

Periodeplan 2024–2027 – risikovurdering og tiltak 2024

I periodeplanen for 2024–2027, er prioriteringane per år markerte. Risikovurderinga er knytt til dei prioriterte områda for 2024. Vurderinga skjer på ein skala frå 1 til 5, og inneheld ei vurdering både av kor truleg det er at ein risiko inntreffar og av kor omfattande konsekvensen vil vere. Eit viktig moment i risikovurderinga er å avdekke kor det er naudsynt med forebyggjande arbeid. Derfor er risikoen først vurdert med utgangspunkt i korleis stoda vil vere om vi ikkje gjer noko. Deretter er det vurdert med utgangspunkt i dei planlagde tiltaka for 2024. Effekten av tiltaka er visualiserte med pilar.

Av ressursmessige årsaker er dei områda med låg risiko ikkje omfatta av risikovurderinga, sjølv om det er planlagt tiltak på desse områda òg. Dei områda som er med i risikovurderinga er lista opp i tabellen nedanfor.

	Område	Risikoelement
1	Studie	Rekruttering
2	Studie	Psykososialt læringsmiljø
3	Studie	Læringsareal
4	Doktorgrad	Sjuefråvær
5	Doktorgrad	Kollektiv kultur
6	Forskning	BOA: kvalitet og tilslag
7	Kunst	Rammevilkår
8	Nyskaping	Omfang
9	Organisasjon	Karriereutvikling
10	Organisasjon	Omdømme
11	Organisasjon	Arbeidsmiljø

Ei fullstendig liste over tiltak for 2024 ligg i periodeplanen for 2024–2027.

Risikomatrissa nedanfor inneheld tala frå tabellen over. Pilane startar der det er grunn til å anta at ein ville ha hamna utan tiltak. Pilspissane står ved det punktet som er vurdert som minimumsresultatet av tiltaka. Risikovurderinga og tiltaka er ytterlegare skildra nedanfor matrissa.

Update RiskChart		Sannsynlighet				
Sannsynlighet		Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy	Svært høy
Konsekvens	Konsekvens					
	Svært høy					
	Høy			2, 3, 6 og 10	1, 4, 7 og 11	
	Moderat			5 og 9		
	Lav				8	
	Ubetydelig					

1. Studie

A. En attraktiv studieportefølje

Talgrunnlag over tid viser at det er ein betydeleg risiko for at HF rekrutterer for få studentar til enkelte av våre studieprogram. I tillegg er gjennomføringsgraden for lav også på fleire av studieprogramma våre som i utgangspunktet fyll opp studieplassane. Det er også ein risiko for at studieporteføljen ikkje er økonomisk berekraftig i tilstrekkeleg grad, at noko av utdanninga som vi tilbyr blir oppfatta som for lite arbeidslivsrelevant av målgruppene, og at vi ikkje klarer å legge om studieporteføljen i tilstrekkeleg grad slik at komande studentar og arbeidsliv opplever den som meir attraktiv, og at vi kan fylle opp studieplassane.

Tiltaket “Vidareføre arbeidet med *Framtidas studieportefølje ved HF* med vekt på fagleg og økonomisk berekraft, samfunnsrelevans og kvalitet” inneber mellom anna at HF skal gjennomgå økonomisk berekraft i heile studietilbodet vårt.

Det kan òg vere behov for å gjennomføre fleire målgruppekartleggingar for styrke kunnskapsgrunnlaget om attraktiviteten til studieporteføljen. Auke bruken av studenttilsette i dei enkelte faga som ein ytterlegare styrking av studentane sitt psykososiale læringsmiljø.

