

Forankret i IMULG Egenevaluering Institutt for musikk

1. Faglig identitet og samarbeid

a) Har man en helhetlig faglig overbygging ved instituttet, eller er det en samling med individuelle fag/grupper? Gi en kort beskrivelse.

Institutt for musikk er faglig sett den bredeste musikkutdanningen organisert i ett og samme institutt i Skandinavia. Vi har altså et bredere musikkfaglig utdanningstilbud enn Norges Musikkhøgskole, som er en egen institusjon.

Institutt for musikk har en tydelig felles identitet gjennom at alle driver med musikkfag på ett eller annet vis. (Legg merke til at dans i de aller fleste kulturer forstås som det samme som musikk, og at vi ikke forholder oss til den vestlige oppdeling av dette i to ulike ord og fagområder når det kommer til vår felles identitet.) Identiteten som musikkfaglig utdanning er sterk og kan spores tilbake til en lang historisk tradisjon hvor musikkfaglig utdanning foregikk ved musikkonservatorier, før vi ble innlemmet i større universitet.

Vår faglige bredde, og den iboende naturen til musikk, gjør at vi samhandler med miljøer over hele NTNU. For eksempel er fagområdet musikkteknologi opprettet som et tverrfaglig område, mellom musikk, kunst, teknologi og økonomisk entreprenørskap. Denne utstrakte samhandlingen (både i utdanning og forskning) styrker fagområdet vårt, og vi kan gjøre dette uten å oppleve utvanning eller fragmentering nettopp fordi kjernen vår, musikkfaget, er så tydelig og står så sterkt hos oss. Vi opplever at studenter som tar emner fra andre områder i sine breddeår, alltid kommer tilbake for å fullføre graden hos oss nettopp fordi vår identitet som musikkutdanning er så sterk.

Vi er, som ISL, et fusjonert institutt som i dag består av alt innen musikkutdanning ved NTNU, derav vår unike faglige bredde. Unntaket er musikkmiljøet på ILU. Dette kan vi forøvrig godt tenke oss å innlemme i vårt institutt slik at vi heller leverer disiplin kompetanse inn til lærerutdanningen. De fleste som jobber på musikkseksjonen på ILU er utdannet på musikkvitenskap hos oss. En utfordring er at Institutt for musikk pr i dag er spredt på flere campuser, og ved å bli slått sammen med flere faglige miljøer, vil vi bli enda mer spredt.

Samtidig er vi den eneste utdanningen innen skapende og utøvende musikk i Norge som ikke er lokalisert på et kunsthøgskule, eller står som egen institusjon. Vi opplever oss derfor som mindre synlige i NTNU-strukturen på et fakultet som ikke bærer "kunst" i navnet, og som derfor heller ikke har en kunstfaglig dekan til å representere oss ved Rektors bord. Likevel kan vi markere oss nettopp fordi vi er NTNU Musikk i navnet, og vår instituttleder derfor vil være lederen av musikkutdanninga ved NTNU. Dette styrker oss fagpolitisk sett. Det er derfor en bekymring at vi ved en fusjon med andre fagområder vil kunne miste noe av denne fagpolitiske synligheten fordi vi blandes sammen med andre fagområder enn musikk - også i navnet - samtidig som vi heller ikke er plassert på et kunsthøgskule med en kunstfaglig dekan. Å ha en fagnær instituttleder som har faglig troverdighet og gjennomslagskraft innen musikkfaget, er derfor også viktig for oss. Dette vil vi kunne miste

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@hf.ntnu.no www.ntnu.no/musikk	Kjøpmannsgata 48 Olavskvartalet, 6. etg.	+47 73597300	Erik Hagtun erik.hagtun@ntnu.no Tlf: +47 91897074

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

om vi fusjoneres med andre kunsthøgskoler uten at vi heller ikke, helt eller delvis, blir del av et kunsthøgskole.

