekst i antall ansatte må komme gjennom tilgang på ekstern finansiering. Det vil derfor i planperioden bli svært viktig å prioritere de satsingsområdene hvor vi har størst muligheter og forutsetninger for å lykkes.

4.1 Generell saksgang ved vakanser

For alle vakanser skal det gis en helhetlig vurdering på museumsnivå. Følgende vil være saksgang for benyttelse av frigjorte midler på lønnsbudsjettet knyttet til RD:

- 1 Museumsadministrasjonen informerer museumsdirektøren om ledige midler.
- 2 Ledergruppen diskuterer bruk av de ledige midlene basert på gjeldende strategisk planverk og denne strategiske personalplan.

3 Museumsdirektør beslutter om, og eventuelt hvordan, frigjorte lønnsmidler skal benyttes ved tilsetting av ansatte lønnet over RD.

4.2 Tiltak i planperioden (2017 - 2021)

Følgende tiltak vil alle bidra til å oppfylle Museumsstyrets målsetting om at museet må opparbeide et større økonomisk handlingsrom for gjennomføring av strategiske tiltak:

- Restriktiv reansettelsespolitikk
- Økt inntjening på museets BOA virksomhet
- Ansettelse av førstestillinger (delvis) betinget av ekstern inntjening
- Samarbeid med øvrige enheter ved NTNU for delfinansiering av personell
- Kjøp av ekstern kompetanse til gjennomføring av inntektsgivende aktiviteter
- Midlertidig omfordeling av primær oppgaver

Personalplanen legger opp til at målsettingen skal nås uten at dette medfører oppsigelse av medarbeidere budsjettet og finansiert av RD, og samtidig som museets kjerneoppgaver skal opprettholdes.

4.2.1 Strategisk reansettelsespolitikk

Vitenskapsmuseet vil i perioden 2017 – 2021 få 12 vakanser, som i dag totalt utgjør 9.8 årsverk (Tab.2). Av årsverkene fordeler disse seg på 7.6 årsverk vitenskapelige- og undervisningsstillinger, 1 årsverk tekniske stillinger og 1.2 årsverk administrative stillinger.

Tabell 2. Oversikt over vakanser (årsverk) finansiert av driftsramme (RD) på de ulike enheter i løpet av planperioden 2017 – 2021. Basert på antall årsverk som utføres av ansatte i aldersgruppen 65 – 70 år i 2017.

Enhet	Kvinne	Mann	Total
IAK	2.4	2	4.4
INH	0	2.2	2.2
UPS	1.2	1	2.2
NDL	0	1	1.0
Adm/felles	0	0	0
Total	3.6	6.2	9.8

Hvis Museumsstyrets målsetting om å redusere andelen lønn av ramme-drift-tildelingen (RD) innen 2020 til 80 %, og dette kun skal oppnås gjennom en restriktiv re-ansettelsespolitikk, vil dette betyr at belastningen av ansatte lønnet over RD tildelingen må reduseres med ca. 2,8 millioner innen 2020.

4.2.2 Økt inntjening på museets BOA virksomhet.

Vitenskapsmuseet har for beskjedne inntjening på sin BOA virksomhet. Prosjektlederne må i planleggingsfasen kartlegge alle faktiske kostnader ved utførelse av prosjekter, og i større grad budsjettere med museets ressursforbruk. Med ressursforbruk menes egne og andre aktørers lønnsmidler, eksempelvis teknisk støttepersonale, samt leiestedskostnader. Leiestedskostnadene skal bidra til at laboratorier og vitenskapelig utstyr er tilgjengelig, og at de kan driftes, vedlikeholdes og utvikles slik at de er fremste front for en konkurransedyktig forsknings- og utdanningsvirksomhet. I tillegg vil leiestedsinntektene gjøre det mulig å bygge opp og utvikle nye laboratorier og vitenskapelig utstyr.

4.2.3 Ansettelse av førstestillinger (delvis) betinget av ekstern inntjeningskrav

Ved ansettelse av førstestillinger vil det være påkrevd å vurdere om det skal pålegges et eksternt inntjeningskrav til stillingen. Innstillende myndighet for tilsettingen må vurdere de reelle mulighetene for ekstern inntjening innen det aktuelle fagfeltet, og sammen med museumsdirektøren fastsette eventuelt inntjeningskrav. Delt stilling kan også være en mulighet, hvor f.eks. ansettelsen foretas gjennom en andel forskerstilling med inntjeningskrav.

Dersom mulig, bør en stilling med inntjeningskrav tillegges innstegsstillinger, da dette vil gjøre museet i stand til å foreta en god evaluering av måloppnåelsen før fast tiltredelse. I alle tilfeller vil det være absolutt nødvendig med en mentorordning som bygger god kompetanse innen søknadsprosess og –skriving.

4.2.4 Samarbeid med øvrige enheter ved NTNU for delfinansiering av personell

NTNU Vitenskapsmuseet har som intensjon å holde en dialog med aktuelle fakultet for til enhver tid inneha en oversikt over de fakultetet som kan inneha behov for tilsetting av lignende kompetanse, og dermed øke muligheten for å ansette kvalifisert personell i delte stillinger. Dette vil være av størst aktualitet ved ansettelser av tekniske og administrative stillinger.

4.2.5 Kjøp av ekstern kompetanse til gjennomføring av inntektsgivende aktiviteter

Det vil være aktuelt å vurdere kjøp av ekstern kompetanse på enkelte fagområder. Faktorer som må belyses er lønn, sosiale kostnader og arbeidsplasskostnader (indirekte kostnader som kontorplass, rekvisita mm.), faglig kompetanse og kostnader til areal og utrustning av verksted/laboratorier. Utarbeidelse av konsekvensanalyse må gjennomføres.

4.1.6 Midlertidig omfordeling av primæroppgaver

I henhold til «Lokal lønnspolitikk for NTNU» har grunnenhetens leder mulighet til å reforede primæroppgaver tildelt gjennom arbeidsavtaler:

For vitenskapelige tilsatte i kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger ved universitetene er primæroppgavene vanligvis undervisning og forskning. Ved NTNU Vitenskapsmuseet erstatter arbeid med vitenskapelige samlinger og formidling en stor del av undervisningsoppgavene til de vitenskapelig ansatte.

...

For å løse enhetens og instituttets behov kan primæroppgavene i begrensede perioder være skjevt fordelt. Individuell fleksibilitet bør kunne forutsettes samtidig som den enkelte tilsattes behov og forutsetninger blir ivaretatt. Dersom den tilsattes forskningsplikt ikke oppfylles, kan grunnenhetens leder pålegge andre oppgaver innenfor arbeidsplikten.

Dette kan være et aktuelt virkemiddel for å løse Vitenskapsmuseets primæroppgaver ved mer fleksibel bruk av fordeling av arbeidsoppgaver basert på arbeidsgivers styringsrett.

5 Vitenskapsmuseets enhetsvise tilrådinger i planperioden

Målet om at ingen fast ansatte skal sies opp, og at museets kjerneoppgaver skal opprettholdes står fast. Som beskrevet i denne strategiske personalplan er det 6 ulike tiltak som potensielt kan bidra til å oppnå museumsstyrets målsetting om økt strategisk handlingsrom og dermed økt aktivitet innen områder prioritert i museets strategiske plan «Vitenskap i sentrum». Nedenfor følger enhetsvise tilrådinger i planperioden, men det presiseres at selv om den strategiske personalplan skal gjelde for perioden 2017 – 2021, er det allikevel en dynamisk plan som skal hensynta effekten av de tiltak som iverksettes.

UPS: Seksjonen vil få 2.2 årsverk i vakanse i løpet av planperioden. Av disse er 1 vitenskapelig stilling. Denne er allerede forskuttert gjennom tildeling av 0,55 årsverk til styrking av museets arrangementskapasitet.

I tillegg vil seksjonen få 1.2 årsverk i vakanse på to tekniske stillinger. For samtlige vakanser gjelder de prosedyrer som er nevnt i pkt 4.1

INH:

Instituttet får 3 vakante vitenskapelige stillinger i planperioden, til sammen utgjør dette 2.2 årsverk. Intern eller ekstern ansettelse av ny instituttleder i planperioden vil i vesentlig grad påvirke mulighetsrommet for reansettelser. I tillegg vil instituttet i løpet av 2021 måtte tilby fast stilling til instituttets Onsager fellow.

På kort sikt (2017) bør instituttet utlyse 1 vitenskapelig stilling. Instituttet bør vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å benytte innstegsstilling. Kravene til innstegsstilling er vedlagt. Instituttet kan også vurdere ansettelse av vitenskapelige stillinger med krav om 50% ekstern finansiering. I slike tilfeller vil museets fellesadministrasjon dekke lønnsutgifter knyttet til samlingskuratering og formidling, mens instituttet selv svarer for de øvrige lønnsutgifter.

