

Egenevaluering Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)

Faglig identitet og sammenheng

KULT ble etablert som institutt i 1999 ved en sammenslåing av to selvstendige forskningssentre (Senter for kjønnsforskning og Senter for teknologi og samfunn). På det aktuelle tidspunktet var disse allerede samlokalisert og delte en administrativ ressurs. KULT har siden 1999 bygget en særegen kultur basert på kombinasjonen av sterk faglig identitet innenfor kjønnsstudier og STS, og med omfattende utadrettet samarbeidsvirksomhet. Innenfor både undervisning og forskning har vi vært preget av en form for institusjonell entreprenørvirksomhet som har gitt oss en unik posisjon både på NTNU, nasjonalt og internasjonalt. Instituttet har i dag et meget godt arbeidsmiljø med en uttalt kultur for deling, samarbeid og tilstedeværelse og stor oppslutning rundt fellesaktiviteter. Dette er noe det har vært jobbet målrettet med i en årrekke.

KULTs studieportefølje består i dag av ett ph.d.-program med to spesialiseringer, to masterprogram, to årsstudier, en EVU-spesialisering under MORG-paraplyen og flere fellesemner (EiT, Hip, Områdeemner, K-emne, Tverrfaglig profil og enkeltstående Ph.d.- og EVU-emner).

Samarbeid på tvers av sentrene

Mens master- og årsstudiene i dag tilbys av henholdsvis Senter for kjønnsforskning og Senter for teknologi og samfunn, er den nyopprettede EVU-spesialiseringen og flere av fellesemnene utviklet i samarbeid mellom de to sentrene. Dette er både et resultat av et uttalt ønske fra instituttets ansatte om ytterligere samarbeid på tvers av sentrene, og at kombinasjonen av de respektive fagområdene har vist seg å være spesielt godt egnet til å svare på flere av de store samfunnsutfordringene som vi står overfor og som NTNU har pekt ut som strategiske områder for forskning og utdanning. KULT er kjennetegnet ved et stort og godt stipendiat-miljø, med omfattende aktivitet på tvers av seksjoner og faggrupper. Dette har vært viktig for fornyelse og faglig samhold.

Sterk tverrfaglig forskningskultur

Selv om studieporteføljen gjør at KULT i dag ligner mer på et vanlig institutt, preges instituttet av en sterk forskningskultur med mange aktive forskningsgrupper og en rekke eksterntfinansierte prosjekter. At prosjektporteføljen er finansiert av svært mange ulike program og finansieringskilder, er et godt bilde på instituttets brede profil sentrert rundt de store samfunnsutfordringene. De empiriske forskningsfeltene er svært varierte og spenner fra blant annet energiomstilling til digitalisering, integrering, kjønnsbalanse og urfolksrettigheter.

Samarbeid lokalt og globalt

Tverrfaglighet er et av nøkkelordene i forskningen ved KULT. I dette ligger det både at instituttet selv består av folk med ulike bakgrunner, og at instituttets forskningsaktivitet ofte foregår i samarbeid med andre fagfelt både ved NTNU og ved andre universitet og forskningsinstitutt i Norge, Europa og globalt. KULT har også omfattende samarbeid med aktører i annen offentlig og privat virksomhet. Denne evnen til å finne relevante samarbeidspartnere er en av KULT sine særlige styrker.

Sentrale *lokale* samarbeidspartnere innen forskning for KULT i dag er:

- SINTEF (flere NFR-prosjekt, FME-er og EU-prosjekter)
- SU (flere NFR-prosjekt og EU-prosjekter)
- MH (flere NFR og EU-prosjekter)
- NTNU Samfunnsforskning (NFR-prosjekt)
- AD (flere NFR og EU-prosjekter)
- ØK (flere NFR og EU-prosjekter)
- IE (flere NFR-prosjekter, FME-er og EU-prosjekter)

Av forskningssamarbeid innad på HF, har vi flere eksempler på samarbeid med enkeltforskere ved samtlige institutt.

På *undervisningssiden* har vi hatt noe samarbeid med IKM og ISL om områdeemnene, og med Institutt for energi og prosessteknikk om Tverrfaglig profil bærekraft. IKM har også brukt noen av KULT sine emner i sine studieprogram. Gjennom den nyopprettede MORG-spesialiseringen, er det også noe samarbeid med flere institutt ved SU.

Tangentielle områder

Det er vanskelig å identifisere institutt ved HF som tangerer fagområdene STS og kjønnsforskning selv om enkeltforskere er i berøring med noen av de samme områdene. 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. Det er også berøringspunkter mellom KULTs digitaliseringsforskning og enkelte grupperinger ved IKM. KULT har også et forskningsmiljø som driver med migrasjonsorientert forskning og undervisning som har berøringspunkter med miljø ved ISL. Deler av forskningen ved instituttet har videre noen tematiske overlapp med det enkeltforskere ved IMS, IHK og IFR driver med. Det er imidlertid vanskelig å se at hele institutt vil ha tangerende innretning som KULT selv om enkelte forskningsgrupper nok kan ha det.

