

Strategisk personalplan – Det humanistiske fakultet 2024-2028

1 Innledning

Strategisk personalplan (SPP) skal, sammen med fakultetets strategi, langsiktig plan for utvikling av studieporteføljen og rullerende periodeplan danne grunnlaget for ressursbruken knyttet til faste stillinger ved Det humanistiske fakultet. SPP gir en oversikt over behov for faste vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger på institutt og fakultet, samt et bilde på fakultetets aktivitet for øvrig. SPP er dermed ikke en bemanningsplan, en bemanningsplan vil være mer dynamisk og strekke seg under, og i noen tilfeller over det som er skissert i SPP.

I 2023 gikk NTNU over fra årsplaner til flerårige periodeplaner som skal revideres årlig. Denne endringen i NTNUs virksomhetsstyring skal bidra til å synliggjøre sammenhengene mellom langsiktig strategisk planlegging og utviklingsarbeid på en bedre måte. Strategisk personalplan skal i likhet med periodeplanen og utviklingsplanen for studieporteføljen, oppdateres årlig. For å kunne realisere fakultetets strategiske mål, er det altså viktig å vurdere ressursbruken både på kort og lang sikt.

At strategisk personalplan, periodeplan, langtidsbudsjettet og studieporteføljen henger godt sammen, er nødvendig for at HF skal lykkes med god virksomhetsstyring.

1.1 Justering i prosess

Fakultetsstyret er tidligere orientert om at tidsplanen for strategisk personalplan er lagt om slik at den blir vedtatt i fakultetsstyret i god tid før den trer i kraft. Slik vil enhetene få mulighet til å iverksette tiltak allerede i januar påfølgende år. I tråd med ønsker fra fakultetsstyret har instituttene i år utarbeidet sine egne strategiske personalplaner som legges ved hoveddokumentet. På denne måten kommer instituttene egne vurderinger og analyser opp mot behov, ressurser og oppdragsløsning godt frem. Hoveddokumentet skal synliggjøre fakultetets vurderinger av instituttene planer og utvikling, dette fremkommer i pkt. 3 under.

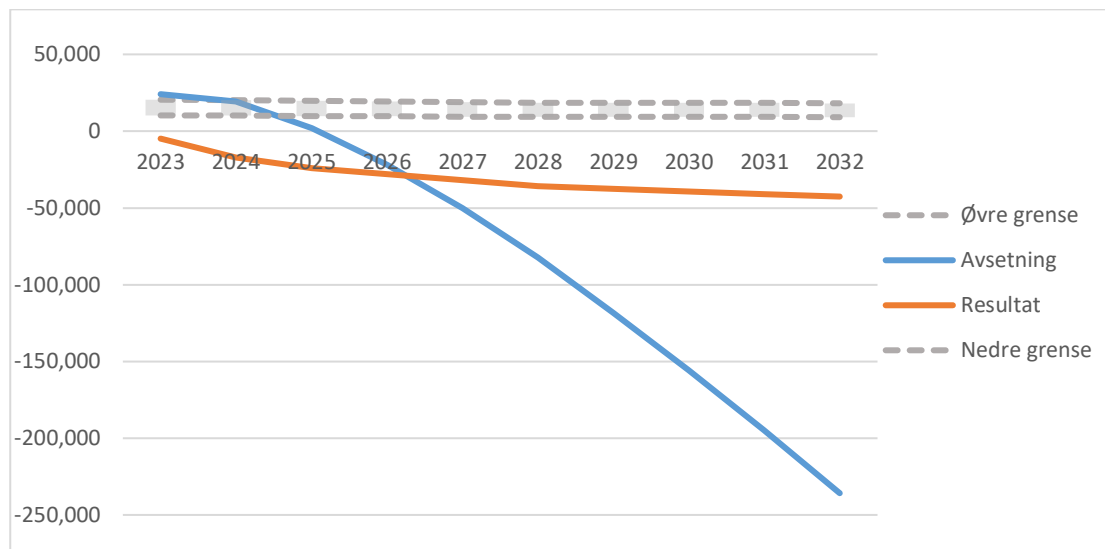
Instituttlederne fikk orientering om justering av tidsplan, og at de skulle utarbeide egne strategiske personalplaner, på instituttledermøtet 10. januar 2023.