Videre vil vi bemerke at siden finansieringskategoriene nå er endret fra KDs side, og dermed de økonomiske "spillereglene", så vil NTNU måtte ta helt ny stilling til finansieringen videre til fakultetene, og disse til instituttene. Vi opplever derfor at en mer selvstendig tilnærming til å omstrukturere, også for å gå ned på antallet ledere med høy lønn og gjøre administrasjonene mer robuste, bør starte på fakultetsnivå. Å gå ned på antallet dekaner og prodekaner og gjøre fakultetene likere i størrelse, kan være et vel så godt grep som at hvert fakultet nå ser på instituttstrukturen. Et kunsthøgskole ville ha representert det klart største kunsthøgskole utdanningsmiljøet i Skandinavia. Om man ikke ønsker dette, kan man også se på at enten HF og AD, eller HF, SU, AD og VM slås sammen.

b) Gjør rede for eventuelle tangerende fagområder med andre institutt ved fakultetet.

Vi er usikre på definisjonen av "tangerende" i denne sammenhengen. Vi har svart på det som at det ikke er overlappende, men at det er fagområder vi har et visst samarbeid med:

- Dansevitenskap (Choreomundus, MA): Drama og teater på masternivå, Institutt for kunst- og medievitenskap, HF
- Musikkvitenskap (BA og MA): Filmvitenskap, Medievitenskap, Drama og teater (IKM), Likestilling og mangfold (KULT), Historie (IHK), Europastudier (IHK/ISL), Engelsk (ISL).
- Musikkteknologi (BA og MA): Film og videoproduksjon på bachelor og masternivå, Institutt for kunst- og medievitenskap, HF

c) Har instituttet utdanningsområder/programmer som går på tvers av institutt og campus?

Vi svarer her i forhold til utdanningsområdet, slik spørsmålet er stilt. På forskningsområdet er nedslagsfeltet mye større enn dette.

Musikkteknologi (BA og MA):

- Emner på Institutt for elektroniske systemer (IE-fak) TT2010 Musikk og sansing og TT3010 Audioteknologi og rom akustikk. IES er ekstern representant i programrådet for musikkteknologi.
- Samarbeid undervisning mellom Institutt for design (AD) (MUST2053 musikk og lyd/design for audiovisuelle medier og TPD4168 spill/design)
- Undervisning på tvers med KiT (AD) (MUST2051 Lydkunst og MUST2052 Digital komposisjon og framføring)

- Undervisning på tvers med Institutt for arkitektur og planlegging (AD) (MUST2051 Lydkunst)
- Flere studenter tar programmeringskurs (TDT4110/TDT4109) ved Institutt for datateknologi og informatikk (IE).
- I den valgfrie delen av graden på bachelor tar studentene emner fra store deler av NTNU. Som eksempel kan nevnes TIØ4250 Entreprenørskap – Venture Cup ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse (ØK), og andre emner innenfor økonomi og entreprenørskap.
- Studentene våre har også tilgang til noen adgangsbegrensede emner, som TPD4168 Spilldesign på Institutt for Design (AD) og FVP3004 Lyddesign på Institutt for kunst- og medievitenskap (HF).

Dansevitenskap (Choreomundus, MA): Dans på ILU (SU).

Utøvende klassisk (BA): Musikk på ILU (SU). Her har vi også en sterk felles fagforeningstilknytning (CREO).

Jazzlinja (BA): IPL (SU), psykologi (SU), musikk ILU (SU)

Musikkvitenskap: Psykologi (SU), sosiologi (SU), musikk ILU (SU)

2. Ledelse, medvirkning og medbestemmelse

a) Hvor mange har instituttleder personalansvar for? Hvordan fungerer dette?

