

## Strategisk personalplan – Det humanistiske fakultet 2023–2027

### 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. SPP gir en oversikt over faste vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger på institutt og fakultet, samt et bilde på fakultetets aktivitet for øvrig.

Fra 2023 går NTNU over fra årsplaner til flerårige periodeplaner som skal revideres årlig. Denne endringen i NTNUs virksomhetsstyring skal bidra til å synliggjøre langsiktig strategisk planlegging og utviklingsarbeid på en bedre måte. Strategisk personalplan skal i likhet med periodeplanen og utviklingsplanen for studieporteføljen, oppdateres årlig. For å kunne realisere fakultetets strategiske mål, er det altså viktig å vurdere ressursbruken både på kort og lang sikt.

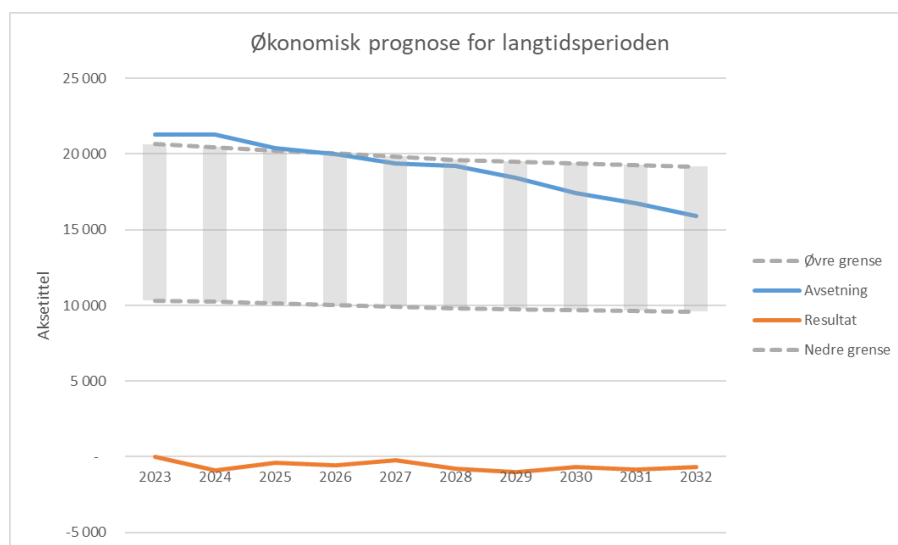
At strategisk personalplan, periodeplan, langtidsbudsjettet og studieporteføljen henger godt sammen, er et suksesskriterium for at HF skal lykkes med god virksomhetsstyring. Det er derfor viktig at planene er godt koordinert.

#### 1.1 Styringsparameter

Økonomi er en viktig styringsparameter som legger mange av premissene for virksomheten. Fakultetet har over mange år hatt en god økonomistyring og kan vise til gode tall. Prognosene for 2022 viser at fakultetet har større kostnader enn inntekter. Dermed må fakultetet bruke av sin reserve for å gå i balanse. Den oppbygde reserven bør reduseres noe for å fortsette den gode økonomistyringen. Etter et par år til med den samme aktivitet som i 2022, vil fakultetet ha en fornuftig størrelse på reserven. Det blir derfor svært viktig å benytte de økonomiske ressursene riktig slik at både kort og lang sikt ivaretas.

---

<b>Postadresse</b> 7491 Trondheim Norway Høgskoleringen 1	<b>Org.nr. 974 767 880</b>  postmottak@ntnu.no  www.ntnu.no	<b>Besøksadresse</b> Hovedbygningen	<b>Telefon</b> +47 73595000	<b>Saksbehandler</b> Linda Gustad Skeie linda.g.skeie@ntnu.no o Tlf: +47 95187718
--	---	--	--------------------------------	---



Kilde: BEVISST, mai 2022

Grafen over viser at dersom fakultetet opprettholder samme aktivitetsnivå som i 2022, vil avsetningen gradvis reduseres. Øvre og nedre grense definerer en korridor som fakultetet bør ha avsetningen sin innenfor. For at avsetningen, den blå grafen, skal komme innenfor korridoren, må kostnadene være større enn inntektene i en periode. Den oransje grafen viser da at resultatet må være negativt for å oppnå ønsket utvikling.

## 1.2 Økonomiske rammer

Instituttens økonomiske rammer består av bevilgning gitt gjennom viderefordelingsmodellen og inntekter fra den eksternfinansierte virksomheten, i tillegg til eventuelle frikjøp og refusjoner av de ansattes undervisningstid. Det er instituttleders ansvar å holde instituttet innenfor disse økonomiske rammene. Det vil av ulike årsaker oppstå situasjoner der de fast ansatte har fravær som medfører et ressurs- og kompetansegap. Fraværet vil i mange tilfeller utløse et behov for midlertidig arbeidskraft som for eksempel vikarer eller timelærere. I slike tilfeller må kostnaden ved innhenting av kompetanse dekkes innenfor instituttets økonomiske ramme. Dersom det skjer større endringer i studieporteføljen som medfører økonomiske konsekvenser, må fordelingsmodellen vurderes justert.

### 1.2.1 Finansiering av nye stillinger vedtatt i strategisk personalplan

Nye stillinger finansieres gjennom eksisterende bevilgning. Det betyr at bevilgningen ikke økes fra hverken departementet, rektor eller dekan ved opprettelse av ny stilling ved instituttet. Den må finansieres gjennom økt resultatbevilgning, eller andre varige inntektsøkninger. Dersom det oppstår et behov for en ny stilling innen et fagområde før SPP skal revideres, og de økonomiske rammene tilsier det, kan dekan godkjenne en forskuttering. Dette gir nødvendig fleksibilitet og bidrar til en mer dynamisk organisasjon.

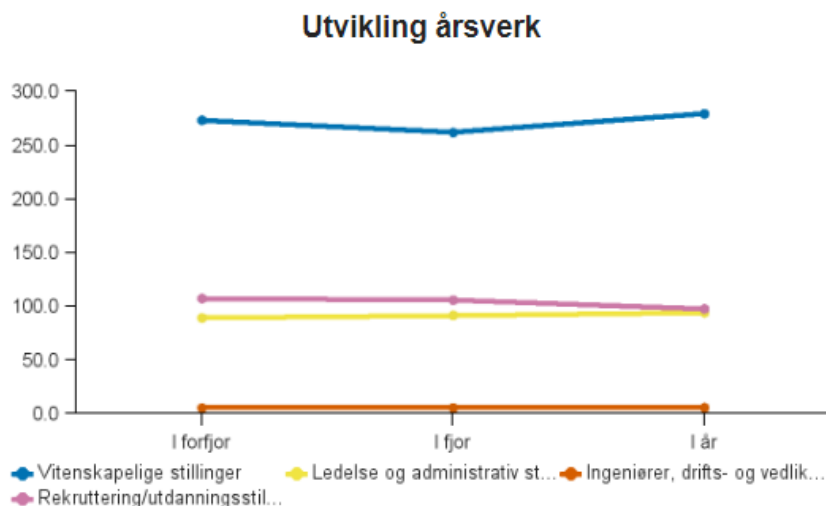
## 1.3 Personell og kompetanse

I tillegg til å gi et bilde av forskningsaktiviteten, stadfester strategisk personalplan de nødvendige ressursene for å gjennomføre fakultetets vedtatte studieportefølje. For å nå de målsettingene

fakultetet har satt seg i periodeplanen, må det prioriteres ressurser innenfor utdanning, forskning og kunstnerisk utvikling, både på kort og lang sikt. Videre er det viktig å se den fast forpliktete bemanningen helhetlig der samspillet mellom vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte blir synliggjort.