Instituttet skal utlyse instituttleder i 2018. Gitt intern ansettelse, kan instituttet utlyse 1 vitenskapelig stilling i 2018, eventuelt to stillinger med krav om 50% ekstern inntjening etter de samme prosedyrer nevnt ovenfor..

Eventuelt øvrige vakanser ved instituttet utover de 3 vitenskapelige stillingene, skal behandles slik det er beskrevet i pkt. 4.1.

IAK:

Instituttet vil få 5 vakanser i planperioden 2017 – 2021. Disse er:

1 vitenskapelig stilling ved faggruppe undervisning. Denne stillingen er allerede bestemt videreført, og vil bli utlyst i løpet av våren 2017.

1 vitenskapelig stilling ved faggruppe samling. Denne vakansen er allerede forskuttert gjennom ansettelse av tidligere seksjonsleder. Vakansen vil således ikke bli utlyst, og dermed føre til en reduksjon på 1 årsverk over RD i planperioden.

Øvrige vakanser: 1 vitenskapelig stilling ved faggruppe undervisning, 0.4 årsverk vitenskapelig stilling ved faggruppe konservering og 1 teknisk stilling. For disse gjelder de prosedyrer som nevnt under pkt. 4.1.

6 Vedlegg – Enhetenes egne vurderinger av restriktiv reansettelsespolitikk

6.1 Nasjonallaboratoriene for datering

Nasjonallaboratoriene er en enhet med 9,2 budsjetterte årsverk i 2015, hvorav 1,5 stillinger er betinget av ekstern finansiering. Det er store forventninger til utvikling av både infrastruktur og forskningsaktiviteten ved enheten, og det arbeides med forankring av forventningene internt.

Enheten har 5,2 årsverk vitenskapelige stillinger. Av disse er det 2 faste stillinger, begge som førsteamanuensis. De resterende årsverkene består av en professor II (20 %) og tre rekrutteringsstillinger hhv 2 postdoktorstillinger og en ph.d.-stipendiat. Disse videreføres i 2016.

Seksjonen har 4 årsverk teknisk-administrative stillinger. 0,5 årsverk er satt av til fag-administrative oppgaver og 3,5 årsverk er tekniske stillinger.

Det må avklares hvordan enheten skal løse fag-administrative oppgaver inkludert kunderådgivning fra i 2016. En planlagt ny eksternfinansiert teknisk stilling for 2015 utsettes til høsten 2016. Det planlegges å engasjere en studentassistent eller praktikant i januar 2016 for å ta seg av rensing av utstyr i prepareringslaboratoriet. Dette vil frigjøre tid til mer utviklingsorientert arbeid hos ingeniørene.

Enheten ser behov for en kjemiker (med forskerkompetanse), særlig hvis det investeres i utstyr for aminosyreanalyse (HPLC). Det er søkt NTNU om SO-midler til finansiering av slikt utstyr. Dersom en får tilslag på dette, er det ønskelig å kunne rekruttere en postdoktorstipendiat som blant annet kan ta seg av implementeringen av utstyret i laboratoriet.

Det forventes ikke avganger som følge av pensjon i planperioden.

Enhetens satsningsområde

¹⁴C-laboratoriets første prioritet er å øke kapasiteten på prepareringen slik at en årlig prøvegjennomstrømming på mer enn 1000 prøver med ukjent alder kan nås. Dette innebærer å duplisere prepareringslinjer og utvikle bedre grafitteringssystemer. Den kjemiske prepareringen av organiske prøver må strømlinjeformes. Det skal utvikles en metode for å rapportere resultater som er omfattende med tanke på informasjon til oppdragsgiverne, men samtidig ikke for tidkrevende for laboratoriets ansatte. Generelle rutiner i laboratoriet vil også omfatte bruk av massespektrometeret og elementanalytoren (isotopanalyser).

Etablering av undervisningstilbud i dateringsmetodikk i 2015 er ikke realisert. Vi vil på sikt utvikle et slikt tilbud, men det vil ta tid da det må integreres i universitetets undervisningsprogram. Det er også ønskelig å utvikle en sterkere samhandling med studenter, f.eks. gjennom involvering i eksisterende forskerskoleinitiativ.

Nasjonallaboratoriene har ambisjon om å organisere den neste «International Radiocarbon Conference» i 2018, og annonserer sitt kandidatur i november 2015.

Enhetens ønsker

Laboratoriet har for 2016 søkt om støtte til vitenskapelig utstyr fra NTNU. Den ene delen av søknaden (NOK 800 000) er knyttet til utstyr som er nødvendig for å betjene laboratoriet på et

internasjonalt nivå. En del av utstyret som laboratoriet besitter er gammelt, eksempelvis sentrifuge, vakuummålere og vakuumpumper. Mangelen på moderne utstyr og slitasje på utstyr, forsinker, og vil i enkelte tilfeller stanse, prøveprepareringen. Dersom laboratoriet ikke får de omsøkte midlene, må alternative løsninger treffes for å tilveiebringe grunnleggende utstyr for et kjemisk laboratorium, inkludert en vurdering av muligheten for å kjøpe brukt utstyr.

Laboratoriet vil ansette en studentassistent eller en praktikant i januar 2016. I løpet av året er det behov for en kjemiker (ph.d.-nivå) og en laboratorietekniker, som planlagt for 2015.

For å frigjøre forskningstid til vitenskapelige ansatte, kan en mulighet være å se på løsninger for teknikerarbeid ved dendrokronologi-laben. En mulig ordning kan være ansettelse av studentassistent. En slik ordning kan i neste fase styrke sjansene for søkere til rekrutteringsstillinger.

6.2 Utstillings- og publikumsseksjonen (Seksjon for formidling)

Strategisk personalplan – analyse og konsekvensvurdering

September 2016 - Utstillings og publikumsseksjonen/Seksjon for formidling v/RWH

For å imøtekomme museumsstyrets bestilling, bes seksjonene besvare følgende:

- For de ovenfor nevnte stillinger som må forventes frigjøres ved pensjonerings i perioden som skissert over, ønskes en kartlegging av følgende:
 - o Beskriv et løsningsforslag for 2020 hvor din seksjon har to færre fast RD-ansatte.
 - Hvilke funksjoner har dere bevart
 - Hvilke funksjoner har blitt overført til andre ansatte
 - Hvilke funksjoner har dere avvirket/reduisert eller løst på annen måte

Det presiseres at museumsstyret ønsker at medvirkning ivaretas, j.fr tilpasningsavtalens pkt. 4.5.1:

På institutt/avdelingsnivå er leder for instituttet/avdelingen ansvarlig for medvirkning. Medvirkning ivaretas ved at medarbeidere informeres om enhetens planer, hvilke beslutninger som vurderes, og at medarbeiderne i rimelig tid gis anledning til å uttale seg før endelig beslutning fattes.

Hvilke funksjoner har dere bevart?

Funksjonen universitetslektor på feltet skoletjeneste må bevares i vår seksjon.

Begrunnelse:

- Det er ikke mulig å nå strategiske mål i ny strategiplan 2017 – 2021 uten å beholde denne kompetansen
- NTNU Vitenskapsmuseet har satt som strategisk viktig mål og veivalg at «alle elever i Trøndelag opplever museets pedagogiske program i løpet av grunnskoleløpet, enten som besøkende på museet eller i møte med regionale opplegg». I tillegg har museets styre bedt om at målet med 50.000 besøkende opprettholdes.
- Dette er ambisiøse mål som krever fagkompetanse til både utvikling av pedagogiske opplegg som oppfyller skolens læringsmål innenfor aktuelle fag og til planlegging, kontakt med skolens fagfolk og lærere samt gjennomføring i hele vår region.

- For å nå disse målene er det også nødvendig å øke museets kapasitet til å ta imot større andel elever fra skolene i Trondheim. Pedagogiske opplegg utarbeidet for skoleklasser kan da overføres også til arrangement for barn og unge besøkende i helgene.

Funksjonen utstillingsarkitekt bevarer

Begrunnelse:

- En av museets kjerneoppgaver er å produsere utstillinger basert på våre samlinger. Til dette trengs utstillingsformgivningskompetanse i kombinasjon med arkitektkompetanse.
- Arkitektkompetanse er også nødvendig i oppfølging, tilpasning, vurderinger og bruk av museets gamle bygninger som er fredet i hht Riksantikvarens retningslinjer.

Hvilke funksjoner har blitt overført til andre ansatte?