Instituttleder har personalansvar for ca 185 medarbeidere spredt på fem ulike adresser. Geografisk spredning gjør at instituttleder og kontorsjef må ha kontorer på to campuser, og nærheten til de ulike medarbeiderne preges deretter. Hovedandelen hos oss har deltidsstillinger siden de også jobber som utøvende musikere. Personalansvar for stipendiater og postdoktorer (gjennomsnittlig 12 stk) er delegert til nestleder for forskning. 12 av 14 TA-ansatte er delegert til kontorsjef. Instituttleders antall på 185 fungerer naturligvis dårlig om man sammenlikner reelt personalansvar i resten av arbeidslivet, hvor det gjylne tallet ligger på 12-20 personer.

Et nivå fire med personalansvar er ikke noe vi har vurdert. Det er allerede krevende å få folk til å påta seg rollen som studieprogramleder. Dette henger også sammen med at vi har få i fulle stillinger. Man må også tenke nytt om hvem som eigner seg som leder med delegert personalansvar på nivå fire, sammenliknet med egenskapene for å være en faglig leder for et studieprogram.

b) Gjør rede for ressursbruk til faglig ledelse og hvordan dette godtgjøres.

Under følger en skjematisk oversikt over faglig ledelse som p.t. blir gitt timeverk. Dette er et til dels tilfeldig oppbygd system som er under revidering. Eksempelvis er ikke seksjonskontakter på jazzlinja gitt timeverk tilsvarende seksjonskontakter på klassisk. Jazzlinja legger nå om studieplanen slik at hvert årskull blir et helt emne, og vi må da omfordele ressurs til faglig ledelse på en ny måte.

Ansatte og studenter pr. november 2022. Studenter: aktiv-status i FS pr. september 2023, studenter i parentes er en delmengde av totalantallet. Ansatte: Antall med arbeidsoppgaver i emner fra fagfeltet (det vil si at samme ansatt telles som en ansatt lederen har ansvar for enten alene eller delt med andre).

Arbeidsoppgave	Antall studiepoeng (emner)	Studenter	Ansatte	Timeverk årlig	Ca. prosen t
Studieprogramleder Jazzlinja BA (BMUSK)	165 (11)	48	40	420	25
Studieprogramleder Klassisk-kirke BA (BMUSP)	285 (22)	82	65	420	25
Studieprogramleder Utøvende MA (MMUSP)	172,5 (14)	19	36	168	10
Faglig koordinator kirkemusikk	120 (10)	6	11	30	2
Studieprogramrådsleder utøvende				40	2
Studieprogramleder musvit årsstudiet, BA og MA (ÅMUSV, BMUSV, MMUSV)	367,5 (34*)	122	45	420	25
Studieprogramleder mustek BA og MA (BMUST, MMUST)	187,5 (14)	106	19	336	20
Seksjonskontakt stryk og kammermusikk		(30)	7**	84	5
Seksjonskontakt blås		(25)	17*** **	50	3
Seksjonskontakt klaver		(10) [75]** *	6**	50	3
Seksjonskontakt sang		(19)	2**	50	3
Seksjonskontakt gehør og sats klassisk		(30)	8	50	3

Hovedinstrumentansvarlig musikkvitenskap	37,5 (4)****	(62)	21	100	6
Nestleder utdanning				504	30
Nestleder forskning			10	504	30
Leder kunststipendiatprogrammet				162	10
Fysiologi fagansvar		(30)		20	1
Faglig ledelse av Talentutviklingsprogrammet				120	7
Talent Trondheim – koordinator				80	5

*6 rullerende emner tatt med.

** Her er det relativt store variasjoner i antall personer fra år til år med midlertidige.

***Tall i [] er akkompagnementsstudenter.

****Inngår også i emnene listet på studieprogramleder.

***** Her er det relativt store variasjoner i antall personer fra år til år med midlertidige. I tillegg inngår planlegging av konsertforum her, som har mange «timelærere».

2 c) Hvordan fungerer formell og uformell medvirkning ved instituttet pr i dag?