### 1.3.1 Forhold mellom teknisk/administrative og vitenskapelige ansatte

Forholdstallene mellom T/A og vitenskapelige ansatte har de siste årene utviklet seg slik:



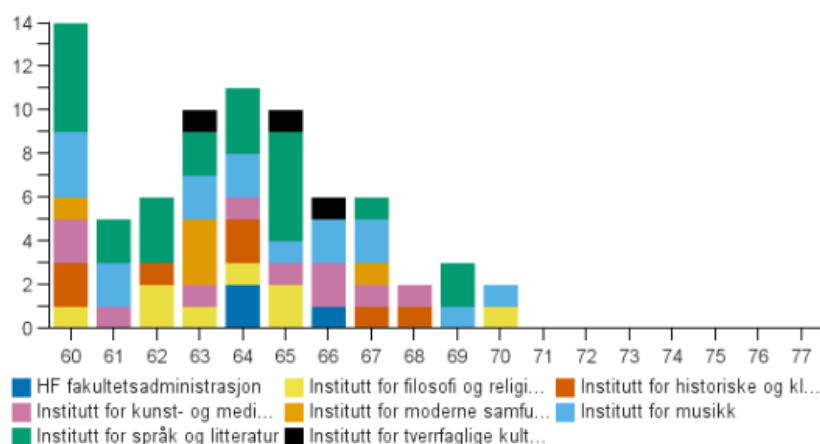
Kilde: BEVISST, august 2022

Dersom man slår sammen vitenskapelige stillinger og rekrutteringsstillinger blir det omtrent 390 årsverk, med 80 årsverk som tilhører teknisk/administrativ kategori blir forholdstallet rundt 4,6. Fakultetet har sammenlignet forholdstallet med de humanistiske fakultetene ved universitetet i Oslo og Bergen. Ulikheter ved særegenheter og organisering (nivå 1 og 2) tatt i betraktning er forholdstallene tilnærmet lik. Forholdstallet er ikke et måltall, det må derfor gjennomføres kvalitative vurderinger jevnlig slik at administrasjonen er riktig dimensjonert.

### 1.3.2 Videreføring av stillinger

Kompetanse- og ressursbehovet må til enhver tid vurderes opp mot hvilke oppgaver og ansvar et institutt har. Når det av ulike grunner blir en ledig stilling, skal det i hvert enkelt tilfelle vurderes om det er behov for å videreføre stillingen, om hjemmelen skal benyttes innen samme fagfelt, eller om det er behov for å endre stillingens innhold før utlysning. De mest forutsigbare tilfellene hvor en slik vurdering skal gjøres er ved avgang på grunn av alder. Av tabellen under ser vi at det er 29 medarbeidere som vil nå 70 år de neste fem årene. Dette er en naturlig avgang som gir handlingsrom.

### Antall ansatte over 60 år fordelt på enhet



Forklaring: Viser antall ansatte over 60 år fordelt på alder og enhet.

Kilde: BEVISST, august 2022

#### 1.3.3 Midlertidighet

Fakultetet har løpende søkelys på midlertidighet og drøfter dette i LOSAM og med fakultetsstyret. HF er ikke fornøyd med antall midlertidig ansatte i dag, og det er et kontinuerlig arbeid å finne alternative løsninger til tidsavgrensede eller nye kompetansebehov. Noen områder fakultetet retter en særlig oppmerksomhet mot er innvilgelse av permisjoner som ikke er lovfestet, og mer generelt hvordan instituttene planlegger kompetansegap innen undervisning. Eksempelvis er det grunn til å spørre om fakultetet på godt nok vis greier å utnytte det potensialet som ligger i stipendiater, postdoktorer og professor II-stillinger.

I de tilfellene fakultetet har behov for midlertidig ansatte over lengre perioder, må det gjennomføres analyser. Dette for å sikre ivaretagelse av midlertidig ansatte i forhold til krav og behov for forutsigbarhet. I tillegg må de berørte instituttene økonomiske rammer hensyntas i analysene. Disse analysene må ta for seg både kort og lang sikt, samt belyse hvilke konsekvenser de alternative beslutningene får. For eksempel kan flere faste stillinger enn det som er vedtatt i strategisk personalplan, føre til et mindre strategisk handlingsrom for instituttet.

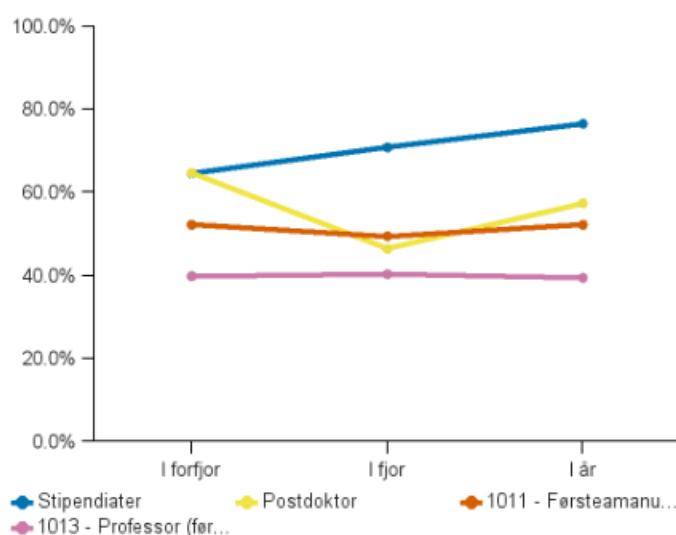
#### 1.3.4 Kjønnbalanse

Grafen under viser kvinneandelen i stillingskodene stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor ved HF. 20% av fakultetets stipendiater er menn og 80% er kvinner. Det er likevel en overvekt av menn i stillingskoden professor. Dette bildet er ikke særegent for HF ved NTNU, men reflekterer kjønnbalansen i sektoren som helhet. Andelen kvinner i professorstillinger ved universitetene i Norge var ifølge DBH 33,6% i 2021. I den grad HF skiller seg ut fra det nasjonale bildet, er det ved den svært høye andelen kvinnelige stipendiater og når i karrierestigen de to aksene krysser hverandre. Det er verdt å nevne at HF har så få postdoktorer at man i liten grad kan trekke konklusjoner fra de tallene. Det er derfor interessant å se på hva som skjer med de kvinnelige stipendiatene etter avlagt grad. Det er ikke gjennomført nylige undersøkelser lokalt, men vi er kjent med både nasjonale og internasjonale undersøkelser som viser at kvinner i mindre grad

enn menn holder ut i midlertidige stillinger i akademien over tid dersom de finner relevante faste stillinger i andre sektorer. Ser vi disse undersøkelsene i lys av tidligere kartlegginger av videre karriereveier for egne stipendiater, er det grunn til å tro at en stor andel av de kvinnelige stipendiatene som vi ikke finner igjen i statistikken for førsteamanuenser og professorer, er å finne i museumssektoren, ved bibliotek, og da spesielt universitetsbibliotekene, og i andre deler av offentlig sektor, som for eksempel i departement, kulturråd, forskningsrådet og i forskningsadministrative stillinger.

Ser man på HF samlet sett, er ikke kjønns-ubalansen blant professorene spesielt stor, med 40% kvinner og 60% menn. Men det er verdt å merke seg de store forskjellene ved instituttene. Noen av instituttene har nesten utelukkende kvinnelige professorer, mens andre har nesten kun menn. Dette er noe instituttledelsene er bevisste på, og det er et tema både i forbindelse med rekruttering av nye ansatte og i det kontinuerlige arbeidet med å bygge en god instituttkultur og et godt arbeidsmiljø.

### Andel kvinner i stipendiat-, postdoktor-, førsteamanuensis- og professor-stilling



Kilde: BEVISST, august 2022

Når det gjelder de øvrige stillingskategoriene i den vitenskapelige søylen, er det 46% kvinner og 54% menn, hvilket vitner om en ganske jevn kjønnsbalanse.

I den teknisk/administrative søylen er det 70% kvinner og 30% menn. Dette er en situasjon spesielt fakultetsadministrasjonen, som har den største andelen av disse stillingskategoriene, er bevisst på. Kjønnsbalanse er et viktig element i alle ny-rekrutteringer.

### 1.3.5 Medarbeider- og karriereutvikling

For å ivareta medarbeidere, er det viktig å sette medarbeider- og karriereutvikling i system. I tråd med NTNUs kvalitetsmelding for forskning<sup>1</sup>, systematiserer fakultetet nå utarbeidelse av karriereplaner for vitenskapelige ansatte. Den samme logikken og systematiseringen bør også inkluderes i oppfølgingen av de teknisk/administrativt ansatte. Dette er viktige verktøy som kan nyttes i arbeidet med å forsterke kompetanse, styre kompetanse og bidra til at medarbeidere når sine mål. Det å lykkes på dette området kan også ha positiv effekt på for eksempel utvikling av rekrutteringsgrunnlag, nedskalering av midlertidighet og arbeidsmiljø.