1.2 Styringsparameter

Økonomi er en viktig styringsparameter som legger mange av premissene for virksomheten. Fakultetet har over mange år hatt en god økonomistyring og kan vise til gode tall. Prognosene for 2023 viser, som i 2022, at fakultetet har større kostnader enn inntekter. Dermed må fakultetet fortsette å bruke av sin reserve for å gå i balanse. Grunnet usikkerhet i hvordan bevilgningene fra staten blir fremover, har fremtidsutsiktene for økonomien endret seg det siste året. Estimert

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@ntnu.no	Hovedbygningen	+47 73595000	Linda Gustad Skeie linda.g.skeie@ntnu.no
Høgskoleringen 1	www.ntnu.no			Tlf: +47 95187718

bevilgning¹ i langtidsperioden (2023-2032) dekker ikke økte lønnskostnader i årene som kommer. For å kunne gå i balanse og opprettholde ønsket reserve må kostnadsaktiviteten derfor reduseres.



Kilde: BEVISST, april 2023

Grafen over viser at dersom fakultetet i årene som kommer opprettholder samme kostnadsnivå som i 2023, vil avsetningen brukes opp i løpet av 2025. Øvre og nedre grense definerer en korridor for ønsket avsetningsnivå. Den oransje grafen viser resultatet som er inntekter minus kostnader. For at avsetningen, den blå grafen, skal komme innenfor korridoren etter 2025, må kostnadene være lavere enn inntektene i en periode. En overordnet beregning viser at vi bør gå ned på lønnskostnader tilsvarende 15 stillinger i perioden 2023-2027

1.3 Økonomiske rammer

Instituttens økonomiske rammer består av bevilgning gitt gjennom viderefordelingsmodellen og inntekter fra den eksternfinansierte virksomheten, i tillegg til eventuelle frikjøp og refusjoner av de ansattes undervisningstid. Det er instituttleders ansvar å holde instituttet innenfor disse økonomiske rammene. Det vil av ulike årsaker oppstå situasjoner der de fast ansatte har fravær som medfører et ressurs- og kompetansegap. Fraværet vil i mange tilfeller utløse et behov for midlertidig arbeidskraft som for eksempel vikarer eller timelærere. I slike tilfeller må kostnaden ved innhenting av kompetanse dekkes innenfor instituttets økonomiske ramme. Dersom det skjer større endringer i studieporteføljen som medfører økonomiske konsekvenser, må fordelingsmodellen vurderes justert.

1.3.1 Finansiering av nye stillinger vedtatt i strategisk personalplan

Nye stillinger finansieres gjennom eksisterende bevilgning. Det betyr at bevilgningen ikke økes fra hverken departementet, rektor eller dekan ved opprettelse av ny stilling ved instituttet. Den må

¹ Har ikke tatt høyde for revidert nasjonalbudsjett i 2023

finansieres gjennom økt resultatbevilgning, omprioritering av ressurser eller andre varige inntektsøkninger. Dersom det oppstår et behov for en ny stilling innen et fagområde før SPP skal revideres, og de økonomiske rammene tilsier det, kan dekan godkjenne en forskuttering. Dette gir nødvendig fleksibilitet og bidrar til en mer dynamisk organisasjon.

1.4 Personell og kompetanse

I tillegg til å gi et bilde av forskningsaktiviteten, stadfester strategisk personalplan de nødvendige ressursene for å gjennomføre fakultetets vedtatte studieportefølje. For å nå de målsettingene fakultetet har satt seg i periodeplanen, må det prioriteres ressurser innenfor utdanning, forskning og kunstnerisk virksomhet, både på kort og lang sikt. Videre er det viktig å se den fast forpliktete bemanningen helhetlig der samspillet mellom vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte blir synliggjort.

1.4.1 Forhold mellom teknisk/administrative og vitenskapelige ansatte

Forholdstallene mellom T/A og vitenskapelige ansatte har de siste årene utviklet seg slik:

Avdelingsnavn	2018			2019			2020			2021			2022		
	VIT	T/A	Ant VIT for hver T/A årsverk	VIT	T/A	Ant VIT for hver T/A årsverk	VIT	T/A	Ant VIT for hver T/A årsverk	VIT	T/A	Ant VIT for hver T/A årsverk	VIT	T/A	Ant VIT for hver T/A årsverk
	Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk		Årsverk	Årsverk	
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	2,5	30,6	0,08	3	30,3	0,09	2	32,45	0,06	2	32,05	0,06	2	33,8	0,06
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	36,5	5,45	6,7	46,8	5,75	8,13	47,96	8	6,00	44,8	8,88	5,05	47,25	9	5,25
Institutt for historiske og klassiske studier							48,5	5,8	8,36	44,55	4,8	9,28	40,7	5	8,14
Institutt for historiske studier	72,25	7	10,35	74,45	6,9	10,78									
Institutt for kunst- og medievitenskap	41,5	6	6,91	41,5	5	8,3	36,78	5	7,36	38,51	6	6,42	36,31	5	7,26
Institutt for moderne samfunns historie							26,8	3	8,93	25	5	5,00	21,95	2	10,98
Institutt for musikk	52,34	10,3	5,08	49,2	9,7	5,07	53,68	10,2	5,26	50,94	11	4,63	51,56	10,5	4,91
Institutt for språk og litteratur	124,18	14,1	8,8	126,01	16,15	7,80	126,46	13,3	9,51	125,87	14,6	8,62	137,95	16,8	8,21
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	50,3	3,3	15,24	50,2	4,3	11,67	50,5	3,5	14,43	51,4	3,5	14,69	50,61	4,3	11,77
Sum	379,57	76,75	4,94	391,16	78,1	5,01	392,68	81,25	4,83	383,06	85,83	4,46	388,32	86,4	4,49

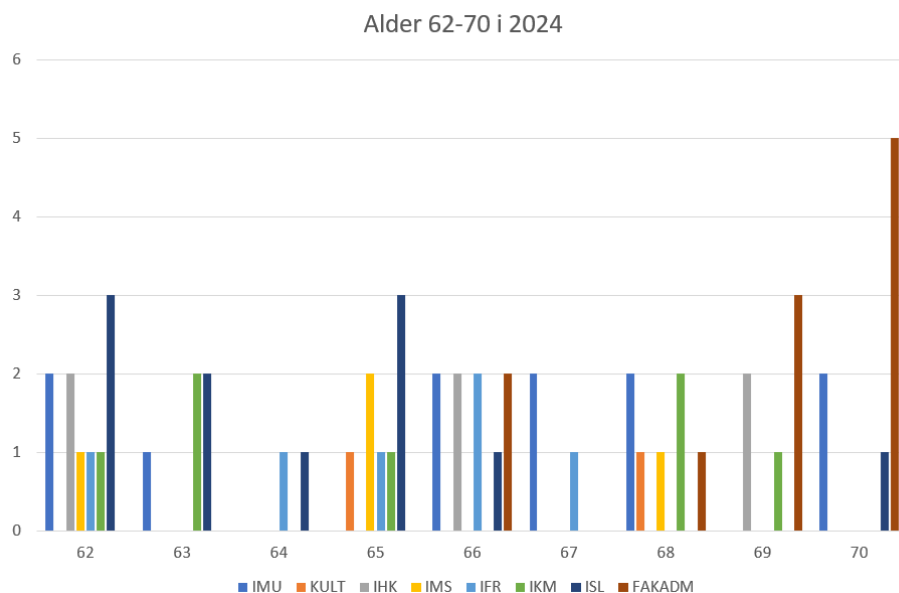
Kilde: DBH, desember 2022

Forholdstallet har de siste fem årene vært mellom 4,46–5,01. Fakultetet har sammenlignet forholdstallet med de humanistiske fakultetene ved universitetet i Oslo og Bergen. Ulikheter ved særegenheter og organisering (nivå 1 og 2) tatt i betraktning er forholdstallene tilnærmet lik. Forholdstallet er ikke et måltall, det må derfor gjennomføres kvalitative vurderinger jevnlig slik at administrasjonen er riktig dimensjonert.

1.4.2 Videreføring av stillinger

Kompetanse- og ressursbehovet må til enhver tid vurderes opp mot hvilke oppgaver og ansvar et institutt har. Når det av ulike grunner blir en ledig stilling, skal det i hvert enkelt tilfelle vurderes om det er behov for å videreføre stillingen, om hjemmelen skal benyttes innen samme fagfelt, eller om det er behov for å endre stillingens innhold før utlysning. Det er viktig at disse vurderingene er knyttet opp mot faktiske behov og med riktige kompetansekrav. Fakultetet ønsker ikke at det skal være tilfeldig hvilke fagområder som erstattes eller ikke, det må være nært knyttet til strategiske mål- samtidig som det økonomiske grunnlaget må redegjøres for.