Funksjonen organisering og ledelse av museumsvertene og drift av museumsbutikk kan overføres til andre administrative stillinger

Hvilke funksjoner har dere avviklet/reduisert eller løst på annen måte?

Vi har ikke avviklet noen funksjoner. Resepsjonstjenester, post og pakker er effektivisert. Vi har i større grad tilpasset volumet av museumsvertter etter ukedagenes ulike behov. Restrukturering av museumsvertenes arbeidsmåte har gitt mer effektiv drift.

6.3 Institutt for naturhistorie

Strategisk personalplan for Seksjon for naturhistorie

Museumsstyret ber oss om å si noe om hvilke funksjoner som er bevart, overført til andre eller avviklet/reduisert eller løst på annen måte med to mindre RD-ansatte i 2020. Svaret på det kan ikke bli enkelt da dette er en situasjon som vil få store konsekvenser for alle deler av vår primæraktivitet.

For å kunne svare opp bestillingen fra museumsstyret må funksjonene som er knyttet til stillingene som skal frigjøres beskrives. Dette er gitt som et grunnlag lagt som vedlegg bakerst i dette notatet under overskriften "Beskrivelse av nåsituasjonen".

Museumsstyret har gitt følgende bestilling gjennom notat (udatert) til seksjonene mottatt 12.05.2016:

Bestilling til seksjonene

For å imøtekomme museumsstyrets bestilling, bes seksjonene besvare følgende:

For de ovenfor nevnte stillinger som må forventes frigjøres ved pensjonerings i perioden som skissert over, ønskes en kartlegging av følgende:

- *Beskriv et løsningsforslag for 2020 hvor din seksjon har to færre fast RD-ansatte.*
 - *Hvilke funksjoner har dere bevart*
 - *Hvilke funksjoner har blitt overført til andre ansatte*
 - *Hvilke funksjoner har dere avviklet/reduisert eller løst på annen måte*

Medvirkning og prosess

Bestillingen fra museumsstyret ble diskutert i seksjonenes ledergruppe. Det ble besluttet å utarbeide en "Beskrivelse av nåsituasjonen" som et grunnlag for diskusjoner blant seksjonens medarbeidere. I tillegg til beskrivelsen ble det formulert momenter som kunne være til hjelp i prosessen. Medvirkning er sikret ved at det innledende notatet ble sendt ut til alle medarbeideren ved seksjonen 8. juli. Etter ferien ble arbeidet gjenopptatt gjennom separate diskusjoner i faggruppene samt et felles møte organisert av faggruppene. Mandagsmøtet (personalmøte) 5. september ble i sin helhet viet strategisk personalplan. Ledergruppa har jobbet med dette gjentatte ganger underveis i prosessen. Dette notatet er sendt til alle medarbeidere 16. september og saken tas opp for innspill på mandagsmøtet 19. september. Dette notatet tjener som referat fra arbeidsmøter og personalmøte. For medvirkningsprosessen henvises det til [Tilpasningsavtalen](#) punkt 4.5.1, 8.3 og 8.4.

Svar på bestillingen fra museumsstyret

Konklusjon

En nedbemanning slik det er bedt om å utrede vil vi sterkt fraråde. Den går imot NTNU Vitenskapsmuseet sin strategiplan og de «målbilder» vi har for forskning, formidling og samlinger. En reduksjon i to RD-stillinger ved seksjonen i 2020 vil få store konsekvenser for følgende virksomhetsområder:

Vitenskapelige samlinger - Forskning opp mot de vitenskapelige samlingene er avhengig av at vi har forskere med genuin organismekunnskap som sørger for tilvekst og utvikling av samlingene i tråd med forskningsambisjonene. Forvaltning og tilvekst i de vitenskapelige samlingene er avhengig av tilstrekkelig med ressurser og timeverk. En reduksjon i antall førstestillinger som har arbeidsoppgaver med de vitenskapelige samlingene vil føre til at store deler av samlingene vil inaktiveres med tanke på tilvekst og forskning, samlingene vil kun forvaltes i forhold til sikring og utlån.

Forskning - Reduksjon i staben som skal drive forskning vil føre til lavere produksjon av vitenskapelige publikasjoner, forskningssøknader og redusert kapasitet for å drive oppdragsforskning opp mot forvaltningen. Videre vil det svekke satsningen museet har gjort opp mot Onsager-stillingen som en del av NTNUs toppforskning. Det vil videre ha en negativ effekt på nettverksbygging og samarbeidsinitiativ på tvers av fag, institusjoner og landegrenser.

Formidling - En reduksjon i staben med to vitenskapelige stillinger vil føre til færre personer til å drive formidlingsaktivitet. Det er en stor fare for at økt arbeidsbelastning innenfor forskning og samlinger vil føre til mindre aktivitet på formidling.

Undervisning - En reduksjon av staben med to førstestillinger vil ha direkte konsekvens ved at det blir færre personer til å undervise på kurs og veilede master- og PhD-studenter. Indirekte vil det også føre til at de som underviser på kurs i dag må redusere sin undervisning for å ta hånd om samlinger og forskningsoppgaver overført fra andre. Redusert undervisning vil føre til mindre kontakt med studenter og dermed dårligere rekruttering av masterstudenter. Det vil ha negative konsekvenser for samarbeidet med Institutt for biologi.

De vitenskapelige objektsamlingene er NTNU Vitenskapsmuseet sin egenart, de må vi ta vare på og videreutvikle gjennom forskning og formidling.

Seksjon for naturhistorie har behov for alle de tre vitenskapelige stillingene som blir tilgjengelig ved avgang for aldersgrensen i perioden, for å ivareta viktige deler av de zoologiske samlingene. Det er mange organismegrupper blant de zoologiske samlingene som ikke har aktive samlinger med jevn tilvekst og mye inn- og utlån, slik har det vært og slik vil det også være i fremtiden. Situasjonen er den samme ved de botaniske samlingene. Det er derimot behov for å drive forskning og utvikling av samlingen for de store og artsrike organismegruppene.

For å ta vare på de vitenskapelige objektsamlingene må det være et minimum av aktivitet knyttet til dem. Dette krever to stillinger knyttet til insektgrupper og en stilling knyttet til pattedyr, fugl, amfibier og reptiler. Disse stillingene bør besettes av taksonomer med genuin organismekunnskap og evne til å bygge opp samlinger innenfor sine interesseområder. Det er svært viktig med et norsk/nordisk kunnskapsområde for å ta ut det store formidlingspotensialet i tilknytning til stillingene. Det siste er viktig med tanke på formidling og samfunnskontakt. Vi kan ikke forvente å finne noen som dekker alle våre «ledige grupper», men kandidatene må ha en eller flere grupper de virkelig brenner for og hvor samlingene og viktige dataserier utvikles og aktiveres for forskning. Et krav om forskningsproduksjon på høyt internasjonalt nivå er et selvsagt krav. Det er ønskelig å kunne lyse ut to førstestillinger innen entomologi med basis i den nevnte organismekunnskapen og taksonomi, men der forskningsfeltet samlet for de to stillingene kan dekke opp både avansert biosystematisk metodikk og bevaringsbiologiske tema basert på samlingene, hvis søkergrunnlaget gir rom for dette. En førstestilling med ansvar for samlingene av pattedyr og fugl (samlingsansvar for vertebrater) kan lyses ut med forskning i et tverrfaglig felt som spenner over museets enheter, slik det beskrives under.

Dette vil hjelpe NTNU Vitenskapsmuseet å nå våre visjoner om aktive vitenskapelige samlinger og viktige dataserier som grunnlag for forskningsaktiviteten, og som resulterer i vitenskapelige publikasjoner.

Seksjon for naturhistorie og museet har behov for en taksidermist for å preparere materiale for samlingene for fugl og pattedyr, og for en forsvarlig forvaltning av de eksisterende samlingene. Taksidermisten har dessuten viktige funksjoner i forhold til utstillinger og ikke minst publikumskontakt.

Redegjørelse og vurdering av reduksjon med to RD-stillinger

Ved Seksjon for naturhistorie er det tre vitenskapelige stillinger som frigjøres frem mot 2021 og en taksidermist (2022). Disse stillingene dekker viktige funksjoner innenfor NTNU Vitenskapsmuseet sitt primærområde. Det mest kritiske er å ivareta samlingsansvaret som har vært dekket av disse stillingene. Samlinger som i dag dekkes av stillingene til Aagaard, Dolmen og Thingstad inkluderer pattedyr, fugl, reptiler, amfibier, biller, teiger, sommerfugler og vårfluer. I tillegg til samlingsansvar følger det en betydelig formidlingsaktivitet med enkelte av gruppene. Det har vært gjennomført mye formidling innenfor stillingene til Aagaard, Dolmen og Thingstad. Dette gjelder ikke bare utstillinger og annen allmennrettet formidling, men også kunnskapsformidling til naturforvaltningen, lokalt, regionalt og nasjonalt. I tillegg til rapportert formidling (Cristin), ligger det også til disse stillingen en betydelig mengde henvendelser gjennom publikumskontakt.