## 1.4 Utdanning

### 1.4.1 Strategiske rammer og føringer

Det er et mål at HF skal ha en dynamisk studieportefølje hvor tilbud kan endres i tråd med personalsituasjonen og samfunnsbehov. Dette krever langsiktig arbeid med analyse og simuleringer, og at årshjulet for studieporteføljen (overordnet på programnivå), studieplaner (inkl. emnenivået), strategisk personalplan og langtidsbudsjettet henger godt sammen. Revisjon av studieporteføljen foregår parallelt med forankring av periodeplan og SPP. Dette er en revisjon som instituttene innberetter både de kort- og langsiktige planene for videreutvikling av henholdsvis studieplaner og studieportefølje til fakultetet innen 1. desember hvert år.

NTNUs politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen understøtter NTNUs strategi og skal bidra til å sikre høy kvalitet i studieporteføljen som helhet og i de enkelte studietilbudene. Denne skal ligge til grunn for enhetenes arbeid med studieplaner og utvikling av studieporteføljen. Blant NTNUs utvalgte prioriterte kvalitetsområder for utdanningsområdet finner vi forsterket oppmerksomhet mot faglig og økonomisk bærekraft i studieprogrammene.

Framover mot 2025 skal resultatene av prosjektet Fremtidens HUMSAM-studier (FHS) gjennomføres i studieporteføljen. I sluttrapporten gir prosjektet en rekke anbefalinger til ulike deler av NTNU, som svar på mandatet prosjektet ble gitt. Blant anbefalingene finner vi ressursbruk og -prioriteringer herunder vurderinger av om noen undervisnings- og vurderingsaktiviteter og praksiser bør endres eller avsluttes.

For hovedtrekkene i fakultetets langsiktige planer for utvikling av studieprogramporteføljen, se vedlagte dokument med tittel «Svar fra HF - Kvalitetsmelding for 2020-2021 og langsiktig plan for utvikling av studieportefølje fra 2023/2024 og framover». Se også fakultetets notat til sine institutter for langsiktige endringer fra 2024/2025 (vedlagt).

### 1.4.2 Student- og produksjonstall

Hvis vi tar utgangspunkt i studietilbud som utgjør separate søknadsalternativer for både lavere og høyere grads studier, og dermed innberegner studieretninger og årsstudier som om de var egne studieprogram, har HF pr. inneværende studieår 82 studietilbud totalt. Da har vi regnet med tre studieprogram som er nedlagt de siste årene (bachelor-studieretningen i norsk som andrespråk og

---

<sup>1</sup> Kvalitetsmelding for forskning skal være et grunnlag for en systematisk dialog om utvikling av forskningskvalitet på ulike nivåer i organisasjonen og gi retning for videre arbeid med å høyne kvaliteten i forskningen ved NTNU

masterprogrammene i henholdsvis dansevitenskap (Dance Studies) og Music, Communication and Technology (MCT)), ettersom det fortsatt er aktive studenter på disse tilbudene.

Antall semesterregistrerte studenter ved HF høsten 2022 er i overkant av 3800 studenter. Dette er studenter som har semesterregistrert seg med et studietilbud ved HF som sitt primære studieprogram.

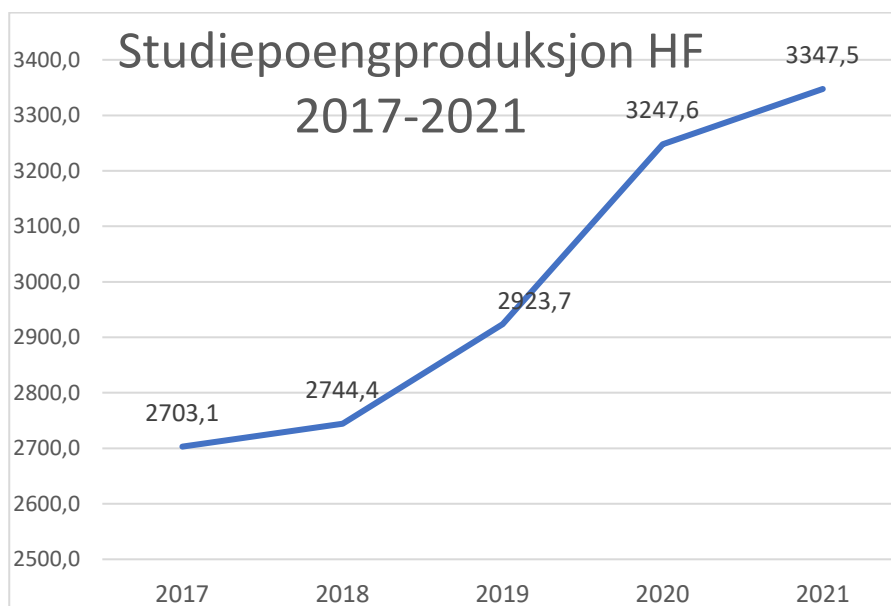
Dette tallet *inkluderer* også ph.d.- og videreutdanningsprogram, studenter som tar enkeltemner uten å være tatt opp til et studieprogram, utvekslingsstudenter fra utenlandske universiteter og studenter på norskkurs som er registrert med norskkurs som sitt primære studieprogram.

Dette tallet *inkluderer ikke* studenter som tar enkeltemner ved HF, men har primær tilhørighet ved et annet fakultet. Disse studentene vil kun framkomme i oppmeldingstallene for enkeltemner ved HF. Det vil også være noen andre studentgrupper som ikke blir regnet med her, for eksempel studenter som har flere studieretter samtidig, og som har registrert seg med et studietilbud ved et annet fakultet som sitt primære studieprogram. Studenter fra andre fakulteter som tar sitt fag 2/breddeår ved HF vil heller ikke være medregnet her, i og med at disse nok vil semester-registrere seg ved sitt primære studieprogram også i det året de studerer ved HF.

For ex.phil. har vi et plantall på ca. 7000 studenter, men det faktiske antallet studenter som var oppmeldt til vurdering i studieåret 2021/2022 var 6156 studenter (3529 høsten 2021 og 2627 våren 2022). Vi antar at denne differansen i hovedsak skyldes frafall.

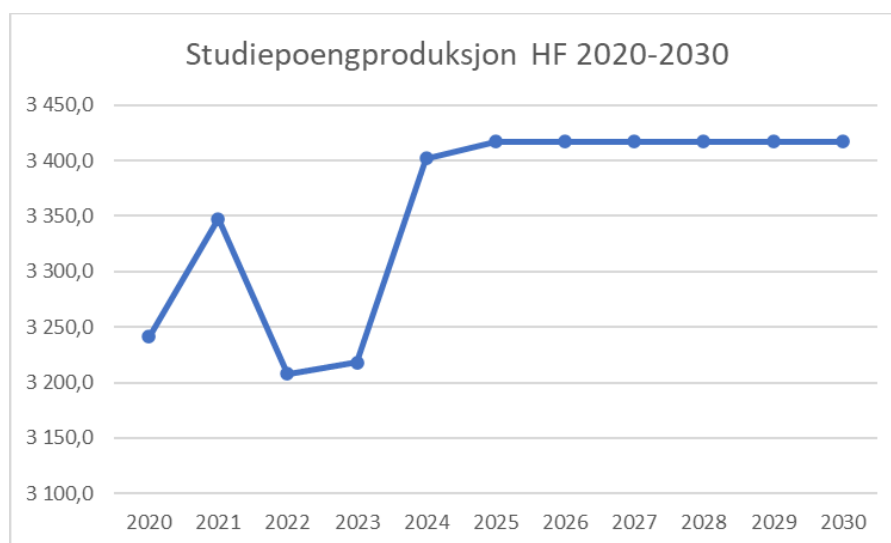
Tallene for norskkurs har økt fra 1300 til 1400 ettersom HF som en følge av fusjonen nå tilbyr norskkurs i 3 studiebyer. I tillegg har vi i 2022 160 ekstra plasser på midlertidig basis blant annet for å ha et tilbud til flyktninger, men disse regner vi ikke inn i den faste rammen.

Studiepoengproduksjonen ved HF har økt fra 2017 og fram til i dag, og for 2021 lå produksjonen på i overkant av 3300 60-studiepoengsenheter, som vist i grafen nedenfor:



Kilde: BEVISST – august 2022

For å vise forventet utvikling av studiepoengproduksjonen fremover, har vi tatt inn utviklingsbanen framover i tid. Nedgangen vi ser i perioden 2021 – 2023 skyldes i hovedsak lavere møtt-tall høsten 2022. Oppgangen fra 2023 til 2024 skyldes at ingeniørutdanningen skal fases inn i ordinær ex.phil.<sup>2</sup>



Kilde: BEVISST - oktober 2022

<sup>2</sup> Ingeniørutdanningen har fram til og med våren 2024 et unntak fra ex.phil.-ordningen som innebærer at denne store studentgruppen på om lag 1000 studenter har ex.phil.-komponenter lagt i andre emner som ikke utløser studiepoengproduksjon ved HF.