Formell medvirkning:

- Allmøter (alltid digitale) én gang i måneden, og heldags personaldag i august og januar. Vi samler ca 50 stk på disse. Allmøter må være digitale pga campussituasjonen.
- Ledergruppa: Instituttleder, nestleder utdanning, nestleder forskning, kontorsjef. Seniorrådgiver på studieområdet deltar alltid. Ukentlig møte.
- Ledermøtet: Alle studieprogramledere samt ledergruppa, møte annenhver uke.
- Utvidet ledergruppe med valgte representanter for stab og studenter: Fire møter i året.
- Studieprogramråd med ekstern repr.
- HMS-forum med verneombud, instituttleder og kontorsjef

Uformell medvirkning:

- Stabsmøter/lærermøter på studieprogrammene.
- Månedlige møter mellom instituttleder og studieprogramleder & studiekonsulent
- Månedlige møter mellom instituttleder og institutt-tillitsvalgte studenter
- Ukentlig fellesmøte i administrasjonen, ledet av kontorsjef men instituttleder deltar.
- Forskningsutvalg med jevnlig møter.

3. Strategisk evne og økonomisk handlingsrom

a) Gjør rede for instituttets totaløkonomi (basert på forsknings- og undervisningsaktivitet) og strategiske handlingsrom.

Akkumulert underskudd antas å være ca. 17-18 mill ved årsskiftet 2023-2024. Dokumentene *Oppfølging av IMU rapporten – en løypemelding* (HF styret 14.06.23), og rapporten *Økonomi - institutt for musikk* (25.10.2022) beskriver de økonomiske utfordringer som IMU har innen den fordelingsmodell som pt brukes ved NTNU/HF.

3 b) Hvor mye av instituttets bevilgning og totale inntekter er bundet opp i lønn (lønnsandel bevilgning og totale inntekter) og andre faste forpliktelser?

IMU		Lønn	Lønnsandel	Husleie	Total faste forpliktelser	Andel faste forpliktelser
Kostnader		50237		12172	62409	
Bevilgning	63019		79,7 %			99,0 %
- netto samspill	2396					
- andre inntekter	600					
Totale inntekter	66015		76,1 %			94,5 %

4. Teknisk – administrative ressurser

Vurder instituttets dimensjonering med tanke på kvalitet, effektivitet og sårbarhet.

- IMUs administrative virksomhet hemmes av at vi er lokalisert på så mange lokaliteter. Administrativ tilstedeværelse ved studiested og arbeidsplass er viktig for arbeidsmiljøet til fagpersonale og studenter, så dette prioriteres. Dette medfører at vi har en siloorganisering, som går på bekostning av arbeidsmiljøet i administrasjonen. Studiekonsulentene betjener sitt fagmiljø helhetlig og har da, formelt og uformelt, flere arbeidsoppgaver inn mot HR og personal enn det denne rollen normalt har. Dette vanskeliggjør gode backup-løsninger og medfører tidvis lavt servicenivå ved opplæring, møtevirksomhet og annet fravær.
- Lokaliseringene medfører også at IMUs adm må ta seg av oppgaver som ved andre campus ligger hos fellestjenester som for eksempel drift og eiendom. Dette gjelder særlig nøkkel og tilgang, men også førstelinjekontakt vedr lokaler og teknisk utstyr ved våre fire leieforhold i sentrum.
- IMUs utadrettede virksomhet, da særlig innen kunstnerisk utviklingsarbeid og kunststipendiatprosjektene, kunne med fordel være støttet bedre administrativt hvis det hadde vært ressurser til dette. Dimensjoneringen av administrasjonen er dermed i underkant av ønsket nivå slik lokaliseringen er pr dd.
- Musikkfaglig identitet og fagnær kompetanse i administrasjonen ansees av fagmiljøet å være essensielt for å ha en velfungerende administrativ støtte. Utvidelse av fagporteføljen vil kunne medføre faglig strekk og utfordringer for denne felles fagnære kompetansen.