Taksidermiststillingen til Gätzschnann er en ingeniørstilling som har funksjoner opp mot samlingene for pattedyr og fugl. I tillegg har den en viktig rolle i forbindelse med utstillingsvirksomhet, publikumskontakt og allmennrettet formidling ved museet.

Funksjoner til disse stillingene kan vanskelig overføres til andre da kompetansen på organismegruppene det er snakk om er knyttet opp mot de som går av i perioden. Hvis det ikke gis mulighet til å tilsette nye vitenskapelige førstestillinger med kompetanse på insekter og pattedyr og fugl vil store deler av disse samlingene bli inaktive. Det vil si at tilvekst og utvikling av samlingene ikke vil bli prioritert. Utlån og publikumhenvendelser mot disse delene av samlingene vil måtte håndteres av den øvrige staben, i tillegg til eksisterende arbeidsoppgaver.

Enkelte små grupper av insekter kan ivaretas av andre på seksjonen med tilsvarende kompetanse, mens resterende som er nevnt over vil bli inaktive deler av samlingene da vi ikke har kompetanse til å utvikle disse samlingene videre.

Overføring av samlingsansvaret for insektgrupper til andre med insektkompetanse på seksjonen, vil bety en merbelastning på samlingsoppgaver og dermed en reduksjon i antall timer seksjonen har avsatt til undervisning. Naturhistorie bidrar med betydelig undervisning på fastlagte emnekurs organisert av Institutt for biologi (IBI), med et totalt omfang på anslagsvis ett årsverk. Dette dekker fagområder som biosystematikk, faunistikk og floristikk, (plante)økologi, Ekspert i Team, naturressursforvaltning. Dette er viktige bidrag for IBI som trenger vår kompetansen for å gi fullverdige tilbud, og for seksjonen som også ønsker å rekruttere studenter til våre fagområder. For ansatte som har samlingsansvar og formidling som sine arbeidsoppgaver, vil undervisning måtte balanseres med tanke på tidsbruk mot samlings- og formidlingsaktivitet ved museet, noe som gjøres gjennom arbeidsplaner. Vitenskapsmuseet har over mange år hatt en samarbeidsavtale med Fakultetet for naturvitenskap og teknologi om undervisning. Med en reduksjon i antall undervisningstimer vil seksjonen ikke kunne oppfylle sin del av avtalen. Utdrag fra samarbeidsavtalen:

Seksjon for naturhistorie påtar seg veiledning og emneundervisning innenfor rammene av den normerte undervisningsandel for de fast vitenskapelig tilsatte. Her inngår at SN påtar seg all undervisning i biosystematikk samt mastergrads- og doktorgradsveiledning initiert ved VM.

Ved biofagevalueringen i 2011 (basert på data t.o.m. 2009) ble faggruppene vurdert som henholdsvis «Good» (Biosystematikk) og «Fair to good» (Bevaringsbiologi). I årene etter 2010 har forskningsaktiviteten vært økende uten netto tilvekst av ansatte. Spesielt har SN hatt en økning av rekrutteringsstillinger (PhD, Postdoc), i tillegg til en jevn (men moderat) andel master-studenter og andre studenter (Erasmus, internship), noe som viser at det er en positiv utvikling frem mot neste biofagevaluering i 2021. Ansatte ved seksjonen har også siden 2010 tatt en rekke initiativ for formalisert samarbeid på tvers av institusjoner og på tvers av fag (e.g. forskerskolen i biosystematikk, NORBOL, NTNU Bærekraft, NTNU Havrom, CeBES, nasjonal infrastruktur for økologiske data) for å styrke internasjonalisering og tverrfaglighet som står sentralt i NTNUs og Vitenskapsmuseets strategi. Seksjonen har i utgangspunktet få vitenskapelig ansatte og en reduksjon vil gjøre det vanskelig for oss å nå målet om en god biofagevaluering i 2021.

Seksjonen ser det som eneste mulighet å redusere ressurser til undervisningen da vi må opprettholde ressursene som brukes mot den eksternfinansierte aktiviteten. Rektor har vært tydelig på at det økonomiske handlingsrom for å styrke forskning og drive det på et internasjonalt nivå må skapes gjennom eksternfinansierte aktivitet. Seksjon for naturhistorie har de siste årene landet flere store prosjekter finansiert av Forskningsrådet, i tillegg til andre eksternfinansierte prosjekter knyttet opp mot Miljødirektoratet, fylkesmenn, havbruks- og energibransjen. Seksjon for naturhistorie er også nasjonal koordinator for NorBOL-nettverket, finansiert som nasjonal infrastruktur fra Forskningsrådet. Koordineringsansvaret for dette nettverket vil ligge hos seksjonen i 2020 og ressurser må prioriteres brukt opp mot dette prosjektet. Seksjonen har som mål å skape et økonomisk handlingsrom som setter oss i stand til å investere i nødvendig forskningsinfrastruktur, og å drive en forskningsaktivitet med høy kvalitet med utgangspunkt i de vitenskapelige samlingene. For å oppnå dette må alle vitenskapelige ansatte bidra i den eksternfinansierte aktiviteten og ressurser kan ikke tas fra dette virksomhetsområdet for å ivareta samlingene.

Med grunnlag i inneværende strategiplan har seksjonen oppnådd mye for å styrke den faglige aktiviteten de siste årene. En prioritering av forskningsaktiviteten og dennes grunnlag i samlingene er styrket betydelig og har resultert i en satsning på avanserte molekylære metoder, blant annet med ledende teknologi for å studere gammelt DNA, og en forskning og profesjonalisert forvaltning av dataserier som viktig infrastruktur. I arbeidet med museets nye strategi planlegger seksjonen enda høyere ambisjoner på disse områdene, der forskningen har utgangspunkt i vitenskapelige samlinger, og dataserier, som forskningsinfrastruktur.

Hvis NTNU Vitenskapsmuseet ønsker å kutte to stillinger vil det som gjør minst skade være å kutte taksidermiststillingen og én vitenskapelig stilling. Det naturlige vil da være å nedprioritere samlingene på pattedyr og fugl, siden en samtidig fjerner viktige støttefunksjoner for disse samlingene ved å ta bort taksidermisten. Dette vil få negative konsekvenser for publikumskontakt og allmenn- og brukerrettet formidling, og produksjon av naturhistoriske utstillinger med basis i disse gruppene. Det vil også naturlig nok vanskeliggjøre en faglig forsvarlig samlingsforvaltning av samlingene på pattedyr og fugl.

En kurator for pattedyr-fuglsamlingen kan eventuelt engasjeres på lignende vis som det er gjort for lav og sopp på herbariet med en 20% stilling. Dette legger bånd på økonomiske ressurser som kunne vært brukt i en prioritering på forskning fra samlingene, og vil ikke være utviklende for de aktuelle samlingene på samme måte som en samlingsansvarlig vil gjøre. En bedre løsning vil være å tilsette en

førstestilling med samlingsansvar for pattedyr og fugl med et mål om en forskningsaktivitet som dekker aktuelle tverrfaglige tema som drives ved museets to kommende institutter, nåværende SN og SAK, og Nasjonallaboratoriene for datering.

Taksidermisttjenester kan kjøpes i det private markedet, noe som vil være vanskelig da det er viktig med god kjennskap til vitenskapelige samlinger og museumsaktivitet hos den/de som tjenestene kjøpes fra. Et alternativt kan være å engasjere en taksidermist i en liten stillingsandel og gi rom for at resten av stillingen fylles med BOA-aktivitet. Midlene til innkjøp av kompetanse for å ivareta pattedyr-fuglesamlingen og taksidermisttjenester må dekkes gjennom den eksternfinansierte aktiviteten. Dette vil igjen redusere seksjons økonomiske handlingsrom som vi vil skal brukes for å fremme god forskning. Dette er dårlige alternativer sammenlignet med en fast taksidermist som kan drive utviklingsarbeid på både samlinger og formidlingsområdet.