Tiltak

- Styrke både ekstern og intern studentrekruttering
- Vidareføre arbeidet med *Framtidas studieportefølje ved HF* med vekt på fagleg og økonomisk berekraft, samfunnsrelevans og kvalitet
- Gjennomføre periodisk evaluering av masteremnet *Humanistar i praksis*
- Forsterke arbeidet med å betre gjennomstrøyming og redusere fråfall i studieprogramma

B. Psykososialt læringsmiljø

Det psykososiale læringsmiljøet til studentane er kritisk med utgangspunkt i kunnskapsbasert informasjon frå studentane sjølv og målgruppekartleggingar, både nasjonalt og lokalt. Ekstra innsats er derfor viktig for å bidra til at fråfallet ikkje aukar på grunn av mangel på førebyggjande tiltak gjennom å styrke studentane sitt nærvær på campus både i undervisninga og i fagleg-sosiale samanheng.

Det kan òg vere behov for å gjennomføre fleire målgruppekartleggingar for styrke kunnskapsgrunnlaget om det psykososiale læringsmiljøet til studentane.

Tiltak

- Vidareføre ordning med studenttilsette som jobbar med læringsstøtte, sosiale medium og ein levande campus som eit supplement til dei fagnære studenttilsette som institutta tilsett i undervisningssamanheng.

C. Læringsareal

Reduserte budsjetttrammer framover utgjer en betydeleg risiko for at vedlikehald av areal i eide og leide bygg på Dragvoll samt i leide bygg i Olavskvartalet og Fjordgata (fleirtalet av musikkprogramma våre) og Kalvskinn/Vitskapsmuseet (arkeologiprogramma) ikkje blir tilstrekkeleg ivaretatt for å sikre at både tilsette og studentar har eit fullgodt arbeids- og læringsmiljø.

Tiltak

- Fortsette samarbeidet med SU og Eiendom om vedlikehald av lærings- og fellesareal på Dragvoll og med Eiendom om leigde areal i Olavskvartalet og i Fjordgata

2. Doktorgrad

A. Sjukefråvær

Statistikken syner at stipendiatane ved HF har legemeldt sjukefråvær av eit langt større omfang enn stipendiatane ved resten av NTNU. Det er viktig å presisere at HF-stipendiatar er mest sjuke ved andre breiddeuniversitet òg, så det ser ikkje ut til å vere drive av lokale faktorar. For å kunne seie noko om kor alvorlege tala er, må vi derfor samanlikne med kohortar elles i samfunnet som det er naturleg å samanlikne med. Sjukefråværsstatistikken for Noreg har i alle år synt at kvinner har høgare sjukefråvær enn menn, og at svangerskapsrelaterte plagar er grunnen til noko av denne skilnaden for dei relevante aldersgruppene. HF har ein stor andel kvinnelege stipendiatar, i tillegg til at gruppa har overvekt av den aldersgruppa der det er mest vanleg å stifte familie. Den kohorten i samfunnet vi må samanlikne stipendiatane våre med, er derfor ei gruppe som har høgare sjukefråvær enn resten av befolkninga. Sjølv med dette bakteppet, er tala for stipendiatane ved HF høge.

Sjølv om vi ikkje har konkrete tal som utgangspunkt, er vi òg kjende med at stipendiatar ved enkelte andre fakultet, og då særleg fakultet som har hatt romsleg økonomi, får forlenga tilsetting om dei er forseinka i sluttfasen. Det som er sjukefråvær ved HF, kan derfor vere kamuflert som forlengingar

andre plassar. Dette kan forklare korfor enkelte fakultet har kunstig låge tal for sjukefråvær blant stipendiatane sine, samanlikna med relevante kohortar.

Det har vore drøfta om noko av forklaringa på sjukefråværsstatistikken for stipendiatar er at dette ofte er den første jobben deira, og at innhaldet i jobben har mange likheitstrekk med studietida, men dette gjeld i minst like stor grad for dei andre fakulteta, så om dette er ein faktor ved HF, må det vere fordi det er kombinert med andre faktorar her som ikkje er til stades ved dei andre fakulteta. Ein slik faktor kan vere kultur eller forventningar. Er kulturen ved HF slik at vi forventar større grad av sjølvstende i eit doktorgradsarbeid enn andre plassar? Er gapet mellom det vi forventar av ei masteroppgåve og det vi forventar av eit ph.d.-prosjekt større enn før? Har vi i større grad enn andre rettleiarar som formidlar at doktorgradsprosjektet er noko som må og bør ta meir tid enn dei tre finansierte åra? Dette er faktorar vi ikkje har eller kan få statistikk på, og som det er vanskeleg å bruke som utgangspunkt for tydelege konklusjonar. Vi har heller ikkje kartlagt om familieforhold (til dømes det å bu langt unna familie, om dei bur åleine o.s.b.) kan vere blant faktorane som spelar inn.

Det vi veit, er at sjukefråværet i stor grad kjem i sluttfasen av tilsettingsperioden, og at jo seinare i tilsettingsperioden dei er, jo sjukare blir dei.

Med utgangspunkt i momenta drøfta over, er det utan tvil naudsynt å sette inn tiltak på dette området. Dei mest aktuelle tiltaka for 2024 er lista opp nedanfor.

Tiltak

- Kartlegge kva type forebyggande arbeid dei ulike institutta gjer for stipendiatar med høg risiko for sjukmelding
- Analysere sjukefråværsstatistikken ved HF med utgangspunkt i kull for å unngå den overrepresentasjonen ein får ved å hente ut data for alle tilsette ved eit gitt tidspunkt

B. Kollektiv kultur

HF har dei siste par åra jobba med å inkludere alle stipendiatar i forskargrupper eller lokale faglege nettverk, etter å ha avdekt at fleire sleit med det ein kan kalle fagleg einsemd, eller ei kjensle av at ingen er interesserte i forskinga deira. I 2023 er stoda stort sett god på dette området, men det er stor strekk i laget, og derfor naudsynt å vidareføre tiltak for å oppretthalde den gode utviklinga.

Tiltak

- Open utlysing kopla til forskargrupper

3. Forsking

A. BOA: kvalitet og tilslag

HF har hatt god tilslagsprosent både i Forskingsrådet og i EU dei seinaste åra, og den eksternfinansierte porteføljen ser ut til å utvikle seg i rett retning dei neste åra òg. Kvaliteten på søknadane i 2023 gir likevel grunn til å vere særskilt merksame på dette området framover. For mange søknadar har fått relativt dårleg vurdering, i tillegg til at Forskingsrådet har lagt om til

løpande søknadsfrist for enkelte verkemiddel. Dette utgjør ein risiko for færre søknadar, og dermed òg for at den gode BOA-utviklinga snur, om vi ikkje sett inn gode tiltak.

Tiltak

- Midtvegsevaluering av forskargrupper etter utlysing i 2022
- Oppstart av forskargrupper etter utlysing i 2023
- Vidareutvikle kvalitetssikringa av BOA-søknadar
- Tettare oppfølging av kapitla om verknadar og effektar (impact) i BOA-søknadar

4. Kunst

A. Rammevilkår

Rammevilkåra for utøvande kunst og kunstnarleg verksemd i universitet- og høgskulesektoren har vorte vesentleg dårlegare i 2023, gjennom nedlegginga av HK-dir-programmet for kunstnarleg utviklingsarbeid. Dette reduserer mogleiken for eksterntfinansiert aktivitet på eit tidspunkt der dei økonomiske framtidsutsiktene for heile sektoren er relativt dystre. Dei utøvande miljøa ved HF utgjør ein stor del av kunstmiljøet ved NTNU. HF må derfor samarbeide tett med dei andre relevante miljøa om å iverksette tiltak som kan redusere denne risikoen. Mykje av dette arbeidet vil gå føre seg i kunstforumet ved NTNU, men det vil òg vere aktuelt med lokale tiltak.