De mest forutsigbare tilfellene hvor en slik vurdering skal gjøres er ved avgang på grunn av alder. Av tabellen under ser vi at det er 33 medarbeidere som vil nå 70 år de neste fem årene. Dette er en naturlig avgang som gir handlingsrom.



Kilde: SAP, april 2023

1.4.3 Midlertidighet

Fakultetet har løpende søkelys på midlertidighet og drøfter dette i LOSAM og med fakultetsstyret. HF er ikke fornøyd med andelen midlertidig ansatte i dag, og det er et kontinuerlig arbeid å finne alternative løsninger på tidsavgrensede eller nye kompetansebehov. Noen områder fakultetet retter en særlig oppmerksomhet mot er innvilgelse av permisjoner som ikke er lovfestet, og mer generelt hvordan instituttene planlegger kompetansegap som av ulike grunner oppstår innen undervisning. Eksempelvis er det grunn til å spørre om fakultetet på godt nok vis greier å utnytte det potensialet som ligger i stipendiater, postdoktorer og professor II-stillinger.

I de tilfellene fakultetet har behov for midlertidig ansatte over lengre perioder, må det gjennomføres gode analyser. Dette for å sikre ivaretagelse av midlertidig ansatte i forhold til krav og behov for forutsigbarhet. I tillegg må de berørte instituttene økonomiske rammer hensyntas. Disse analysene må ta for seg både kort og lang sikt, samt belyse hvilke konsekvenser de alternative beslutningene får. For eksempel kan flere faste stillinger enn det som er vedtatt i strategisk personalplan, føre til et mindre strategisk handlingsrom for instituttet.

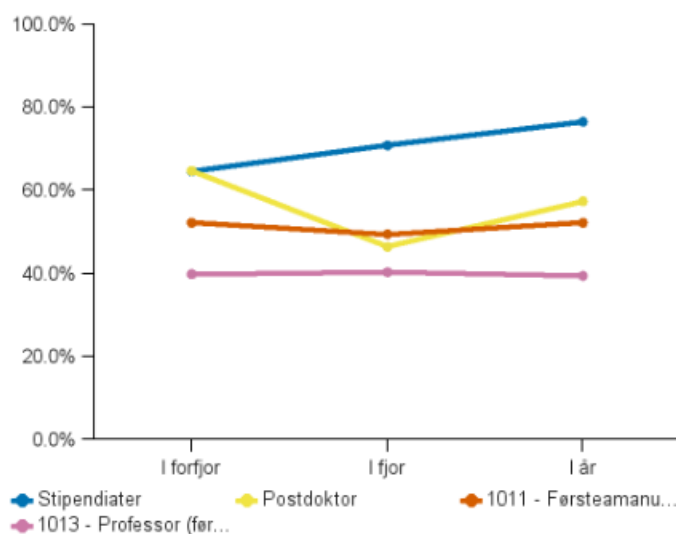
1.4.4 Kjønnbalanse

Grafen under viser kvinneandelen i stillingskodene stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor ved HF. 20% av fakultetets stipendiater er menn og 80% er kvinner. Det er likevel en overvekt av menn i stillingskoden professor. Dette bildet er ikke særegent for HF ved NTNU, men reflekterer kjønnbalansen i sektoren som helhet. Andelen kvinner i professorstillinger ved universitetene i Norge var ifølge DBH 33,6% i 2021. I den grad HF skiller seg ut fra det nasjonale bildet, er det ved den svært høye andelen kvinnelige stipendiater og når i karrierestigen de to

aksene krysser hverandre. Det er verdt å nevne at HF har så få postdoktorer at man i liten grad kan trekke konklusjoner fra de tallene. Det er derfor interessant å se på hva som skjer med de kvinnelige stipendiatene etter avlagt grad. Det er ikke gjennomført nylige undersøkelser lokalt, men vi er kjent med både nasjonale og internasjonale undersøkelser som viser at kvinner i mindre grad enn menn holder ut i midlertidige stillinger i akademia over tid dersom de finner relevante faste stillinger i andre sektorer. Ser vi disse undersøkelsene i lys av tidligere kartlegginger av videre karriereveier for egne stipendiater, er det grunn til å tro at en stor andel av de kvinnelige stipendiatene som vi ikke finner igjen i statistikken for førsteamanuenser og professorer, er å finne i museumssektoren, ved bibliotek, og da spesielt universitetsbibliotekene, og i andre deler av offentlig sektor, som for eksempel i departement, kulturråd, forskningsrådet og i forskningsadministrative stillinger.