Alternativet til den illustrerte løsningen er å fjerne to vitenskapelige stillinger. Dette vil ha negative følger ikke bare for samlinger, og ivaretagelse av dataserier, forskningsproduksjon, undervisning og formidling, men også føre til svekket organismekunnskap ved NTNU og muligens nasjonalt. Tap av organismekunnskap vil også få konsekvenser for mye av forsknings- og samlingsarbeidet som gjøres i Bevaringsbiologigruppa, det vil og svekke hele seksjonens evne til å hente inn bidrags- og oppdragsprosjekt. Dette vil i så fall være sentralt for bl.a. miljøstrekking, et felt det satses på ved museet. Totalt sette vil det bli vanskelig å oppnå gode vurderinger ved neste biofagevaluering.

Vedlegg

Beskrivelse av nåsituasjonen

Notatet som følger med bestillingen seksjonen har mottatt legger til grunn at vitenskapelig tilsatte går av for aldersgrensen ved 70 år, og ansatte i tekniske og administrative stillinger ved 67 år. Det er to vitenskapelige som går av for aldersgrensen i perioden frem mot 2020, Kaare Aagaard (januar 2017) og Dag Dolmen (februar 2017). I tillegg ønsker vi å inkludere Per Gustav Thingstad som oppnår aldersgrensen like etter perioden (september 2021), og Per Gätzschnmann (juni 2022). Dette med tanke på en stillingsplan som beskriver seksjonens faglige behov, da det etter dette er flere år til neste gang noen går av for aldersgrensen.

Seksjonen har over mange år gått med redusert bemanning blant det vitenskapelige personalet ved at flere har gått i reduserte stillingsandeler (Tabell 1). Reduksjonen har ligget mellom ett og to årsverk blant en stab på 16-17 ansatte i førstestillinger, hvorav 12 er finansiert over NTNUs budsjett. Seksjonen har jevnlig bedt museet om lov til å forskuttere en tilsetting av en førsteamanuensis som følge av reduserte stillingsandeler, men har av økonomiske årsaker ikke fått lov til dette. Arbeidsoppgavene har samlet sett blitt ivaretatt av vår stab med vitenskapelig og teknisk personale, uten at oppgaver har vært valgt bort.

Tabell 1. Oversikt over ansatte i førstestillinger i reduserte stillingsandeler.

Navn	Stillingsandel %	Gikk av for aldersgrensen	Merknad
Egil Aune	60	2015	60 % 2011-2015

Torkild Bakken	permisjon 2010-2018		postdoc ivaretok deler av samlingsarbeidet i 2012-2015
Asbjørn Moen	80	2014	80 % fra 2008
Per Gustav Thingstad	80/60		80 % fra 2014, 60 % fra 2016
Kaare Aagaard	60		60 % fra 2012

Når medarbeidere har gått av for aldersgrensen har seksjonen som hovedregel fått mulighet til å lyse ut og erstattet stillingene (Tabell 2). Utlysninger og tilsetninger er gjort etter seksjonens stillingsplan som ble vedtatt av seksjonsstyret i 2012. Det er ett avvik fra stillingsplanen da Vitenskapsmuseet i 2015 fikk mulighet til å lyse ut en "Onsager Fellow" som et virkemiddel innenfor NTNUs satsning på toppforskning fra Rektor. Dette er en kvalifiseringsstilling ("tenure track") som en midlertidig ansatt førsteamanuensis i seks år finansiert av NTNU, der vi må ta over finansieringsansvaret etter endt periode. I tillegg har museet fått en ekstraordinær tildeling for en professor II fra Rektor i en periode på fire år. Dette er en fellesressurs for museet som vil ha et tverrfaglig mål.

Tabell 2. Oversikt over førstestillinger som er tilsatt etter at tilsatte har gått av for aldersgrensen, og hvilke ressurser som er tilført.

Navn	Avgang	Nytilsetting
Egil Aune	2015	James Speed/Jan G. Davidsen, 2016 (50 % hver)
Eli Fremstad	2012	Mika Bendiksby, 2013
Jan Ivar Koksvik	2012	Gunnar Austrheim, 2013
Asbjørn Moen	2014	Anders G. Finstad, 2014
Mike Martin		Tilført ekstra ressurs som Onsager Fellow 2016, i seks år. Lønnes som fast over RD fra 2022.
Tom Gilbert		Professor II (20 %). Ekstraordinær finansiering fra Rektor for 2016-2020.

I tråd med museets arbeidsfordeling for vitenskapelige stillinger har den enkelte medarbeider gitte arbeidsoppgaver. Vedtaket i museumsstyret som ligger til grunn er en fordeling av arbeidsressursene til de vitenskapelig tilsatte med 47 % forskning, 25 % vitenskapelige samlinger, 15 % formidling, 8 % undervisning og 5 % administrasjon.

Forskningsplikten skal utføres gjennom forskning innenfor gjeldende strategiplaner. De øvrige ressursene museet rår over er fordelt på flere områder. Undervisning er viktig for oss for å bidra i undervisningen med vår kompetanse, være synlig blant studentene, og rekruttere master- og PhD-studenter til våre egne fagfelt. Formidling som dekker områdene forskningskommunikasjon, utstillingsvirksomhet og arrangement, og publikumshenvendelser, er et av museets viktige samfunnsoppdrag som skal ivaretas. Forskningskommunikasjon skal være alle forskeres plikt å være aktiv i, mens de øvrige momentene er spesielt viktig for at museet skal være en synlig aktør i samfunnet, og er en av museets samfunnsoppdrag.

De vitenskapelige samlingene er av spesiell viktighet, der universitetsmuseene er gitt et særskilt ansvar gjennom universitets- og høgskoleloven. Innenfor gjeldende strategiplan er det en overordnet

målsetning at samlingene skal være en del av og integrert i forskningsaktiviteten. Den arbeidsressursen som den enkelte medarbeider har med vitenskapelige samlinger utgjør samlet sett en betydelig ressurs for museet. Samlingsarbeidet er en viktig del av samfunnsoppdraget, og utgjør funksjoner som stiller spesielle kompetansekrav til de vitenskapelige ansatte det må tas hensyn til ved tilsetninger. De vitenskapelige ansatte lønnet over NTNUs budsjett er gitt samlingsansvar gjennom utlysning og tilsetting, eller i form av endringer i stillingenes innhold over tid (Tabell 3).

Med vitenskapelige samlinger menes her objektsamlingene, inkludert levende samlinger. Dataene for vitenskapelige samlinger er hovedsakelig organisert gjennom MUSIT og deles via bl.a. GBIF og Artskart. Seksjonen har også langtidsserier og forskningsdata som er organisert i museets egne databaser. Noen av disse dataene deles også gjennom de samme webservicene, og noen av dataene er knyttet til objekter i samlingene.

Tabell 3. Oversikt over ansatte i førstestillinger med angitte arbeidsfunksjoner utover forskningsplikten per 1. mai 2016. Antall stillinger med samlingsansvar lønnet over NTNUs budsjett er 12. Oversikten inneholder 14 navn da to deler en stilling med 50 % hver og en ekstra ressurs "Onsager Fellow" som er tildelt i perioden 2016-2021.

Navn	Stilling	Funksjoner med samlingsansvar, + andre relevante oppgaver
Gunnar Austrheim	professor	leder Bevaringsbiologigruppa, ansvar for utvikling for det tverrfaglige området menneske-natur ved museet, gruppeleder spissområde 3 i TSO Bærekraft, nasjonal representant IPBES, prosjektutvikling CeBES
Torkild Bakken	førsteamanuensis	marine invertebrater og fisk
Mika Bendiksby	førsteamanuensis	karplantesamlingen
Jan G. Davidsen	førsteamanuensis (50 %)	ferskvannsfisk inkludert samlingene av skjell og otolitter, forskningsdata ferskvannsfisk
Dag Dolmen	førsteamanuensis	insektsamlingen biller, teiger og øyestikkere, amfibier og reptiler
Torbjørn Ekrem	professor	insektsamlingen Diptera, Hymenoptera med flere, delvis frikjøpt med Elisabeth Stur som vikar, leder nasjonal infrastruktur NorBOL
Anders G. Finstad	førsteamanuensis	overordnet ansvar for organisering og utvikling av dataforvaltning, forskningsdata, langtidsserier
Kristian Hassel	førsteamanuensis	samlingene for moser, lav, sopp og alger, leder herbariet (vikar for lav og sopp ved Håkon Holien)
Mike Martin	førsteamanuensis	ingen inntil videre
Per Gustav Thingstad	førsteamanuensis	samlingene av pattedyr og fugl, forskningsdata og tidsserier fugl
James Speed	førsteamanuensis (50 %)	vegetasjonsdata inkl. langtidsserier, krysslister, koordinering plantemateriale til herbariet fra BOA-prosjekter
Hans Stenøien	professor	leder systematikk- og evolusjonsgruppa, molekylær- og vevsprøvesamling

Vibekke Vange	førstelektor	daglig leder Ringve botaniske hage, samlingene på Ringve
Kaare Aagaard	førsteamanuensis	insektsamlingen sommerfugler, vårfluer, samt flere mindre insektgrupper

Seksjonen har en betydelig eksternfinansiert virksomhet. Nesten 35 % av seksjonens medarbeidere er tilsatt med betingelse om ekstern finansiering. Aktiviteten personalet gjennom de eksternfinansierte prosjektene utøver vil i all hovedsak genere objekter og data til museets vitenskapelige samlinger (Tabell 4). Dette materialet og data skal ivaretas gjennom ordinære prosedyrer og med samme kvalitet som ellers, et arbeid som koordineres, ledes og gjerne gjennomføres av samlingsansvarlige (Tabell 3) og den tekniske staben (Tabell 5).