Ledelse, medvirkning og medbestemmelse

KULT består i dag av ca. 80 ansatte. Av disse er fem er ansatt i administrasjonen, 18 er vitenskapelig ansatte (professorer og førsteamanuenser), 9 er eksternfinansierte forskere (faste og midlertidige), 2 eksternfinansiert forskningsadministrasjon, 5 post doc. og 26 ansatte ph.d.-stipendiater. I tillegg kommer flere toerstillinger og vitenskapelige assistenter.

Instituttet har vokst betydelig siden etableringen og veksten har vært særlig stor de siste årene. Den høye andelen ph.d.-stipendiater gjør at instituttet har lav gjennomsnittsalder og vi har de senere år fått mange internasjonale medarbeidere. Dette peker på at miljøet legges merke til internasjonalt og at stadig flere søker seg hit. Til tross for den store veksten, har instituttet klart å beholde et godt arbeidsmiljø. Dette er noe vi jobber mye med.

Ledelse

Instituttleder har i dag personalansvar for samtlige ansatte, med unntak av administrasjonen som følges opp av kontorsjef. Grunnet stor økning i antall ph.d.-studenter siste år, er instituttet nå i en prosess med å overføre ansvaret for personaloppfølgingen til

Ph.d.-leder. Ph.d -leder har allerede ansvar for den kollektive oppfølgingen av instituttets Ph.d.-er, som skjer i regelmessige stipendiat-seminar.

KULTs ledergruppe består i tillegg til instituttleder og kontorsjef av to undervisningsledere og to forskningsledere. Undervisningslederne er studieprogramleder for hvert sitt mastergradsstudium og årsstudium, i tillegg til at de har ansvar for Hip, områdeemner, tverrfaglig profil og KULTs MORG-spesialisering. Forskningslederne har på sin side overordnet ansvar for forskningsgrupper og eksterntfinansiert virksomhet, inkludert en omfattende prosjektportefølje. Hver av disse fire får 300 timer per år for å fylle disse rollene. Den ene undervisningslederen er også instituttets nestleder og dette belønnes med et kronetillegg. Nestleder har ikke personalansvar, men er instituttleders stedfortreder og samarbeider tett med denne og kontorsjef. Forskningsgruppeledelse er ikke kompensert for med timeressurs. Ph.d.-leder får 320 timer per år.

Formell og uformell medvirkning

Utvidet ledergruppe (ULG) er instituttets viktigste medvirkningsarena. Utvidet ledergruppe består av instituttets ledergruppe, Ph.d.-leder, to representanter for fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling, en representant for midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstilling, en representant for teknisk-administrativt ansatte og to studentrepresentanter.

ULG-møte arrangeres 2-3 ganger i semesteret. Møtene skal legges til tidspunkt som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter. Det lages innkalling til møtene, og referat fra dem, som gjøres tilgjengelig for ansatte og studenter. Kontorsjef Åse Marit Skarholt er sekretær for utvidet ledergruppe.

Andre medvirkningsorgan: Det arrangeres jevnlig allmøter med informasjon og mulighet for innspill til ledelsen. Forskningsgruppemøter er også viktige arena for medvirkning om forskning, og lærermøter og studieprogramrådene for medvirkning om undervisningsarbeid. De ansatte kan også melde inn behov for særskilte midlertidige arbeidsgrupper via ULG. Videre søker vi å praktisere åpen dør-politikk som skal gjøre at terskelen for direkte dialog med ledelsen er mulig og enkelt. Instituttet gjennomfører hvert år et seminar med fokus på tema som er viktige på tvers av instituttet og er en viktig arena for medvirkning.

Strategisk evne og økonomisk handlingsrom

KULT har de siste årene hatt solid økonomi. Instituttet har høy aktivitet når det gjelder eksterntfinansiert forskning. De siste to årene har vi fått mange tilslag på søknader til Norges Forskningsråd og EU, som gir oss god inntekt i årene fremover. Mange eksterntfinansierte prosjekt fører også til at vi har en høy andel midlertidig ansatte, som stipendiater og postdoktorer.

Pr 2023 er rammebevilgningen til KULT på 22 millioner, av dette utgjør basisbevilgningen ca 5 millioner, forholdsvis lavt i forhold til andre institutt ved HF. Hovedinntektene til instituttet genereres dermed fra resultatindikatorer og eksterntfinansierte prosjekt. Lønn til ansatte utgjør 85,3% av totalbevilgningen. Totalt utgjør faste kostnader 92,4%.

Blant annet pga. gode inntekter gjennom samspillsføringer fra eksternfinansierte prosjekt, har instituttet et godt strategisk handlingsrom, og kunne i 2023 sette av kr 800.000,- til strategiske tiltak. Ved årsskiftet 2022/2023 hadde vi en avsetning på ca. 3 millioner. Vi regner med at avsetningen vil synke noe ved årsskiftet 2023/2024, da vi i år har hatt ekstrakostnader knyttet til flytting av lokaler og innkjøp av kontorutstyr til mange nyansatte på prosjekt som har hatt oppstart i år. 2023 har vært et år der vi har investert i utstyr og rigget oss for prosjektene som har startet opp. Vi regner derfor med at kostnadene vil bli generelt lavere de neste par årene i forhold til i år, selv om det økte antallet ansatte også medfører en viss kostnadsøkning på drift.