Ser en på HF samlet sett, er ikke kjønns-ubalansen blant professorene spesielt stor, med 40% kvinner og 60% menn. Men det er verdt å merke seg de store forskjellene ved instituttene. Noen av instituttene har nesten utelukkende kvinnelige professorer, mens andre har nesten kun menn. Dette er noe instituttledelsene er bevisste på, og det er et tema både i forbindelse med rekruttering av nye ansatte og i det kontinuerlige arbeidet med å bygge en god instituttkultur og et godt arbeidsmiljø.

Andel kvinner i stipendiat-, postdoktor-, førsteamanuensis- og professor-stilling



Kilde: BEVISST, august 2022

Når det gjelder de øvrige stillingskategoriene i den vitenskapelige søylen, er det 46% kvinner og 54% menn, hvilket vitner om en ganske jevn kjønnsbalanse.

I den teknisk/administrative søylen er det 70% kvinner og 30% menn. Dette er en situasjon spesielt fakultetsadministrasjonen, som har den største andelen av disse stillingskategoriene, er bevisst på. Kjønnsbalanse er et viktig element i alle ny-rekrutteringer.

1.4.5 Medarbeider- og karriereutvikling

For å ivareta medarbeidere, er det viktig å sette medarbeider- og karriereutvikling i system. I tråd med NTNUs kvalitetsmelding for forskning², systematiserer fakultetet nå utarbeidelse av karriereplaner for vitenskapelige ansatte. Den samme logikken og systematiseringen bør også inkluderes i oppfølgingen av de teknisk/administrativt ansatte. Dette er viktige verktøy som kan nyttes i arbeidet med å forsterke kompetanse, styre kompetanse og bidra til at medarbeidere når sine mål. Det å lykkes på dette området kan også ha positiv effekt på for eksempel utvikling av rekrutteringsgrunnlag, nedskalering av midlertidighet og arbeidsmiljø.

NTNU har utarbeidet en postdoktorpolitikk (2022) og er i ferd med å ferdigstille et rammeverk for forskere. Dette er produkter som er rettet mot utvikling av medarbeidere i de aktuelle stillingskodene.

1.5 Utdanning

1.5.1 Strategiske rammer og føringer

Det er et mål at HF skal ha en dynamisk studieportefølje hvor tilbud kan endres i tråd med både samfunnsbehov (jf. samfunnsoppdraget) og personalsituasjonen. Dette krever langsiktig arbeid med analyse og simuleringer, og at årshjulet for studieporteføljen (overordnet på programnivå), studieplaner (inkl. emnenivået), strategisk personalplan og langtidsbudsjettet henger godt sammen. Revisjon av studieporteføljen foregår parallelt med forankring av rullerende periodeplan og SPP. Dette er en revisjon som instituttene innberetter på i både de kort- og langsiktige planene for videreutvikling av henholdsvis studieplaner og studieportefølje til fakultetet innen 1. desember hvert år.

NTNUs politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen understøtter NTNUs strategi og skal bidra til å sikre høy kvalitet i studieporteføljen som helhet og i de enkelte studietilbudene. Denne skal ligge til grunn for enhetenes arbeid med studieplaner og utvikling av studieporteføljen. Blant NTNUs utvalgte prioriterte kvalitetsområder for utdanningsområdet finner vi forsterket oppmerksomhet mot faglig og økonomisk bærekraft i studieprogrammene.

I utviklingsavtalen mellom NTNU og Kunnskapsdepartementet skal resultatene fra prosjektet Fremtidens HUMSAM-studier (FHS) gjennomføres i studieporteføljen fram mot 2025. I sluttrapporten gir prosjektet en rekke anbefalinger til ulike deler av NTNU, som svar på mandatet prosjektet ble gitt. Blant anbefalingene finner vi ressursbruk og -prioriteringer herunder vurderinger av om noen undervisnings- og vurderingsaktiviteter og praksiser bør endres eller avsluttes.

For hovedtrekkene i fakultetets langsiktige planer for utvikling av studieprogramporteføljen, se vedlagte dokument med tittel «HF's kvalitetsmelding for utdanning 2021-2022 og langsiktige planer for studieporteføljeutvikling».