Tabell 4. Oversikt over de eksternfinansierte i førstestillinger ved seksjonen per 1. mai 2016. De eksternfinansierte medarbeideren genererer en betydelig mengde forskningsdata og materiale til samlinger som skal ivaretas av de funksjoner som dekkes opp av den øvrige vitenskapelige og tekniske staben.

Navn	Stilling	Prosjekter opp mot relevante samlinger, + andre relevante oppgaver
Jo Vegar Arnekleiv	forsker (80 %)	fisk og bunndyr i ferskvann
Maria Capa	forsker	forskerskolen i biosystematikk (ForBio), biologisk mangfold marint
Jan G. Davidsen	forsker (50 %)	ferskvannsfisk; forskningsdata ferskvannsfisk
Gaute Kjærstad	forsker	bunndyr i ferskvann
Anders Lyngstad	forsker	myr, restaurering, vegetasjonsøkologi, kartlegging
James Speed	forsker (50 %)	vegetasjonsdata inkl. langtidsserier, koordinering planteobjekter fra BOA-prosjekter
Elisabeth Stur	forsker	insekter i ferskvann, kartlegging, DNA strekkoding

Den tekniske staben er for de aller fleste arbeidsoppgaver knyttet til de vitenskapelige samlingene. Stillingene er faglige stillinger og krever en kompetanse det må tas hensyn til ved tilsetninger. De har selvstendig ansvar for å utføre funksjonen til den enkelte stilling, og utvikle fagfeltet videre i samarbeid med den vitenskapelige staben. Tabell 5 gir en oversikt over medarbeiderne i tekniske stillinger finansiert over NTNUs bevilgning, med tilhørende funksjoner.

Tabell 5. Oversikt over tekniske ansatte finansiert over NTNUs bevilgning per 1. mai 2016, med angitte funksjoner relevant for de vitenskapelige samlingene.

Navn	Stilling	Funksjoner med samlingsoppgaver, + andre relevante oppgaver
Erik Boström	avdelingsingeniør (50 %)	drift av molekylærlaboratoriet med HMS, opplæring og veiledning av brukere av lab, samlinger av vevs- og DNA-prøver
Marc Daverdin	avdelingsingeniør	zoologiske samlinger, GIS, databaser
Steinar Gagnås	ingeniør	gartner Ringve botaniske hage
Per Gätzschmann	overingeniør	taksidermist, samlinger pattedyr og fugl

Karstein Hårsaker	senioringeniør	"collection manager" zoologiske samlinger, innsamling, kuratering, databaser, MUSIT, arbeidsleder øvrig teknisk samlingspersonale
Reidun Mork	ingeniør	gartner Ringve botaniske hage
Stefan Patrick Nilsen	ingeniør	gartner Ringve botaniske hage
Tommy Prestø	senioringeniør	"collection manager" herbariet, innsamling, kuratering, databaser, MUSIT, arbeidsleder øvrig teknisk samlingspersonale, bestyrer Kongsvoll biologiske stasjon og fjellhage, samlingene på Kongsvoll
Bård Jensen Skavlan	ingeniør	gartner Ringve botaniske hage
Dag-Inge Øien	overingeniør (40 %)	botaniske arkiv, krysslister, langtidsserier, bibliotek

På samme måte som for de vitenskapelige tilsatte representerer arbeidet de tekniske ansatte i eksterntfinansierte stillinger, en ressurs som bidrar til museets produksjon innen forskning og samlinger (Tabell 6). Også her genereres materiale og data som skal tas hånd om i samlingene. Den eksterntfinansierte tekniske staben vil i noen grad ivareta resultatbehandling og -produksjon som en del av de eksterntfinansierte prosjektene, der materiale og data går direkte til samlingene. Ivaretagelse av innsamlede objekter og sluttbehandling av forskningsdata til databaser vil ofte ikke være finansiert av eksterntfinansierte prosjekter som sådan. I hovedsak faller disse oppgavene på personale finansiert over NTNUs bevilgning.

Tabell 6. Oversikt over eksterntfinansierte i tekniske stillinger per 1. mai 2016, med angitte funksjoner relevant for de vitenskapelige samlingene.

Navn	Stilling	Funksjoner med samlingsoppgaver, + andre relevante oppgaver
Aina Mærk Aspås	avdelingsingeniør	"barcode manager", teknisk drift av DNA strekkoding (NorBOL), opplæring og veiledning, samlingsmateriale fra strekkoding, innsamling
Erik Boström	avdelingsingeniør (50 %)	prosjektarbeid molekylærlaboratoriet, DNA strekkoding (NorBOL)
Marte Fandrem	avdelingsingeniør	prosjekter myr
Lars Rønning	overingeniør	prosjekter ferskvann, objekter og data ferskvannsfisk
Aslak Darre Sjørus	avdelingsingeniør	prosjekter ferskvann, objekter og data ferskvannsfisk
Guus Wellesen	avdelingsingeniør (40 %)	taksidermist, samlinger fugl og pattedyr
Dag-Inge Øien	overingeniør (60%)	prosjekter myr (prosjektleder), langtidsserier, vegetasjonsøkologi, kartlegging

I tillegg til de vitenskapelige og tekniske ansatte beskrevet over har seksjonen to administrative stillinger. Renate Bardal er kontorsjef i 75 % stilling, og Randi Krogh (80 %) med arbeidsoppgaver på arkiv og kontorstøtte. Arkivdelen til Krogh er en fellesressurs for museet.

Det stilles krav om å ansette medarbeidere med topp kompetanse for å nå NTNUs målsetninger og strategier. For forskningen sin del betyr dette at NTNUs ledelse ønsker at enhetene søker å tilsette toppforskere med internasjonalt høy kvalitet i alle tilsetninger av førstestillinger. Dette er gode og riktige ambisjoner. Samtidig er vi tillagt oppgaver der vi også må ta andre hensyn. Det lovpålagte ansvar med vitenskapelige samlinger er sentralt i denne sammenhengen. For at vi skal kunne ivareta de funksjoner vi skal ha er også en breddekompetanse som sikrer flere oppgaver viktige momenter. I møte med Rektor i november 2015 anerkjenner Rektor museets behov for også å fylle andre funksjoner enn toppforskning hos de vitenskapelig tilsatte.

6.4 Institutt for arkeologi og kulturhistorie

Strategisk personalplan (SPP) – analyse og konsekvensvurdering

Innledning og bakgrunn

Museumsstyret har i sitt vedtak i Ms-sak 6-15 «Handlingsregler i driftsbevilgningen fra NTNU for å styrke NTNU Vitenskapsmuseets økonomiske og strategiske handlingsrom» vedtatt at museet innen 2020 skal redusere andelen av lønn ramme-drift (RD) fra dagens nivå på ca 89% til til 80%. Reduksjonen skal gjøres gjennom naturlig avgang og ingen medarbeidere skal sies opp.

I følge beregninger gjort høsten 2015 som er basert på bevilgning og budsjettall vil NTNU Vitenskapsmuseet kunne forvente avgang gjennom pensjonering av 8 ansatte i planperioden 2016 til 2020. Dette tallet er senere oppgradert til 9. Beregning for når pensjonering skjer er basert på et erfaringsgrunnlag hvor teknisk og administrativt ansatte pensjonerer seg ved fylte 67 år, og de vitenskapelige ansatte pensjonerer seg ved fylte 70 år. «Kuttet» på opp mot 9 % medfører at museet i perioden fram til 2020 må redusere sitt lønnsbudsjett for RD-ansatte med 4,5 mill. kr. For å nå Museumsstyrets vedtak vil kun 4 (5) av de 9 stillingene kunne re-ansettes i planperioden.

En reduksjon i RD-tilsatte må foregå uten oppsigelser og på en hensiktsmessig måte som ikke forringer museets utøvelse av pålagte samfunnsoppdrag og oppgaver.

