

Notat

Til: Det humanistiske fakultet

Kopi til:

Fra: Institutt for moderne samfunnshistorie

Selvevaluering - Institutt for moderne samfunnshistorie

Faglig identitet og samarbeid

Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS) er et dynamisk og ekspanderende fagmiljø innenfor undervisning og forskning. IMS har en helhetlig og enhetlig faglig overbygging gjennom fellesnevneren moderne historie. Den er tilstrekkelig bred til at vi har høy grad av omstillingsemne ved endringer i politiske, administrative og økonomiske føringer. Faglig er det en konsentrasjon innenfor temaer knyttet til politikk, økonomi, teknologi, industri, miljø, migrasjon, europeisk integrasjon og helse/medisin. Instituttet er langt fremme internasjonalt i å revitalisere kvantitative metoder i historiefaget. Instituttet har en betydelig forskergruppe, «Fate of Nations», som har vært viktig for instituttet gjennom høy forskningsaktivitet og mange tilknyttede stipendiater/forskere. Forskergruppen har hatt en aktiv tilnærming til å utvikle hele instituttet gjennom felles aktiviteter. Dette inkluderer samarbeid inn mot nye fagfelter gjennom prosjektutvikling innenfor forskning og undervisning. Instituttledelsen opplever instituttet som et velfungerende faglig fellesskap, og en åpen dialog om faglige prioriteringer.

Etter opprettelsen av IMS har fagligheten ved instituttet raskt utviklet seg i mer tverrfaglig retning, bl.a. som følge av høy bevissthet om at forskningen vår må ha høy grad av samfunns- og arbeidslivsrelevans. Dette har også medvirket til at det i alle lag av staben er utviklet en sterk og kollektiv kultur for å skaffe eksternfinansiering. Instituttets sterke portefølje av ERC-søknader knyttet til migrasjon, økonomisk historie og demografi er et uttrykk for dette.

Noen få ansatte føler mindre grad av tilhørighet og opplever det som noe utfordrende å finne faglige fellesskap med de øvrige ansatte. Dette er noe ledelsen kontinuerlig arbeider med for å forbedre. Fra ledelsens ståsted er det vanskelig å se hvordan enkeltes ønske om et større og bredere faglig miljø kan kombineres med ønsket om et fungerende arbeidsmiljø dersom løsningen skal være sammenslåing med IHK.

Postadresse

7491 TRONDHEIM

Org.nr. 974 767 880E-post:
postmottak@hf.ntnu.no
<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**

Dragvoll, Bygg 1, nivå 4 og 5

Telefon

+47 73 59 50 00

Telefaks

+47

Saksbehandler

Eivind Maråk

Tlf: +47 73 59 64 10

Et overveldende flertall av de som har sitt daglige virke ved IMS opplever et sterkt faglig og sosialt fellesskap og positiv identitet tilknyttet IMS, og derigjennom er man opptatt av hva man risikerer å miste dersom instituttet omorganiseres og fusjoneres inn et større miljø, spesielt IHK.

Vi har i dag et samarbeid med IHK knyttet til våre felles studieprogrammer i historie og lektor. Dette fungerer bra, noe som først og fremst må tilskrives gode personrelasjoner mellom de som har undervisningsadministrative oppgaver ved de to instituttene. Når det gjelder faglig kontakt og samarbeid foregår dette først og fremst gjennom enkeltforskere som jobber sammen med forskere på andre institutter som IHK, KULT, ISL. På samme måte har enkelte ansatte ved IMS et faglig samarbeid med miljøer utenfor HF på forskning, men også med undervisning på Gløshaugen og Øya. Det gjelder både satsningene innenfor «Fate og Nations», miljø og hav, medisin/helse, og med Forsvaret i kjølvannet av etableringen av studieprogrammet Krig og samfunn.

Ledelse, medvirkning og medbestemmelse

Instituttleder har personalansvar for om lag 25 ansatte om man legger til grunn hvem som hever lønn ved instituttet. Med gjesteforskere, stipendiater uten lønn, ol. er antallet nærmere 30, og det er nye stipendiater og postdoktorer på tur inn gjennom bl.a. tilslag på ERC. Formelt har kontorsjef personalansvaret for de 2 studiekonsulentene, men instituttleder gjennomfører medarbeidersamtaler med alle ansatte ved instituttet, herunder også administrasjonen. Dette pga at størrelsen tillater en slik løsning, og i det daglige er det også et tett samarbeid mellom instituttleder og kontorsjef, og kontorsjef har den daglige oppfølgingen.