² Kvalitetsmelding for forskning skal være et grunnlag for en systematisk dialog om utvikling av forskningskvalitet på ulike nivåer i organisasjonen og gi retning for videre arbeid med å høyne kvaliteten i forskningen ved NTNU

1.5.2 Student- og produksjonstall

Hvis vi tar utgangspunkt i studietilbud som utgjør separate søknadsalternativer til både lavere og høyere grads studier, og dermed innberegner studieretninger og årsstudier som om de var egne studieprogram, har HF pr. inneværende studieår 82 studietilbud totalt. Da har vi regnet med tre studieprogram som er nedlagt de siste årene (bachelorstudieretningen i norsk som andrespråk og masterprogrammene i henholdsvis dansevitenskap (*Dance Studies*) og *Music, Communication and Technology* (MCT)), ettersom det fortsatt er aktive studenter på disse tilbudene og årsstudium i kirkemusikk som har pause i opptak av nye studenter.

Antall semesterregistrerte studenter ved HF våren 2023 er i underkant av 3500 studenter. Dette er studenter som har registrert seg med et studietilbud ved HF som sitt primære studieprogram. Antallet registrerte studenter er som regel noe lavere i vårsemesteret enn i høstsemesteret, blant annet på grunn av at det som regel er noe frafall blant førsteårsstudenter etter første semester.

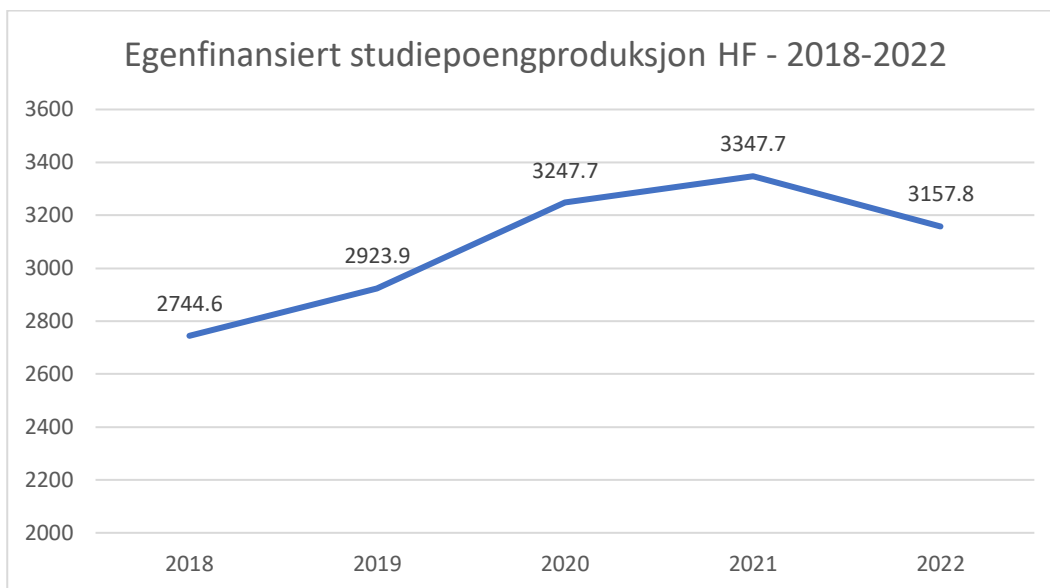
Dette tallet inkluderer også ph.d.- og videreutdanningsprogram, studenter som tar enkeltemner uten å være tatt opp til et studieprogram, utvekslingsstudenter fra utenlandske universiteter og studenter på norskkurs som er registrert med norskkurs som sitt primære studieprogram.

Dette tallet inkluderer *ikke* studenter som tar enkeltemner ved HF, men som har primær tilhørighet ved et annet fakultet. Disse studentene vil kun framkomme i oppmeldingstallene for enkeltemner ved HF. Det vil også være noen andre studentgrupper som ikke blir regnet med her, for eksempel studenter som har flere studieretter samtidig, og som har registrert seg med et studietilbud ved et annet fakultet som sitt primære studieprogram. Studenter fra andre fakulteter som tar sitt fag 2/breddeår ved HF vil heller ikke være medregnet her, i og med at disse nok vil semester-registrere seg ved sitt primære studieprogram også i det året de studerer ved HF.

For ex.phil. har vi et plantall på ca. 7000 studenter, men det faktiske antallet studenter som var oppmeldt til vurdering i studieåret 2022/2023 var 6403 studenter (3620 høsten 2022 og 2783 våren 2023). Vi antar at denne differansen i hovedsak skyldes frafall.