I perioden fram mot 2020 vil museet få et antall vakanser ut over de forventede 8 ansatte i planperioden, enten ved at ansatte går av med pensjon eller sier opp av sitt arbeidsforhold ved museet før alderspensjon inntreffer. Alle vakanser på seksjonene eller museumsadministrasjonen betraktes derfor som vakanse på museet som helhet, og diskuteres i museets ledermøte, som fremmer forslag til museumsdirektør. Det er museumsdirektøren som beslutter om, og eventuelt hvordan, frigjorte lønnsmidler skal benyttes ved tilsetting av RD-ansatte.

SPP var oppe i museumstyret 09.12.2015. I forkant av dette ga seksjonsleder på SAK den 16.10.2015 et innspill basert på funksjonsanalysen. Gjennom arbeidet med funksjonsanalysen ble personalplan diskutert i detalj i faggrupper, i koordinatormøtet og gjennomgått i plenum på SAK og seksjonsleder så det da ikke som nødvendig å ta en ny gjennomgang på dette tidspunkt. Tilsvarende gjennomgang var derimot ikke gjort på Seksjon for Naturhistorie. Museumsstyret var på styremøte derfor av oppfatning om at saken ikke var godt nok forankret i seksjonene og ba «*Museumsdirektøren komme*

tilbake til styret med en bredere fremstilling av "Museets prioriteringer av vakanser i planperioden" og "Tiltak i planperioden (2016-2020)" og en analyse og konsekvensvurdering av hvordan museets kjerneoppgaver kan opprettholdes, samtidig som målet om 80% til lønn av ramme-drift (RD) nås. De berørte seksjoner bør gis mulighet til å diskutere og kommentere konsekvensvurderingen, i tråd med Tilpasningsavtalen for NTNU (jfr avtalens pkt. 4.5.1).»

Bestilling til seksjonene

For å imøtekomme museumsstyrets bestilling, er seksjonene bedt om å besvare følgende:

- For de ovenfor nevnte stillinger som må forventes frigjøres ved pensjonerings i perioden som skissert over, ønskes en kartlegging av følgende:
 - o Beskriv et løsningsforslag for 2020 hvor din seksjon har to færre fast RD-ansatte.
 - Hvilke funksjoner har dere bevart
 - Hvilke funksjoner har blitt overført til andre ansatte
 - Hvilke funksjoner har dere avviklet/reduisert eller løst på annen måte

Svar på bestillingen

Seksjonsleder på SAK er fortsatt av den oppfatning at seksjonens personalplan skal være forankret i funksjonsanalysen av 2015. Det ble gitt en kort informasjon om arbeidet med SPP på mandagsmøtet 16.11.2015. På koordinatormøte 06.06.2016 ble prosessen lagt frem for faggrupeledere i koordinatormøtet. Det var her enighet om at prosessen kjøres som foreslått fra seksjonsleder. I mandagsmøtet 05.09.2016 ble seksjonen informert om at seksjonens svar på bestillingen fra museumsledelsen sendes til alle til orientering med mulighet for kommentarer.

Funksjonsanalysen tydeliggjør behovet for flere RD-stillinger for SAK. Blant annet er det flere stillinger som i dag er finansiert gjennom RD-69 hvor det er liten eller ingen mulighet for inntjening. Av den grunn er det problemfylt med en reduisering av ytterligere to RD-stillinger. På SAK er det per 31.12.2015 to personer i vitenskapelige stillinger i aldersgruppen 65-70 år. I aldersgruppen 60-64 år er det fire vitenskapelige stillinger og tre teknisk-administrative stillinger. Med bakgrunn i forutsetningen om hvor teknisk og administrativt ansatte pensjonerer seg ved fylte 67 år, og de vitenskapelige ansatte pensjonerer seg ved fylte 70 år, vil 2-4 SAK-tilsatte pensjonere seg i planperioden. Utgangspunktet er at 2 vitenskapelige stillinger sikkert vil bli vakante. Det er mer usikkert å beregne når pensjonering i teknisk-administrative stillinger inntreffer ettersom kun 2 personer vil nå en alder av 67-68 innen 2020.

I besvarelsen er det derfor satt opp et scenario med to færre vitenskapelige ansatte, en på samling og en på undervisning som er de to faggruppene de respektive i dag tilhører.

Samling: Det er per 01.09.16 fire vitenskapelige stillinger på samling.

- Til sammen har samlingsgruppen en styrket forskningskomponent, men en reduksjon på 25 % vil merkes både på forskningsresultatene og formidlingsresultatene.
- Til stillingene inngår 25% samlingsarbeid. Arbeidet er i hovedsak saksbehandling og utlån. Med bakgrunn i arbeidsmengde vil det ikke bli prekært om en stilling faller bort. Tre vitenskapelig ansatte skal kunne greie å ta løpende saker av den mengden museet har i dag, men det må påpekes at gruppen allerede har en tung arbeidsbelastning, og det er fare for restanser.
- Til stillingen ligger 8 % undervisning. I hovedsak dreier dette seg om veiledning. Men i tillegg kommer undervisningsoppgaven med emnesansvar for ARK3321 Hospitering (15 sp) som i dag ligger i den aktuelle stillingen. Dette en oppgave som må overføres til andre, og som vil gi merbelastning på øvrig arbeidsstokk.

- Forskningsmessig ligger kompetansen på aktuelle stilling på jernalder/middelalder og med Helgeland som region. Ny samlingsleder på samling sitter med noe av den samme spisskompetanse, men mindre kompetanse på middelalder og regionen vil merkes negativt.
- Til stillingen ligger også formidling. Dette er oppgaver som i noen grad vil kunne overføres.

Konklusjon: Frafall av en vitenskapelig stilling på samling vil gjøre at arbeidsmengden vil øke på en allerede utsatt gruppe. Økning av restanser vil trolig være en følge. Arbeidsoppgaver som i dag er direkte tilknyttet stillingen skal kunne overføres andre ansatte, men med merbelastning som følge.

Undervisning: Det er per 01.09.2016 fire vitenskapelige stillinger på undervisning. Tre av disse ligger under basisfinansiering, mens en lønnes gjennom RD69.

- Til sammen har gruppen undervisning en stor forskningskomponent og en reduksjon på 25 % vil være markant. Spisskompetanse knyttet til forskningen er jernalder og teknologi.
- Forskningsmessig ligger kompetansen i den aktuelle stilling på jernalder, fagmessig på teknologi og utmarksbruk og regionmessig på Midt Norge. Bortfall av denne kompetansen vil være svært uheldig for fagmiljøet.
- Undervisningsdelen er 47,5 %. Arbeidsoppgaver er undervisning og veiledning på alle nivåer. Spisskompetanse knyttet til stillingen er jernalder og teknologi. Det er særs viktig å beholde denne kompetansen i undervisningen. Om stillingen ikke blir gjeninnsatt må store deler av undervisning overføres til øvrig tilsatte, noe som ikke vil være mulig å få gjennomført. Når det kommer til emneansvar, så vil ikke denne oppgaven kunne løses med en slik reduksjon.

Konklusjon: Ved frafall av en undervisningsstilling vil ikke SAK lengre kunne stå for en fullverdig undervisning. Resultatet vil være at SAK vil måtte si fra seg arkeologiundervisningen som en del av virksomheten.

6.5 Museumsadministrasjonen

Museumsadministrasjonen ledes av museumsdirektøren. I tillegg består museumsadministrasjonen av:

- a) Formidlingssjef som samtidig er leder for Seksjon for formidling.
- b) Forsknings- og samlingsjef som har ansvaret for:
 - i) IKT-gruppen som består av 3 årsverk og har en egen gruppeleder. 1,0 årsverk er finansiert over RD69.
 - ii) Kommunikasjon som består av 1 årsverk som kommunikasjonsleder
 - iii) Forsknings- og samlingsjefen følger opp større satsinger og prosjekter blant annet Revita-prosjektet som avsluttes 31. desember 2015.
- c) Administrasjonssjefen har ansvar for:
 - i) HR-gruppa som består av ca. 1,8 årsverk og har en egen gruppeleder. 0,8 årsverk er finansiert over RD69.
 - ii) Økonomigruppa som består av ca. 6 årsverk inkludert controller og 1 årsverk som ivaretar de fleste administrative funksjonene for Artsdatabanken. Det er 0,2 årsverk som er finansiert over RD69.
 - iii) Ekspedisjon, post og arkiv består av 1,0 årsverk. I tillegg har seksjonene egne ressurser som arbeider med post og arkivtjenester

iv) I tillegg har museet 0,25 årsverk som HMS-koordinator og 0,5 årsverk som sikringskoordinator. Disse rapporterer til administrasjonssjef, men sitter fysisk på seksjonene. Stillingen som sikringskoordinator er finansiert over RD69.