Teknisk-administrative ressurser (kvalitet, effektivitet og sårbarhet)

KULT har per i dag fem personer ansatt i administrasjonen, hvorav en 50% og en 80%. Den ene 50%-stillingen er allerede forskuttet (med en 100% stilling) og avgang er ventet senest 2025. Administrasjonsressursen ved KULT er økt med en ny 100% stilling i 2019 og en ekstra 50% ressurs i 2023. Administrasjonen vurderes som svært velfungerende, og etter økningen i 2023 fikk vi tilført kompetanse som har gjort administrasjonen mer robust enn tidligere. De ansatte har egne ansvarsområder, men alle har bred kompetanse innen studieadministrativt arbeid og saksbehandling, og kan bistå hverandre og steppe inn ved behov. En ansatt har som hovedoppgave å administrere forskningskurs og forskningsgrupper i tillegg til informasjonsarbeid, mens de andre i hovedsak har sine oppgaver konsentrert rundt studieområdet.

Vi opplever i dag at vi har en robust administrasjon med solid kompetanse innen saksbehandling, forvaltning og veiledning. Som erstatning for en ansatt som har gått over i annen stilling ved NTNU er vi nå i ferd med å gjennomføre en ansettelsesprosess. Den nye personen skal drive ph.d.- og forskningsstøtte, men vi planlegger at stillingen skal samarbeide med, og i enda større grad enn tidligere, overlappe med resten av administrasjonen. Dermed får vi en ny mulighet for videreutvikling og en enda lavere grad av sårbarhet.

Medvirkning på prosessen

Utkast til egenevaluering utarbeidet av ledergruppen er delt med alle ansatte og diskutert på møte i ULG. Alle ansatte oppfordres til å gi innspill til egenevalueringen gjennom sine representanter i ULG og direkte til ledelsen.

Fordeler og ulemper ved endringer i instituttstrukturen

KULT oppleves i dag både av ledelse og ansatte som en viktig og logisk enhet med tydelig profil på tvers av sentre, forskningsgrupper og lærergrupper. Administrasjonen er utvidet med viktig kompetanse de siste årene og oppleves i dag som effektiv og velorganisert. Vi opplever at KULT er godt kjent på tvers av NTNU, og at vi har en tydelig og gjenkjennbar profil som gjør oss svært attraktive som samfunnsvitenskapelige/humanistiske samarbeidspartnere på et universitet med en naturvitenskapelig og teknologisk hovedprofil.

Selv om KULT har hatt en betydelig vekst i løpet av de senere år, ser vi at det *kan* være en fordel for KULT å vokse i form av en bredere studieportefølje og flere ansatte. Vi mener også at det vil være en fordel med noe vekst i administrasjon, da det vil gi en enda mer robust

situasjon. Ettersom KULT i dag er økonomisk avhengig av eksterne prosjekter, mener vi det vil være en fordel om en eventuell tilvekst tilfører en større bredde i studieporteføljen heller enn en like sterk avhengighet av eksterne forskningsmidler.

Siden KULT allerede en gang har vært igjennom en fusjonsprosess mellom to ulike sentre, har instituttet erfaringer som er viktig å ta med seg videre. KULT ble i utgangspunktet pålagt å lage flere felles utdanningstilbud, noe som resulterte i lengre konflikter både når det gjaldt enkeltemners og programmenes innretning. Det endte med oppsplitting av både emner/program. Fra begge senterne har imidlertid et nytt felles undervisningstilbud blitt arbeidet opp *nedenfra*, noe som forteller oss at faglig samarbeid definitivt bør foregå som *nedenfra* og opp -prosesser (bottom-top) og ikke fra toppen og ned-prosesser (top-down-prosesser).

Videre mener vi at det er viktig at eventuelle utvidelser gjøres ved at den eller de gruppene som blir en del av KULT kan gi gode faglige synergier, stimulere til samarbeid og at de bringer med seg et potensial for å videreføre det som per i dag er et svært godt, stimulerende, faglig solid og ikke minst trygt arbeidsmiljø.

KULT har i dag et av de største STS-sentrene i verden, og vi opplever stor interesse, respekt, og status internasjonalt. Det samme kan sies om Senter for kjønnsforskning, som i dag er det mest sentrale kjønnsforskningsmiljøet i Norge. Vår observasjon fra våre søstermiljø rundt om i verden, er at når slike tverrfaglige fagmiljø blir lagt under større institutt som sosiologi, historie, antropologi eller filosofi f.eks., så forsvinner fagidentiteten (og stillinger) fort, og man mister mye av «piffen» i å være en spydspiss (for eksterne midler, attraktivitet, og samhold). Vi ser derfor en stor risiko ved å underlegge KULT i en av de mer tradisjonelle, store enhetene på HF, og mener det vil være uklokt med tanke på å videreføre og videreutvikle den forsknings- og undervisningskulturen KULT har bygd opp over lang tid.