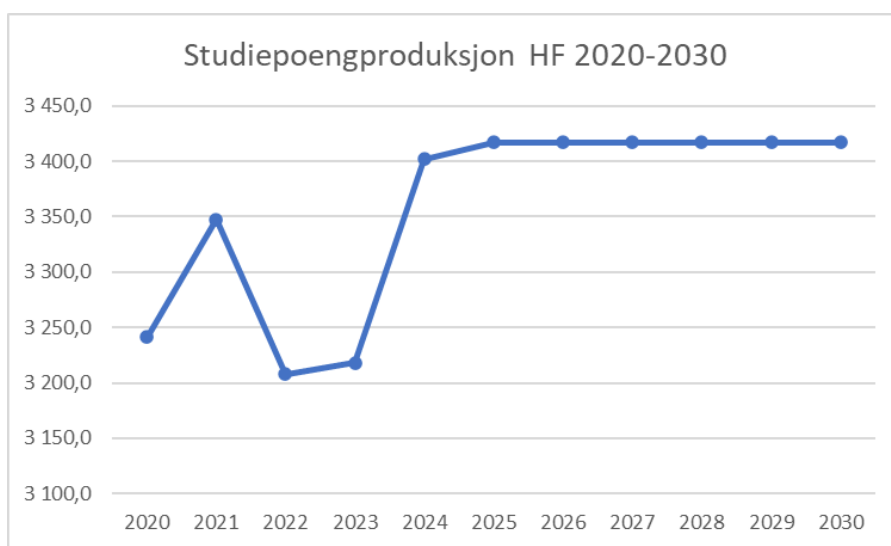
Antall plasser på norskkurs har økt fra 1400 i 2022/2023 til 1550 i 2023/2024. Økningen skyldes en oppskalering av norskkurstilbudene ved campusene i Gjøvik og Ålesund, hvor ISL fra studieåret 2023/2024 av også vil tilby fysiske kurs. I tillegg har vi i 2023/2024 80 ekstra plasser på midlertidig basis for å ha et tilbud til flyktninger, men disse regner vi ikke inn i den faste rammen.

Studiepoengproduksjonen ved HF økte i perioden 2018–2020, men gikk noe ned fra 2021 til 2022, og ligger på omtrent 3150 årsheter. Nedgangen har sammenheng med svært gode opptakstall under pandemiårene 2020 og 2021, i og med at vi ser at antallet som møtte til studiestart går noe ned i 2022 sammenlignet med de foregående årene.



Kilde: DBH – mars 2023

For å vise forventet utvikling av studiepoengproduksjonen fremover, har vi tatt inn utviklingsbanen framover i tid. Nedgangen vi ser i perioden 2021–2023 skyldes i hovedsak lavere møtt-tall høsten 2022. Oppgangen fra 2023 til 2024 skyldes at ingeniørutdanningen skal fases inn i ordinær ex.phil.³



Kilde: BEVISST - oktober 2022

³ Ingeniørutdanningen har fram til og med våren 2024 et unntak fra ex.phil.-ordningen som innebærer at denne store studentgruppen på om lag 1000 studenter har ex.phil.-komponenter lagt i andre emner som ikke utløser studiepoengproduksjon ved HF.

1.5.3 Fellesemner og felles tilbud

HF tilbyr fellesemner til egne og andre fakulteters studenter. Norsk kurs som fellestilbud omtales under ISL mens fellesemnet ex.phil. omtales under IFR. Når det gjelder øvrige fellesemner – områdeemnene og Ekspertter i team (EiT) samt Humanister i praksis (HiP) – omtales de under de instituttene som har undervisning i disse emnene i 2022/2023 og 2023/2024.

1.6 Forskning

Den viktigste forskningsressursen ved HF er forskningstida til de vitenskapelig ansatte med FoU- eller forskningstid ut over det som er nødvendig for å holde seg faglig oppdatert. Det gjelder primært de med paritet i fordelingen av tid til forsknings- og undervisningsoppgaver, samt forskere, stipendiater og postdoktorer. Denne ressursen utvides med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), som for eksempel finansiering til forskningsprosjekt fra Forskningsrådet eller EUs rammeprogram. En betydelig andel av rekrutteringsstillingene er tilført fakultetet på denne måten, primært fra Forskningsrådet. Det er derfor positiv korrelasjon mellom BOA og rekrutteringsstillinger. For fakultetet som helhet kan omfanget se relativt stabilt og forutsigbart ut, men de fleste instituttene er så små at det er vanskelig å forutse utviklingen, siden ett prosjekt til eller fra vil utgjøre en betydelig forskjell. Som vist i tabellen nedenfor, var det totale antallet stipendiat- og postdoktorårsverk ved fakultetet høyere i perioden 2018–2020 enn i resten av tiårsperioden. Variasjonen er likevel relativt sett er mer betydelig for enkelte av de mindre instituttene.