Museumsadministrasjonen har i løpet av 2015 blitt redusert med 1,8 årsverk og seksjonenes administrasjon med 1,0 årsverk gjennom naturlig avgang. Pålagt «avbyråkratiseringskutt» på i overkant av 0,85 mill. kr i 2015 og ytterligere 0,85 mill. kr i 2016 har gjort at museet har valgt å ikke re-tilsette i de administrative stillingene, men har brukt de frigjorte lønnsmidlene til å finansiere store deler av «avbyråkratiseringskuttet». Dette har skjermet primærvirksomheten, men har samtidig ført til et betydelig krav om effektivisering av de administrative tjenestene.

Det er inngått avtale om kjøp av arkivtjenester tilsvarende 0,2 årsverk fra arkiv. Det ble forsøkt å få en tilsvarende avtale med lønntjenesten (variabel lønn og reiseregninger), men de hadde ikke kapasitet til å «selge» tjenester til museet. Kapasiteten på variabel lønn er av den grunn nå svært marginal ved museet. Kjøp av eller samarbeid om enkelte administrative tjenester på administrasjonen fra fagavdelingene ved NTNU sentralt eller ved fakultetene kan være et virkemiddel for å videreutvikle og øke kapasiteten og bredden av de administrative tjenestene ved museet i framtida.

En ansatt ved IKT-gruppen har tatt på seg nye oppgaver knyttet til bestilling i 2015. Det er behov for tettere samarbeid mellom ulike «administrative grupper» og seksjonenes administrasjon for å redusere sårbarheten ved stort arbeidspress, sykdom og ferieavvikling.

Museumsadministrasjonen inkludert Museumsdirektør, forsknings- og samlingssjef og administrasjonssjef består av 17 ansatte fordelt på 15,5 årsverk pr. 1. oktober 2015. Formidlingssjef er ikke tatt med i oversikten. Museumsadministrasjonen har ingen ansatte over 64 år. Det er 3 ansatte eller 2,5 årsverk som er eldre enn 55 år. Det er kun 0,5 årsverk som kan forventes å gå av med pensjon mot 2020.

Enhetens satsningsområder

Administrasjonen skal styrke kvaliteten og servicegraden på sine tjenester ytterligere mot 2020. NTNU skal ha høy kvalitet i de administrative og tekniske tjenestene. Organisasjon og administrative- og tekniske ressurser skal støtte opp under kjernevirksomheten. Dette krever god samhandling mellom vitenskapelige, administrativt og tekniske tilsatte i arbeidet mot et felles mål. Administrasjonen skal ha kompetanse og ressurser til å være proaktive og initiere de riktige strategiske diskusjonene, til riktig tid og på riktig nivå for lederne.

Administrasjonen skal også implementere nye administrative systemer og rutiner som NTNU beslutter og sikre at systemene og rutine blir etterlevd. Det skjer en økende standardisering av en rekke administrative arbeidsprosesser ved NTNU, og dette arbeidet er viktig for å kunne friggi administrative ressurser til økt bruker- og lederstøtte og strategisk arbeid.

Ansatte i museumsadministrasjonen har en unik breddekompetanse. Det er imidlertid sjelden tid eller ressurser til å utvikle spisskompetansen innenfor «smalere områder» som de store fakultetene kan inneha. NTNU Vitenskapsmuseet er av den grunn mer avhengig av å trekke veksler på

spisskompetansen som fellesadministrasjonen ved NTNU innehar på flere områder (f.eks. juridisk kompetanse, EU-prosjekt osv.) enn enkelte andre fakultet.

Administrasjonens oppgaver beskrives ofte ut fra krav og forventninger til lederstøtte, brukerstøtte og forvaltningsoppgaver. Erfaringen i dag er at «forvaltningsoppgavene» for flere grupper innenfor administrasjonen tar det vesentligste av ressursene, og de blir for lite tid til brukerstøtte og ikke minst lederstøtte samt til å arbeide proaktivt med rutiner-/støtte som kan friggi tid til kjernevirksomheten.

Ressursbruken på «forvaltningsoppgavene» må ned hvis administrasjonen skal kunne frigjøre ressurser til å realisere ambisjonene og gjennom det gi økt bruker- og lederstøtte samt bedre beslutningsgrunnlag for vekst og utvikling av museet. I tillegg må de administrative støttefunksjonene på seksjonene, og da først og fremst kontorsjefene bli en mer integrert del av museets samlede felles bruker- og lederstøtte.

Enhetens ønsker

Den største utfordringen for de administrative felles funksjonene i det daglige arbeidet er å inneha nødvendig kapasitet, tilstrekkelig robusthet og kompetanse til enhver tid for å ivareta løpende oppgaver og ikke minst å inneha kapasitet til rådgivning, leder- og brukerstøtte samt å ivareta planbudsjett, utrednings og utviklingsarbeid. Antall årsverk på administrasjonen må av den grunn ikke reduseres ytterligere. Det er også viktig å beholde stillingsandeler på HMS-koordinator og sikringskoordinatorer da dette er arbeidsområder som ytterligere vil bli aktualisert.

Museumsadministrasjonen har spesielt behov for mer ressurser på følgende to områder. Ved en styrking av den administrative bemanningen er det disse to områdene som bør prioriteres:

1. Det er behov for en forskningskoordinator med arbeidsoppgaver mot EU- og EØS-prosjekter. Vi må styrke støtteapparatet for å kunne realisere ambisjonene både NTNU Vitenskapsmuseet og NTNU har på forsknings siden. Uansett om det f.eks. på EU-siden blir en sentralisering (noe vi tjener på), må vi nok påregne at dette krever noen ressurser fra vår side. Skal museet få økt gjennomslag på EU-søknader, må vi selv ha dedikerte ressurser som aktivt bidrar. Vekst i BOA-omsetningen, styrke internasjonalt samarbeid, flere søknader og økt tilslag både til forskningsråd og Horisont 2020 krever en mer dedikert ressurs til EU-søknader EØS- og enn det museet har i dag.

2. Økt lederstøtte til museumsdirektør.

Museumsdirektør bør ha en administrativ ressurs (tilrettelegger/saksbehandlerkompetanse) på minimum 0,5 årsverk. Dette er ressurser som på kort sikt vanskelig kan fristilles innenfor museumsadministrasjonen i dag uten at det vil vesentlig redusere kvaliteten og effektiviteten på «forvaltningsoppgavene». Mangelfull kvalitet på «forvaltningsoppgavene» vil gi økt misnøye med de administrative tjenestene og mangelfullt grunnlag for god bruker- og lederstøtte.

7 Vedlegg – Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

§ 1. Formål

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

§ 2. Ansettelsesordninger

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det normalt ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon.

Institusjonene kan velge mellom følgende to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i tråd med oppnådd kvalifikasjon til kombinert førsteamanuensis- eller professorstilling ved utløpet av åremålsperioden.

Eller

b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt.

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår.

§ 3. Arbeidsavtalen

I arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse etter § 2a eller professor etter § 2b.

Styret, eller avdelingen selv etter styrets delegasjon, skal, med utgangspunkt i kapittel 1 i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt institusjonens egne utfyllende kriterier for tilsetning i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling

- akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning, undervise og utvikle fremragende studietilbud

Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i, f.eks:

- internasjonal virksomhet
- søknader til EU
- evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering.

I avtalen fastsettes også hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles (for eksempel forskningsressurser som utstyr og/eller personell til en forskningsgruppe, søknadsbistand, veiledning m.m.). Kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.

§ 4.Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen. Styret for institusjonen, eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveisevalueringen. Med utgangspunkt i denne skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

§ 5.Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på undervisningsområdet og på andre områder som omfattes av avtalen.

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen, foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

§ 6.Oppfølging og veiledning

Fram til midtveisevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den bistand som er avtalt for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte.

§ 7.Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, som skal være avsluttet før åremålets utløp, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling vedkommende er kvalifisert til som førsteamanuensis eller professor etter (§2a) eller professor etter (§2b).

§ 8.Åremålsansettelsen

Institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning, innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon.

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler. En som har vært ansatt på åremål i mer enn ett år i ordinær postdoktorstilling i medhold av forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, eller som har hatt en slik postdoktoransettelse ved en utenlandsk institusjon, kan ikke ansettes på åremål i postdoktorstilling på innstegsvilkår.

I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

§ 9.Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

§ 10.Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden.

Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet.

§ 11.Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft straks.

§ 12.Endringer i andre forskrifter

Endringer i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Endringer i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat