

# Framtidas HF – organisasjon 2025

## Innhold

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

## 1. Tilråding

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

---

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

## 2. Bakgrunn

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

Hausten 2023 vart det sett ned ei arbeidsgruppe som skulle utarbeide minimum to (helst tre) ulike alternativ for organisering av Det humanistiske fakultet (HF) med tilhøyrande risikobilde. Det var inkludert i oppdraget at ein skulle leggje vekt på evalueringsrapporten etter gjenopprettingsarbeidet<sup>1</sup>.

Arbeidsgruppa har hatt følgjande medlemmar:

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

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

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

---

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

### 3. Rammer for arbeidet

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

#### 3.1. Kva er et eit institutt?

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

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

#### 3.2. Samanhangen mellom organisasjon og økonomimodell

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

#### 3.3. Dimensjonering av administrasjon

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

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



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

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

Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

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

Institutt for historiske og klassiske studiar (IHK)

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

Institutt for språk og litteratur (ISL)

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

#### 3.4. Styrevedtak

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

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

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

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

#### 4. Risikovurdering

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

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

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

##### 4.1. Tidspunkt

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

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

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

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

##### 4.2. Fysisk plassering

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

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

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

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

#### 4.3. Økonomi og dimensjonering av administrasjon

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

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

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

#### 4.4. Aktivitet på tvers av organisasjonskartet

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

#### 4.5. Omsyn til arbeidsmiljø og enkeltpersonar

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

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

## 5. Alternativ til dagens instituttstruktur ved HF

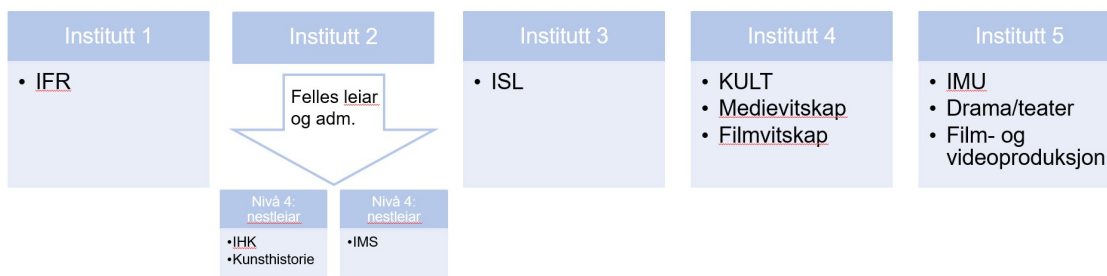
Arbeidsgruppa har vore innom mange ulike modellar for instituttstruktur ved HF i løpet av drøftingane som ligg til grunn for denne rapporten. Nedanfor vil vi skissere alternativ med fire, fem og seks institutt.

### 5.1. Fire institutt

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

### 5.2. Fem institutt

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



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



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

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

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

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

Institutt for kunst og medievitenskap (IKM)

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

Institutt for musikk (IMU)

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

Institutt for historiske og klassiske studiar (IHK)

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

Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

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

Institutt for tverrfaglege kulturstudiar (KULT)

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

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

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

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

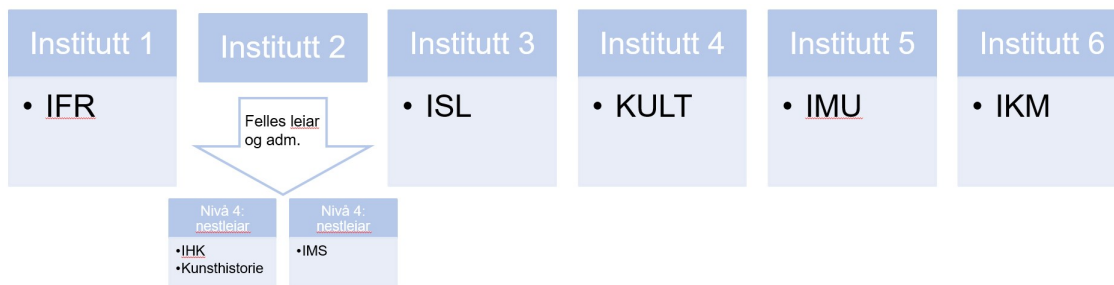
Utgiftene til ei leiarstilling på instituttnivå er berekna til å vere på omtrent 1 million per år. Ein reduksjon på to institutt vil på sikt føre til ein reduksjon på 2 instituttleiarstillingar og 2 kontorsjefstillingar. Sjølv med nivå 4-leiarar ved dei største institutta som må få allokert noko ekstra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

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

### 5.3. Seks institutt

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





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

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

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

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

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

#### 5.4. Mogleik for justeringar

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