### 1.4.3 Fellesemner og felles tilbud

HF tilbyr fellesemner til egne og andre fakulteters studenter. Norsk kurs som felles tilbud omtales under ISL mens fellesemnet ex.phil. omtales under IFR. Når det gjelder øvrige fellesemner – områdeemnene og Ekspertter i team (EiT) samt Humanister i praksis (HiP) – omtales de under de instituttene som har undervisning i disse emnene i 2022/2023 og 2023/2024.

## 1.5 Forskning

Den viktigste forskningsressursen ved HF er forskningstida til de vitenskapelig ansatte med FoU- eller forskningstid ut over det som er nødvendig for å holde seg faglig oppdatert. Det gjelder primært de med paritet i fordelingen av tid til forsknings- og undervisningsoppgaver, samt forskere, stipendiater og postdoktorer. Denne ressursen utvides med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), som for eksempel finansiering til forskningsprosjekt fra Forskningsrådet eller EUs rammeprogram. En betydelig andel av rekrutteringsstillingene er tilført fakultetet på denne måten, primært fra Forskningsrådet. Det er derfor positiv korrelasjon mellom BOA og rekrutteringsstillinger. For fakultetet som helhet kan omfanget se relativt stabilt og forutsigbart ut, men de fleste instituttene er så små at det er vanskelig å forutse utviklingen, siden ett prosjekt til eller fra vil utgjøre en betydelig forskjell. Som vist i tabellen nedenfor, er det totale antallet stipendiat- og postdoktorårsverk ved fakultetet forholdsvis stabilt i den perioden vi har oversikt over, mens variasjonen relativt sett er betydelig for enkelte av de mindre instituttene.

Avdelingsnavn	2017	2018	2019	2020	2021
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	14,9	15,9	15,6	13,5	9,75
Institutt for historiske og klassiske studier				13,3	11,05
Institutt for historiske studier	25	28,5	30,8		
Institutt for kunst- og medievitenskap	6,2	9,2	10,3	7,3	8
Institutt for moderne samfunnshistorie				14,8	9
Institutt for musikk	9,6	7,8	7,05	8,9	6,05
Institutt for språk og litteratur	17,5	19	25,9	25,4	31,2
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	20,4	23,4	20,8	21,05	21,05
<b>Sum</b>	<b>93,6</b>	<b>103,8</b>	<b>110,45</b>	<b>104,25</b>	<b>96,1</b>

Kilde: DBH, oktober 2022

I tillegg til rekrutteringsstillinger, inkluderer ekstern prosjektfinansiering ofte forskermånedssverk. Disse brukes delvis til frikjøp fra undervisningsoppgaver, primært for prosjektleder, delvis til eksternfinansierte forskere med ulike tilsetningsformer. Det har inntil nylig vært mest vanlig at disse forskerne har hatt midlertidige stillinger. Et stabilt nivå på eksternfinansiert forskningsaktivitet over tid vil redusere risikoen ved å ansette eksternfinansierte forskere i faste stillinger. Også her kan det gi et noe misvisende bilde å se på fakultetet som helhet, siden kompetansen til de aktuelle forskerne ikke kan brukes utenfor det relevante fagmiljøet. BOA-porteføljen på HF har hatt en positiv utvikling de senere årene. Ett av instituttene skiller seg ut og kan med lav risiko benytte faste tilsetninger for eksternfinansierte forskere. Dette handler både om at kompetansen til de aktuelle fagmiljøene er etterspurt i samfunnet, og at det derfor lyses ut mer midler enn på en del andre områder, og at det over tid er utviklet en kollektiv forskningskultur som gir fleksibilitet og

handlingsrom til å fordele forskningsoppgavene på de som har ledig kapasitet på det aktuelle tidspunktet.

## 2 Instituttvis oversikter

Nedenfor følger oversikt og vurderinger rundt økonomi, utvikling av studieportefølje og forsknings- og utviklingsarbeid, samt bemanningsplanlegging for hvert av HFs institutt. Student- og produksjonstall pr. institutt brutt ned på fag og program ligger også ved for å belyse dagens ressursituasjon. For å gi et bredere bilde av ressursituasjonen på instituttene og på studieprogrammene, har vi lagt ved instituttvis oversikter over student- og produksjonstall som er brutt ned på fag og studieprogram.

I tabellene er instituttens fagområder listet opp med tilknyttede stillingsandeler. Det er skissert en langsiktig utvikling for hvert institutt. Disse analysene baserer seg på ressursamtaler med instituttene, faglige vurderinger og den økonomiske situasjonen. Utviklingen i et lengre perspektiv blir altså synliggjort, uten at den estimerte ressursfordelingen vedtas i denne planen.

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

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Anvendt etikk	3	3	3	3	3	3	3	3
Filosofi	13	25,5	25,5	25,5	26,5	26,5	26,5	26,5
Religionsvitenskap	5,2	5	5	5	5	5	5	5
<b>Forskere</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Vitenskapelige stillinger (totalt)</b>	<b>21,2</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>	<b>33,5</b>
Teknisk/administrative stillinger	4,65	5,75	6,75	7,75	7,75	7,75	7,75	7,75
<b>Totalt</b>	<b>26,85</b>	<b>40,25</b>	<b>41,25</b>	<b>42,25</b>	<b>43,25</b>	<b>43,25</b>	<b>43,25</b>	<b>43,25</b>

#### 2.1.1 Vurdering av ressurser

Ingeniørutdanningen ved NTNU har unntak fra ordinær ex.phil.-ordning til og med studieåret 2023/2024. Dersom dette unntaket opphører, vil opp til 1000 flere studenter ta ex.phil. framover. Det vil medføre økt ressursbehov i form av flere stillinger dersom gjeldende aktivitetsnivå målt i omfang av undervisning og sensur skal gjelde. Hvor stort ressurspådrag det er behov for må vurderes i takt med oppdrag IFR måtte få. Ulike variabler som for eksempel hvilke campus som skal holde undervisningen og antall studenter vil være viktige faktorer i analysen.

Når det gjelder bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), har instituttet opprettholdt nivået etter den positive utvikling i 2020. Med to større forskningsrådsprosjekt innvilget i 2022, er det grunn til å tro at denne utviklingen fortsetter utover planperioden.

Doktorgradsproduksjonen forventes å forbli stabil da det er et jevnt tilsig av stipendiatstillinger i de eksternfinansierte prosjektene.

Etter to års erfaring med forvaltning av den store studentmassen knyttet til ex.phil., styrkes administrasjonen med ytterligere ett årsverk fra 2023. Et annet moment er at forskningsseksjonen i fakultetsadministrasjon i lang tid bidratt med administrativ støtte til Program for anvendt etikk. I forbindelse med at dette programmet organisatorisk er lagt til IFR, og at instituttet i 2023 øker den teknisk/administrative ressursen, må det vurderes om disse arbeidsoppgavene skal overføres til instituttets administrasjon.

### 2.1.2 Ekspert i team (EiT)

IFR er vertsinstittutt for EiT-landsbyen *EIT3018 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.

### 2.1.3 Konklusjon

Dersom den forespeilte økningen i antall studenter på ex.phil. slår inn, vil IFR ha behov for tilførsel av mer undervisningsressurser fra august 2024. Fakultetet vurderer, dersom dette inntreffer, å reforhandle dagens basisfinansiering for ex.phil. med rektor. På grunn av det store omfanget av ex.phil., er administrasjonen styrket med én stilling fra 2023.

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

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Drama og teater	7,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Film- og videoproduksjon	3,7	3,7	4	4	4	4	4	4
Filmvitenskap	6	6	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
Kunsthistorie	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Medievitenskap	5,3	6,3	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
<b>Forskere</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Vitenskapelige stillinger (totalt)</b>	<b>27,2</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>
Teknisk/administrative stillinger	7,8	7	8	8	8	8	8	8
<b>Totalt</b>	<b>35</b>	<b>33,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>	<b>34,7</b>

### 2.2.1 Vurdering av ressurser

IKM har en høy andel med midlertidige ansatte og bør ha skarpt fokus på iverksetting av tiltak for å få ned denne andelen.

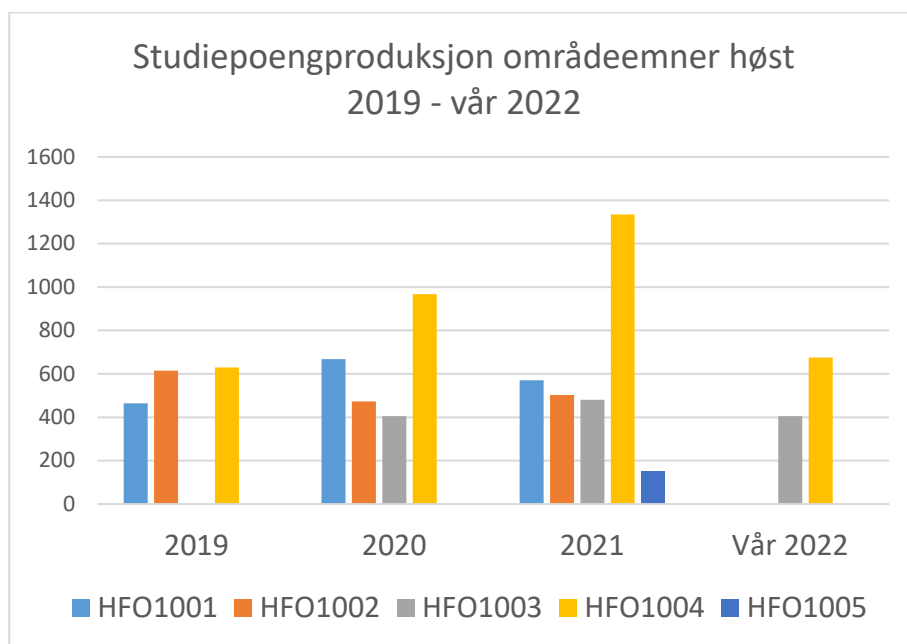
Film- og videoproduksjon, filmvitenskap og medievitenskap har over lang tid samarbeidet mye, og kompetansen til de ansatte kan dermed benyttes på tvers av disse fagområdene. Instituttet har derfor vurdert sammenhengen mellom studieportefølje, studenttall og faktisk bruk av kompetanse. Med utgangspunkt i dette vurderes det hvorvidt vi i strategisk personalplan skal slå sammen disse tre fagene til ett kompetanseområde.

Opptakstallene ved IKM varierer noe fra år til år på flere av studieprogrammene (for eksempel bachelor- og masterprogrammet i drama og teater). Det gjør det krevende å si noe generelt om student- og produksjonstall. Andre studietilbud har i de senere årene hatt jevnt lave tall (for eksempel mastertilbudet i medievitenskap). Fra 2021 til 2022 ser vi en samlet nedgang på over 30 studieplasser ved IKM, noe som vil prege studiepoeng- og kandidatproduksjon fremover.

Antall teknisk/administrative stillinger er dimensjonert godt sett i forhold til aktiviteten.

### 2.2.2 Områdeemner

IKM tilbyr flere av områdeemnene i [HF's områdeemneordning](#). Emnene HFO1001 *Digitale endringer* og HFO1002 *Innovasjon og entreprenørskap i praktisk-estetiske fag* tilbys av IKM i inneværende og det kommende studieåret, mens HFO1004 *Menneskets tidsalder?* som tidligere lå til IKM undervises i 2022/2023 og 2023/2024 av KULT. Områdeemnene tas av alle bachelorstudenter ved HF og har slik sett et stort studenttilfang. Fakultetet må se på om områdeemner skal defineres som en faggruppe slik at det blir synliggjort hvilken ressursbruk det er behov for og hvem som har ansvaret. Som tabellen nedenfor viser, er studiepoengproduksjonen omfattende:



Kilde: FS - oktober 2022

Antall vurderingsmeldte i de to emnene som tilbys i høst (HFO1001: 150 kandidater og HFO1002: 119 kandidater) indikerer en god samlet studiepoengproduksjon for 2022.

### 2.2.3 Ekspertes i team (EiT)

IKM er vertsinstitutt for EiT-landsbyen *EIT3018 Ekspertes i team – Told Digitally* som har en ramme på ca. 30 studenter og tilbys til masterstudenter på tvers av alle fakulteter ved NTNU

## 2.2.4 Konklusjon

Det er på nåværende tidspunkt ikke behov for endringer ved IKM, hverken på kort eller lang sikt. Fremover må det gjøres vurderinger i forhold til tall, trender og utvikling. IKM har også fokus på samkjøring mellom faggrupper. I tillegg vil IKM være en viktig bidragsyter i å beskrive belastning og organisering av HFs områdeemner.

## 2.3 Institutt for musikk (IMU)

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Dansevitenskap	2	2	2	2	2	2	2	2
Musikkteknologi	5,5	5,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Musikkvitenskap	9,03	9,38	9,38	9,38	10,38	10,38	10,38	10,38
Utøvende musikk	22,18	21,8	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8
Faste timelærere		4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
<b>Forskere</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Vitenskapelige stillinger (totalt)</b>	<b>38,71</b>	<b>43,38</b>	<b>43,38</b>	<b>43,38</b>	<b>44,38</b>	<b>44,38</b>	<b>44,38</b>	<b>44,38</b>
Teknisk/administrative stillinger	11,2	11,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2
<b>Totalt</b>	<b>49,91</b>	<b>54,58</b>	<b>56,58</b>	<b>56,58</b>	<b>57,58</b>	<b>57,58</b>	<b>57,58</b>	<b>57,58</b>

### 2.3.1 Vurdering av ressurser

Innenfor fagområdet musikkvitenskap fikk IMU anledning til å øke emneporteføljen og fagforydningen på bachelor for flere år tilbake siden, under forutsetning at ressursbruken ikke skulle økes. Økning i aktivitet kan åpne for økning i stillinger, men ressursbruk og portefølje må kontinuerlig vurderes i sammenheng. På bakgrunn av denne økte emneporteføljen, opplever instituttet at mengden veiledning og oppfølging er høy, noe som medfører et behov for en ny 100% stilling i 2024. IMU anfører også at innføring av bacheloroppgaven har medført økt ressursbruk når det gjelder faglig oppfølging og sensur. For å redusere ressursbruken vurderer IMU å redusere bacheloroppgaven fra 15 til 7,5 studiepoeng på sikt. Fakultetet vil i 2023, sammen med IMU, fortsette å vurdere ressursbehovet i forhold til størrelsen på studieporteføljen og aktivitetsnivå. IMU fyller ikke studieplassene på bachelor- og masterprogrammene i musikkvitenskap. Med unntak av 2020 for bachelorprogrammet sin del, har antall møtt vært langt lavere enn opptaksrammene. Masterprogrammet har hatt en betydelig nedgang i 2021 og 2022.

En stor andel av IMUs vitenskapelig ansatte har overvekt av undervisningsrelaterte oppgaver i stillingene sine, og de praktiske delene av IMUs studieportefølje består av mye ressurskrevende en-til-en-undervisning. Vi forventer at en dreining mot noe mer ensembleundervisning på flere instrumenter vil redusere ressursbruken noe. Imidlertid er dette en krevende studieportefølje å forvalte og videreutvikle når studietilbudene både er kostbare å drifte og vi ikke lykkes å fylle opp studieplassene på alle tilbudene<sup>3</sup>. Der hvor vi har langt flere søkere enn studieplasser (bachelor i musikkteknologi) er undervisningsarealer og utstyr en begrensende faktor som gjør det vanskelig

<sup>3</sup> Se vedlagte oversikt over studieplasser og møtt-tall 2018 – 2022.

innenfor dagens campus-arealer å ta opp flere studenter som kunne ha gitt et større inntektsgrunnlag.

HF gjennomfører et kartleggingsprosjekt over dagens ressursbruk i IMUs studieportefølje med mål om balanse mellom aktivitetsnivå og ressurser. Denne kartleggingen inkluderer sammenligning med andre læresteder nasjonalt som tilbyr musikkutdanning. Fakultetet vil i tiden som kommer vurdere framtidig ressursbruk opp mot studieporteføljen.

### 2.3.2 Konklusjon

Ut fra dagens økonomiske situasjon med underskudd, er det ikke realistisk med en økning i form av flere faste stillinger. Fakultetet vil derfor fortsette dialogen med IMU om å komme i balanse mellom aktiviteter og gjeldende ressurser.