Instituttet har to nestledere, nestleder undervisning og nestleder forskning. I tillegg har instituttet to programrådsledere. Per i dag har instituttet programrådsleder for historieprogrammet (programrådsleder lektor er ved IHK), samt programrådsleder for vårt nye masterprogram i «Krig og samfunn». Nestlederne er godtgjort med et mindre kronetillegg, samt noen få timer som inngår i arbeidsbelastningen. Programrådsledelse inngår i arbeidsbelastningen.

Hva medvirkning ved instituttet angår, så oppleves denne som ivaretatt på en god måte. Vi har lagt stor vekt på å utvikle medvirkning og fordele verv og arbeidsoppgaver på en slik måte at det styrker de ansattes identifikasjon med og eierskap til IMS. Dette for å motvirke individuell fremmedgjøring og skape et sterkere arbeidsmiljø. Dette har blant annet vært viktig for å skape en tillitsbasert ledelse, noe som igjen har vært en forutsetning for at instituttet har kunnet gå inn i en prosess for å avvikle den såkalte «timeregnskapsordningen» for undervisningen. «Timeregnskapet» har gjennom mange år har skapt mange utfordringer for god og tillitsfull ledelse, og har også vært en arbeidsmiljøutfordring.

I forbindelse med denne egenevalueringen er det f.eks. avholdt to personalmøter samtidig som at alle fikk tilsendt spørsmålene og derigjennom mulighet til å sende inn sine synspunkter. Noen få benyttet seg av den muligheten, og det er ledergruppen som i siste instans sammenfatter og sender inn. Det siste personalmøtet ble forøvrig gjennomført nettopp for å informere og diskutere de innspillene som var kommet inn. Det er også ansatte

som ønsker en høyere grad av medvirkning på flere områder, men man vil alltid måtte diskutere hva som er det riktige forholdet mellom medvirkning og medbestemmelse.

Instituttets økonomiske handlingsrom fremkommer av oversikten under, og det økonomiske handlingsrommet er begrenset frem til 2025. Dvs. instituttet går med underskudd inntil inntektene fra «Krig og samfunn» begynner å gjøre seg gjeldende i regnskapet, men fra 2026 og utover vil den økonomiske situasjonen åpne for et betydelig handlingsrom. Det må også anføres at Krig og samfunn allerede har skapt et faglig handlingsrom gjennom anledningen til å rekruttere nye ansatte som skal bygge ut den faglige bredden ved instituttet ytterligere.

Strategisk sett er instituttet fremoverlent og arbeider aktivt med å utvikle instituttet slik at IMS kan bidra både til å utvikle eget fagmiljø, men ikke minst svare ut NTNUs teknologiske hovedprofil. Eksempler på strategiske grep er foruten «Krig og samfunn», satsningen på bærekraft (f.eks. K-emne og Oppdrag Mjøsa), utviklingen av et internasjonalt masterprogram (Erasmus Mundus), mm. Her må det tilføyes at det fra instituttets ståsted oppleves som om det strategiske handlingsrommet i større grad begrenses av fakultetet, enn forhold knyttet til instituttet. Det positive arbeidsmiljøet og den kollektive forskningskulturen på instituttnivå er derimot helt avgjørende for de sterke resultatene som er kommet i form av publikasjoner, nye initiativer innenfor studentaktiv undervisning og tilslag på eksterne midler.

IMS	Lønn	Lønnsandel	Husleie	Totale faste forpliktelser	Andel faste forpliktelser
Kostnader	15 983		1 477	17 460	
Bevilgning	14 943	107,0 %			116,8 %
- netto samspill	2 512				
- andre inntekter					
Totale inntekter	17 455	91,6 %			100,0 %

Teknisk – administrative ressurser

Instituttet har en administrasjon på tre ansatte, fire om instituttleder inkluderes. Det er i utgangspunktet tilstrekkelig, men effektiviteten hemmes av enkelte forhold knyttet til delingen av det gamle instituttet. I tillegg er instituttet fra mars 2023 gitt ansvar for administrativ stilling knyttet til fakultetet. Dette medfører også saks- og personelloppfølging knyttet til administrasjon av institutt som helhet.

Administrasjonen er sårbar for sykemeldinger, samtidig er vi av den oppfatning at det er en styrke at vi jobber som et team i en kollektiv kultur og ikke i «siloeer». Selv om en noe større administrasjon kan gi noe større fleksibilitet, fordrer dette ledig kapasitet og mindre spesialiseringsgrad. Vi kan heller ikke se at større områdespesialisering vil være påkrevd for karriereutvikling og trivsel ved IMS, eller at økt størrelse vil bidra til mindre turnover i administrasjonen. Vår oppfatning er også at størrelse, og for stor grad av spesialisering ikke nødvendigvis er en styrke, men kan bl.a. skape utfordringer med hensyn til samhandlingen ved instituttet.