Tiltak

- Løfte diskusjonen om kunstnarisk verksemd i FoU-tida i stilling ved NTNU

5. Nyskaping

A. Omfang

Det manglar ikkje på nyskapinge idear og aktivitetar ved HF, men det er ein relativt liten del av dette som resulterer i den typen nyskaping som blir teke i bruk i samfunnet utanfor universitetet, eller som resulterer i søknadar om eksternt finansiering av nyskapingeaktivitetar. Det kan sjå ut til at det er få som er motiverte for å involvere seg i denne typen arbeid. Ein alternativ analyse er at for få kjenner til det relevante verkemiddelet, eller har for få ikkje-akademiske samarbeidspartnarar.

For å bidra til den naudsynte brubygginga mellom forskinga ved HF og dei andre aktørane som treng den kunnskapen vi produserer, må fleire oppdage verdien av denne typen samarbeid.

Tiltak

- Etablere eit økosystem for studentinnovasjon på Dragvoll, i samarbeid med SU og BLINK (workshops)
- Lage ein plan for inkludering av innovasjonselement i utvalde studieprogram
- Innovasjonsdag
- Samarbeide med UB om kurs som styrker den digitale kompetansen til dei tilsette, med tanke på framtidige BOA-søknadar til innovasjonsverkemiddel

6. Organisasjon

A. Karriereutvikling

HF skal vere ein arbeidsplass med karriereutviklingsmogleikar for alle typar tilsette. Det er allereie gjort eit arbeid med å leggje til rette for kompetanse- og karriereutvikling for alle tilsette. I 2024 vil dette arbeidet bli vidareført og systematisert.

Tiltak:

- Vidareføre årleg fagdag for alle administrativt tilsette ved HF
- Inkludere karriereplanlegging i medarbeidar-/utviklingssamtalar

B. Omdømme

I 2023 starta HF arbeidet med *Framtidas HF – organisasjon 2025*. Prosjektet skal halde fram i 2024, og erfaring viser at denne typen prosjekt gir auka risiko for svekka omdømme om det ikkje blir sett inn tiltak. Det er fleire faktorar i eit slikt prosjekt som kan føre til uro i organisasjonen. Dette kan mellom anna vere knytt til grunngjevinga for endringsforslag og vedtekne endringar, eller til kapasitetsutfordringar. Det er derfor særst viktig både med god leiarhandtering, og med tydeleg informasjon til rett tid, både om prosessen og om innhaldet i prosjektet. I tillegg vil medverknads- og medråderettprosessane vere avgjerande.

Tiltak

- Gjennomføre prosjektet *Framtidas HF - organisasjon 2025* (arbeidsgruppe)
- Utarbeide ein kommunikasjonsplan for prosjektet *Framtidas HF - organisasjon 2025*
- Kompetanseheving for leiarar innanfor omstillingsarbeid og oppfølging av egne tilsette

C. Arbeidsmiljø

I tillegg til omdømmeproblematikken skildra over, vil prosjekt som *Framtidas HF – organisasjon 2025* òg utgjere ein risikofaktor for arbeidsmiljøet, spesielt for dei einingane som i størst grad blir omfatta av endringar. Dei negative utslaga vil i aller størst grad gjere seg gjeldande for sårbare grupper og medarbeidarar ved desse einingane.

I tillegg til det nemnde prosjektet, er HF på veg inn ein fase av det pågåande studieporteføljeprojektet der mange tilsette òg blir involvert i og omfatta av endringar av ulik art. Dette gjeld både undervisarane og dei tilsette med studieadministrative oppgåver.

Ein tredje faktor er informasjonen om dei økonomiske framtidsutsiktene som blir formidla i mange kanalar – delvis utan kontekst og balanse. Alt dette gir auka uro, og det er grunn til å tru at mange opplever uklare målbilde for dei foreslåtte endringane. Om ein ikkje tek dette på alvor, vil det utgjere ein stor risiko. Det er derfor utarbeidd fleire tiltak på dette området.

Tiltak:

- Allokere ressursar, både menneskelige og i budsjettet, til oppfølging av ARK
- Etablere sosiale møteplassar
- Gi tydeleg og målgruppetilpassa informasjon om konsekvensar av endringar