## 2.4 Institutt for språk og litteratur (ISL)

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Allmenn litteraturvitenskap	4,5	3,5	3,5	4	4	4	4	4
Nordisk	13	14	14	14	14	14	14	14
Engelsk	21	21	21	22	22	22	22	22
Fransk	6,05	6,35	5,6	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1
Tysk	4,7	5,5	5,5	5	5	5	5	5
Spansk	3,85	3,85	4	4	4	4	4	5
Japansk	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Norsk kurs	15	16	14	16,7	19,7	19,7	19,7	19,7
Språk og kommunikasjon	11	8	7	7	7	7	7	7
Logopedi			1	1	1	1	1	1
Norsk tegnspråk og tolk	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
<b>Forskere</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Vitenskapelige stillinger (totalt)</b>	<b>90,8</b>	<b>89,9</b>	<b>87,3</b>	<b>90,5</b>	<b>93,5</b>	<b>93,5</b>	<b>93,5</b>	<b>94,5</b>
Teknisk/administrative stillinger	14	14	15	15	16	16	16	16
<b>Totalt</b>	<b>104,8</b>	<b>103,9</b>	<b>102,3</b>	<b>105,5</b>	<b>109,5</b>	<b>109,5</b>	<b>109,5</b>	<b>110,5</b>

### 2.4.1 Vurdering av ressurser

Allmenn litteraturvitenskap (ALIT) har i noen år hatt en stabil studentrekruttering. I 2021 økte antallet studenter, mens søkertallene i 2022 var betydelig lavere<sup>4</sup>, slik at vi har en noe svingende studentrekruttering for tiden. ALIT har brukt midlertidige undervisningsressurser over flere år. Fagstudiet har dessuten en utstrakt bruk av elevatoremner hvor bachelor- og masterstudenter følger samme undervisning, men uten at det ser ut til å ha vært tilstrekkelig for å redusere ressursbruken i studietilbudet. Det er derfor et spørsmål om ALIT har tilstrekkelig med faste ressurser for å ivareta undervisnings- og veiledningsoppgaver. De fast ansatte med tilknytning til programmet er en relativt liten gruppe, der alle er involvert i forskergrupper med omfattende søknads- og prosjektaktivitet. Av de 3,5 førstestillingsårsverkene som har tilhørt denne gruppen i 2021 og 2022, er det tre ledere av forskningsrådsfinansierte prosjekt og en ph.d.-leder med omtrent 25 % ressurs, i tillegg til en mentor for en Marie Skłodowska-Curie Actions-finansiert postdoktor. Det jobbes også kontinuerlig med nye søknader til både Forskningsrådet og EU, noe

<sup>4</sup> Se vedlagte oversikter møtt-tall samt faktaark for ISL brutt ned på studieprogram og fag.

som øker sannsynligheten for at de fast ansatte også i framtida vil ha noe redusert undervisningskapasitet på grunn av andre oppgaver. Derfor kan det se ut til å være nødvendig å styrke ALIT med en 50 % stilling i 2023.

Engelsk (årsstudium, bachelor disiplin, bachelor europastudier, master og lektor) har stabilt høye student- og produksjonstall både når det gjelder nye studenter og studentproduksjon i høyere årskull. I 2021 og 2022 var det en betydelig nedgang i antall nye studenter til det toårige masterprogrammet i engelsk, uten at det trenger være begynnelsen på en trend, og for alle programmene jobbes det med målrettede rekrutteringstiltak. Grunnet høye studenttall har engelsk over lengre tid vært avhengig av midlertidige læringskrefter for å dekke undervisnings- og veiledningsbehovet. I tillegg vil det alltid være en ansatt på engelsk som programleder i en 35% stilling, samt at det er stor EVU-aktivitet på feltet, som krever faglige så vel som koordinerende ressurser. Dette sammen med en økning i antall studieplasser på lektorprogrammet medfører et økt ressursbehov, synliggjort med en 100% stilling i 2023. Den planlagte stillingen er tenkt øremerket lektorprogrammet i språkfag, og vil derfor være strategisk viktig; den store majoriteten av ansatte på engelsk har begrenset kunnskap om norsk skole siden de er rekruttert internasjonalt, og en slik øremerket stilling vurderes derfor som et viktig tiltak for å styrke utdanningskvaliteten for den største studentgruppen på det største studieprogrammet ved ISL. Forslag til statsbudsjett for 2023 inneholder fratrekk av 20 studieplasser (hvorav 10 til engelsk). Det betyr at basisen som ble økt fra 2020-2022 fases ut i 2025-2028, noe som medfører nedgang i ISLs basisbevilgning. Om forslaget til statsbudsjett blir vedtatt, vil det økonomiske grunnlaget dermed ikke være like solid for en økning på engelsk, og man bør foreta en ekstra risikovurdering før stillingen lyses ut. Eventuell reduksjon i basis må da sees opp mot strategisk satsing på lektorprogrammet, behovet for å redusere midlertidighet, fremtidige avganger som følge av at flere er over 60 år i fagmiljøet, og at ISL over tid har hatt solid økonomi med betydelige avsetninger som ønskes redusert ved fakultetet.

Fransk og tysk har over flere år hatt beskjedne 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. Dersom det er avgang i bemanningen i fransk og tysk, skal det strebes etter en likhet i kompetansebeholdningen til bemanningen. Forslaget til statsbudsjett for 2023 inneholder forslag om nedlegging av OFNEC, fransk-norsk studiesenter i Caen, gjennom at [HK-dir.](#) stanser den økonomiske støtten til senteret og til NTNU. Dersom dette blir gjeldende i det endelige statsbudsjettet, innebærer det en nedlegging av studietilbudet og bortfall av arbeidsoppgaver for vår ansatte på studietilbudet.

Spansk holder seg stabilt, både på årsstudium og bachelor, og tall for de siste 5 årene viser at vi i sum har tatt opp omtrent like mange studenter på årsstudiene i de tre fremmedspråkfagene. ISL utreder i dialog med fakultetet mulighet for å opprette studieretning i spansk innenfor lektorutdanningen. Dette arbeidet må fakultetet og ISL se nærmere på i 2023. Et slikt tilbud vil medføre en økning i stillingsressurser framover, men ikke før tidligst i 2027 dersom tilbudet opprettes tidligst fra 2024/2025.

Vi har som forventet en økning i studiepoengproduksjonen på norskkursene i og med etableringen av tilbud i Gjøvik og Ålesund som følge av fusjonen. Denne aktivitetsøkningen (vi har økt fra ca. 1300 til ca. 1400 studieplasser på norskkurs årlig), fordrer en varig økning i basisbevilgning fra rektor. Aktivitetsøkningen vil sannsynligvis også kreve tilførsel av en administrativ ressurs for å håndtere administrering og koordinering av aktivitetsøkningen.

Fonetikk, som var en del av fagområde språk og kommunikasjon, ble nedlagt for en tid tilbake, noe som medfører at kompetanse- og ressursbehovet må vurderes opp mot instituttets oppgaver. Et slikt arbeid tilstrebes gjennomføres i 2023.

### 2.4.2 Konklusjon

ISL ønsker å øke med en 50 % stilling på ALIT. Økning på en stilling i engelsk må vurderes opp mot økonomisk risiko dersom endelig statsbudsjett for 2023 inneholder trekk av finansiering av studieplassene som ble tildelt for 2020 – 2022. ISL sin økonomiske situasjon er god, med betydelige avsetninger. I sum vil disse justeringene medføre en økning på 50% stilling i 2023. Alle fremtidige stillingsbehov vil ses opp mot hverandre, ikke minst i lys av statsbudsjettet for 2023. Når det gjelder flere stillinger til norskurs (både vitenskapelige og administrative), er det en forutsetning at fakultetet får økt basisfinansiering fra rektor.

## 2.5 Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Likestilling og mangfold	4	4,5	5,5	5,5	6,5	7,5	7,5	7,5
Studier av teknologi og samfunn	11	11	11	12	13	14	14	14
Forskere	3	7	8	8	8	8	8	8
Teknisk/administrative stillinger	2,3	3,3	4,5	5	5	5	5	5
<b>Totalt</b>	<b>20,3</b>	<b>25,8</b>	<b>29</b>	<b>30,5</b>	<b>32,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>

### 2.5.1 Vurdering av ressurser

Studiepoengproduksjonen ved KULT har vært i jevn økning fra 2017 til 2022 i begge fagområdene, noe som bidrar til høyere inntekter for KULT. I tillegg til de etablerte masterprogrammene og årstudiene, bidrar KULT med et emne i en flerfakultær satsing (tverrfaglig profil i bærekraft) studieårene 2022/2023 og 2023/2024. Fra våren 2023 har KULT også ansvar for to av fakultetets fire områdeemner.

Fra 2023/2024 etableres en erfaringsbasert studieretning innenfor bærekraft, energi og miljø i [masterprogrammet i organisasjon og ledelse](#) (MORG). MORG er et studieprogram med lang fartstid og god studentrekruttering. Den har flere studieretninger som består av en kombinasjon av en basis- og en fagspesifikk del, samtidig som den er fleksibel i oppbygging og struktur for den enkelte student. I sum innebærer dette en prognose om god studentrekruttering både til KULTs nyopprettede studieretning samt til enkeltemner som tas av studenter fra andre studieretninger innenfor MORG. Denne studieretningen kombinert en stabil aktivitetsøkning i den allerede eksisterende studieporteføljen ved KULT medfører et økt ressursbehov på fire nye stillinger i årene som kommer. Fakultetet har allerede forskuttet stillingen for 2023, den nye medarbeideren er involvert i flere eksternfinansierte prosjekt og har stor innvirkning på forskningsområdet så vel som bidrag inn i det nyetablerte masterprogrammet.

KULT har en solid eksternfinansiert prosjektportefølje som er finansiert av en rekke ulike program, både i forskningsrådet og EU. primært innen handlingsrettet humaniora. Publikasjonstallene har over tid vært stabile, med en relativt solid økning i 2020. Instituttet har også en relativt stabil



doktorgradsproduksjon, som i stor grad er knyttet til BOA og tildelinger av stipendiatstillinger i forbindelse med deltakelse i NTNUs strategiske satsingsområder. Det er grunn til å tro at omfanget på avlagte doktorgrader fortsatt vil være stabilt eller økende de nærmeste to til tre årene. De mange eksternfinansierte prosjektene på KULT fører til tilsetting av mange eksternfinansierte forskere, hvorav de fleste er faste. For å sikre instituttets mulighet til strategisk langtidsplanlegging, er det ønskelig å kunne beholde enkelte forskere også mellom finansieringsperioder i prosjekt. Dette ivaretas av en løsning der fast eksternfinansierte forskere lønnes fra instituttens rammebevilgning. På nåværende tidspunkt er status på eksterne prosjekt kombinert med den økonomiske situasjonen slik at instituttet planlegger med 8 faste forskere.

KULT har fått tilslag på «Onsager Fellows» som er en del av NTNU toppforskning, stillingen utlyses høsten 2022 med ansettelse tentativt august 2023. Rektor er prosjekteier og finansierer de første fire årene. Når de fire årene er gått må instituttet sørge for at vedkommende inngår i en ordinær stilling i STS innenfor rammene.

I kategorien teknisk/administrative stillinger påvirker den økte aktiviteten belastningen på omfang av arbeidsoppgaver så vel som kompleksitet. KULT fremskyver det estimerte behovet for økning fra 2025 til 2023.

### 2.5.2. Områdeemner

I likhet med IKM, er også KULT tilbyder av områdeemner. HFO1004 *Menneskets tidsalder?* som tidligere lå til IKM undervises i 2022/2023 og 2023/2024 av KULT, mens KULT har siden studieåret 2019/2020 vært vertinstitutt med undervisningsansvar for HFO1003 *Mangfold og integrering: Transkulturelle dynamikker*. HFO1004 som undervises våren 2023 neste gang har høy studiepoengproduksjon og må samtenkes med resten av studietilbudet til KULT når det gjelder ressurser. Se også avsnitt 2.2.2 ovenfor.

### 2.5.3. Ekspert i team (EiT) og Humanister i praksis (HiP)

KULT er mangeårig vertinstitutt for [EiT](#)-emnet *EIT3006 Ekspert i team - forbruk - design – livsstil* som tilbys på tvers av fakultetsgrenser og [HiP](#)3000 *Humanister i praksis*, som tilbys masterstudenter ved HF. Hvert EiT-emne samt HiP har en ramme på ca. 30 studenter hver og fellesnevneren for begge fellesemnene er ressurskrevende undervisning grunnet tett studentoppfølging. HiP har dessuten en administrativ koordinatorressurs som utgjør en del av en fast stilling i fakultetets studieseksjon.

### 2.5.4 Konklusjon

Som følge av økt aktivitet på undervisningssiden kombinert med vekst også på forskning, øker KULT med en stilling innen studier av teknologi og samfunn i 2023. Instituttet trenger også å forsterke sin administrasjon som følge av vekst over tid- en vekst som mest sannsynlig vil fortsette og øker med en 50% stilling i 2023. På lengre sikt medfører etableringen av et nytt studietilbud på master under MORG kombinert med aktivitetsøkningen på det allerede eksisterende studietilbudet ytterligere behov for flere ansatte. Samlet ressursøkning framover er på til sammen 4 stillinger.

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

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Arkeologi	4	4	4	4	4	4	4	4
Europastudier	5,2	4,45	5	5	5	6	6	6
Historie	14	15	15,5	15,5	16,5	16,5	16,5	16,5
Klassiske fag	3	3	3	3	3	3	3	3
Kulturminneforvaltning	3,25	3,25	3,25	3,3	4,3	4,3	4,3	4,3
<b>Forskere</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Vitenskapelige stillinger (totalt)</b>	<b>29,45</b>	<b>29,7</b>	<b>30,75</b>	<b>30,8</b>	<b>32,8</b>	<b>33,8</b>	<b>33,8</b>	<b>33,8</b>
Teknisk/administrative stillinger	4,5	4,5	6	6	6	6	6	6
<b>Totalt</b>	<b>33,95</b>	<b>34,2</b>	<b>36,75</b>	<b>36,8</b>	<b>38,8</b>	<b>39,8</b>	<b>39,8</b>	<b>39,8</b>

### 2.6.1 Vurdering av ressurser

Opptakstall og studiepoengproduksjon ved IHK er i hovedsak stabil. På faget historie er det en nedgang i antall nye studenter på bachelor- og masterprogrammet i 2022. Kompetanseområdet eldre historie er svært godt dimensjonert når det gjelder kompetanse og antall ansatte.

De 15 studieplassene innen lektor som fakultetet fikk basisfinansiering for i 2020, 2021 og 2022 opphører fra 2023. Det betyr at basisen som ble økt fra 2020-2022 fases ut i 2025-2028. Noe som igjen medfører nedgang i basis for IHK. Hva dette betyr, og hvilken påvirkning det får for IHK må analyseres og vurderes i 2023. Periodiske evalueringer for disiplinprogrammet historie og lektor i historie viser at skolesektoren er det viktigste nedslagsfeltet for begge programmene. I 2023 ansettes det en medarbeider i didaktikk, didaktikk i bred forstand, som bidrar inn for å dekke dette behovet. Fagmiljøet ønsker på sikt å vokse innen moderne historie for å ha robust kompetanse innen alle epoker. Fakultet skal også nytte ressurser innen middelalderhistorie i forbindelse med 1000 års markeringen i 2030, dette er arbeid som involverer blant annet IHK.

På europastudier ser vi stabile student- og produksjonstall de siste 5 årene, men en tydelig nedgang på studieprogrammet som helhet og på noen av de fem studieretningene fra 2021 til 2022. Dette trenger ikke være begynnelsen på en trend. Her kan vi også trekke fram at både bachelor- og masterprogrammet har målrettede rekrutteringstiltak. I og med at det over tid har vært tatt opp store studentkull, ser IHK behov for en styrking av fagstaben med en 100 % stilling fra 2025.

Også på kulturminneforvaltning er det stabile student- og produksjonstall de siste fem årene. IHK opplever at fagområdet er svakt bemannet i forhold til ansvar, veiledning og andre oppgaver som skal løses. For å ivareta fagområdet er det skissert et behov for økning med en 100 % stilling i 2024. Økningen på 5 % skyldes et varig utvidet behov for juridisk kompetanse.

IHK har fått tilslag på en «Onsager Fellow» gjennom NTNU toppforskning. Stillingen utlyses høsten 2022 med ansettelse tentativt august 2023. Rektor er prosjekteier og finansierer store deler av de første fire årene. Når de fire årene er gått må instituttet sørge for at vedkommende inngår i en ordinær stilling innenfor rammene.

Når det gjelder arkeologi, er en ny samarbeidsavtale mellom HF og Vitenskapsmuseet (VM) under bearbeiding med mål om at denne trer i kraft så tidlig som mulig i 2023.

### 2.6.2 Ekspertes i team (EiT)

IHK er vertsinstitutt for EiT-landsbyen *EIT3018 Ekspert i team - Migrasjon: Rettigheter, helse, kultur og konflikter* som har en ramme på ca. 30 studenter og tilbys til masterstudenter på tvers av alle fakulteter ved NTNU.

### 2.6.3 Konklusjon

Det vil på lengre sikt vurderes behov for justeringer på europastudier, historie og kulturminneforvaltning.

## 2.7 Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

	Historikk			Vedtatt plan	Instituttets ønskede utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Historie	9	10	9,75	10,75	11,75	11,75	11,75	11,75
Krig og samfunn			0	0	1	2	3	3
Forskere	1	1	1	0	0	0	0	0
Teknisk/administrative stillinger		2,5	4	4	4	4	4	4
<b>Totalt</b>	<b>10</b>	<b>13,5</b>	<b>14,75</b>	<b>14,75</b>	<b>16,75</b>	<b>17,75</b>	<b>18,75</b>	<b>18,75</b>

### 2.7.1 Vurdering av ressurser

Opptakstall og studiepoengproduksjon ved IMS er i hovedsak stabil, til tross for at vi i 2022 ser en nedgang i antall nye studenter på bachelor- og masterprogrammet i historie. IMS ønsker å øke med en 100 % stilling i historie fra 2024. De 15 studieplassene som fakultetet fikk basisfinansiering for i 2020, 2021 og 2022 opphører fra 2023. De får dessuten også tilbakevirkende kraft. Det betyr at basisen som ble økt fra 2020-2022 trekkes tilbake i 2025–2028. Det betyr nedgang i basis for IMS. Det må derfor gjøres vurderinger i 2023 om økningen er bærekraftig, blant annet fordi det er usikkert om det er kapasitet til å ta opp like mange studenter til lektorprogrammet i historie når basisfinansieringen av de 15 plassene trekkes tilbake.

Fra 2023/2024 er det oppstart av et nytt toårig masterprogram ved IMS med tittel «krig og samfunn». Resultatet av en kartlegging blant aktuelle målgrupper tilsier at det er et godt rekrutteringsgrunnlag for et slikt mastertilbud. Etableringen vil medføre behov for en økning på en 100 % stilling i 2024, og ytterligere økning i 2025 og 2026.

### 2.7.2 Konklusjon

Etableringen av et nytt toårig masterprogram i krig og samfunn medfører behov for en økning på en 100% stilling i 2024, og ytterligere økning i 2025 og 2026. På grunn av bortfall av finansiering av ekstra studie plasser på lektor, må det gjøres en ny vurdering i 2023 om justering i historie.

## 2.8 Fakultetsadministrasjonen og ledelse

	Historikk		Vedtatt plan	Ønsket utvikling			
		2022	2023	2024	2025	2026	2027
Ledelse/stab		7	7	7	6	6	6
HR- og HMS-seksjonen		6	6	6	6	6	6

Økonomiseksjonen		7,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5
Studieseksjonen		7	7	7	7	7	7
Forskningsseksjonen		6	6	6	7	7	7
<b>Totalt</b>		<b>33,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>	<b>34,5</b>

### 2.8.1 Vurdering av ressurser

Fakultetsadministrasjonen står ovenfor en stor belastning som følge av innføring av nye system på økonomi og HR. I tillegg omorganiserer NTNU arbeidsflyt innen HR ved å etablere et tjenestesenter på nivå 1. I forbindelse med etableringen av tjenestesenteret utøker NTNU antall medarbeidere på HR, nivå 1. Fakultetet har fått en kostnad på denne økningen tilsvarende ett årsverk. På nåværende tidspunkt kan ikke HR/HMS-seksjonen gå ned på bemanningen, dermed må fakultetet bruke ekstra ressurser tilsvarende ett årsverk i HR/HMS-seksjonen. Innføring av nytt system medfører også ekstra belastning i økonomiseksjonen i form av nye roller og ny arbeidsflyt. Dette er ressursbehov fakultetet ikke forutså høsten 2021. Når driften av systemene er i gang, må ressursbruken i både HR/HMS-seksjon og økonomiseksjon evalueres.

HF samarbeider tett med SU, UB, IT-avdelingen og Avdeling for utdanningskvalitet på nivå 1 om NTNU BLINK læringshub. SU har styrket sin studieseksjon med 1,5 stilling for å kunne tilby prosjektstøtte og rådgivning knyttet til BLINK. Det forutsettes også at HF fortsetter å bidra her. Det er derfor aktuelt å fortsatt vurdere å tilføre HF's studieseksjon én administrativ stilling. Ressursen vil også kunne følge opp resultatene fra HUMSAM-prosjektet og styrke administrativ koordinering av samarbeid med arbeidslivet og arbeid med studentrekruttering. Dette vil fakultetsadministrasjonen se nærmere på i 2023.

Fakultetsadministrasjonen har en delvis SO-finansiert ressurs knyttet til arbeid med nyskaping (innovasjonsleder). Når denne SO-finansieringen faller bort, vil det være aktuelt å vurdere om ressursen skal videreføres innenfor fakultetets ramme. Et større EU-finansiert prosjekt som koordineres av HF, NTNU, starter opp i 2023. Dette medfører at en 50% ressurs i forskningsseksjonen vil være eksternfinansiert hele prosjektperioden. I oppstartsfasen vil dette løses ved å ansette en vikar. Dette medfører en økning i midlertidigheten. Dersom porteføljen av denne typen prosjekt øker, vil det derfor være naturlig å ha en fast eksternfinansiert forskningsrådgiver.

### 2.8.2 Konklusjon

Det er viktig at fakultetsadministrasjonen til enhver tid er dimensjonert for – og har kompetanse til – å bidra slik at instituttene lykkes med kjerneoppgavene studier, forskning, kunstnerisk virksomhet, formidling og nyskaping. Fakultetsadministrasjon øker i 2023 med en stilling på HR/HMS seksjonen og en stilling på økonomiseksjonen i forbindelse med innføring av nye system.

## 3 Konklusjon

Strategisk personalplan gir en oversikt over faste vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger på institutt og fakultet, samt et bilde på fakultetets forskningsaktivitet herunder stillinger, retning og øvrig ressursbruk. Planen over antall stillinger i 2023 er vedtatt og ambisjonen for hver enhet er beskrevet fram til 2027. Strategisk personalplan har til hensikt å vise de rammene det er behov for og ikke nødvendigvis faktisk bemanning. Eksempelvis kan en instituttleder holde en vedtatt stilling vakant i en periode på bakgrunn av den økonomiske situasjonen eller kompetansesituasjonen.

Endringene som ligger i denne planen er vurdert både i et økonomisk perspektiv og i forhold til behov for kompetanse.

Både fakultetsadministrasjonen og instituttadministrasjonene har over tid vært utsatt for ABE-kutt og fakultetet har ikke tatt innover seg forholdet mellom bemanning og oppgaver. Både fagområdet HR og økonomi vil bli ytterligere belastet med bakgrunn i innføring av nye system og ny organisering av arbeidsflyt. De små instituttadministrasjonene på IFR og KULT har ikke vokst til tross for stor økning av studiepoengproduksjon, økning av eksterne prosjekt og flere faste ansatte. KULT øker med en 100% stilling innenfor STS som følge av en økning i studiepoengproduksjonen i perioden 2017–2021. Den jevne oppgangen utgjør nesten en dobling i studenter, og vil bidra til høyere inntekt for KULT fremover.

I forslaget til statsbudsjettet er studieplassene innen lektor som fakultetet fikk basisfinansiering for i 2020, 2021 og 2022 kuttet fra 2023. Det betyr at basisen som ble økt fra 2020-2022 fases ut i 2025-2028. Noe som igjen medfører nedgang i basis for IHK, IMS og ISL. Hva dette betyr, og hvilken påvirkning det får for de berørte instituttene må analyseres og vurderes i 2023.

ISL reduserer i tysk og fransk og øker ALIT med en 50% stilling. Økningen er som følge av dimensjonering av faggruppen opp mot undervisningsbehov.

**Vedlegg:**

- HF's kvalitets- og porteføljemelding inklusive langsiktige utviklingsplaner (pr. desember 2021)
- Fakultetets notat til instituttene om studieplan- og kvalitetsarbeid og porteføljeutvikling (pr. september 2022)
- Oversikt over studieplasser og møtt-tall pr. studietilbud 2018 – 2022
- Instituttvise faktaark brutt ned på studieprogram og fag som viser studenttall og studieproduksjon 2018 – 2022