Avdelingsnavn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	11	7,8	9,2	11,4	14,9	15,9	15,6	13,5	9,75	7,75
Institutt for historiske og klassiske studier								13,3	11,05	6,8
Institutt for historiske studier	19,6	18,8	18,2	16,3	25	28,5	30,8			
Institutt for kunst- og medievitenskap	7,9	5,5	4,4	5,2	6,2	9,2	10,3	7,3	8	5,6
Institutt for moderne samfunnshistorie								14,8	9	8,2
Institutt for musikk	7,55	8,35	9,05	7,92	9,6	7,8	7,05	8,9	6,05	6,95
Institutt for språk og litteratur	17,65	21,9	24,75	24,8	17,5	19	25,9	25,4	31,2	31,7
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	25,8	19,6	15,1	14,8	20,4	23,4	20,8	21,05	21,05	23,41
Sum	89,5	81,95	80,7	80,42	93,6	103,8	110,45	104,25	96,1	90,41

Kilde: DBH, mai 2023

I tillegg til rekrutteringsstillinger, inkluderer ekstern prosjektfinansiering ofte forskermånedsværk. Disse brukes delvis til frikjøp fra undervisningsoppgaver, primært for prosjektleder, delvis til eksternfinansierte forskere med ulike tilsetningsformer. For de fleste instituttene er det mest vanlig at disse forskerne har midlertidige stillinger, som vist i tabellen nedenfor.

Avdelingsnavn	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Institutt for filosofi og religionsvitenskap	2,67	1,7	4,45
Institutt for historiske og klassiske studier	1		
Institutt for moderne samfunnshistorie		2	2
Institutt for musikk		0,3	0,1
Institutt for språk og litteratur	1,5	0,87	4,83
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	4,4	3,15	2,2
Sum	9,57	8,02	13,58

Som tidligere nevnt, er det ønskelig å redusere omfanget på midlertidige ansettelser, men på dette området vil det gi et noe misvisende bilde å se på fakultetet som helhet, siden kompetansen til de aktuelle forskerne ikke kan brukes utenfor det relevante fagmiljøet. Et stabilt nivå på den eksterntfinansierte forskningsaktiviteten over tid og innen det samme fagområdet muliggjør tilsetting av eksterntfinansierte forskere i faste stillinger. Som vist i tabellen nedenfor, gjelder dette primært Institutt for tverrfaglige kulturstudier, der kompetansen til de aktuelle fagmiljøene er etterspurt i samfunnet, og at det derfor lysnes ut mer midler enn på en del andre områder, og at det over tid er utviklet en kollektiv forskningskultur som gir fleksibilitet og handlingsrom til å fordele forskningsoppgavene på de som har ledig kapasitet på det aktuelle tidspunktet.

Avdelingsnavn	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	1	1	1
Institutt for filosofi og religionsvitenskap		0,75	0,75
Institutt for moderne samfunnshistorie	1	1	
Institutt for språk og litteratur	1	1	1
Institutt for tverrfaglige kulturstudier	5,5	7,5	6,5
Sum	8,5	11,25	9,25

BOA-porteføljen på HF har hatt en positiv utvikling de senere årene. Det er for tidlig å si om omleggingene i Forskningsrådet kan bidra til å snu denne utviklingen. Dersom det skulle skje, må andre finansieringskilder utnyttes bedre for at vi skal kunne opprettholde omfanget av den eksterne finansieringen av både rekrutteringsstillinger og fast tilsatte forskere.

2 Fakultetets strategiske personalplan

Instituttene har utarbeidet sine egne strategiske personalplaner som er vedlagt. I tabellene er instituttene fagområder listet opp med tilknyttede stillingsandeler. Det er skissert en langsiktig utvikling for hvert institutt. Disse analysene baserer seg på faglige vurderinger og den økonomiske situasjonen. Utviklingen i et lengre perspektiv blir også synliggjort, uten at den estimerte ressursfordelingen utover 2024 vedtas i denne planen. Fakultetsadministrasjonen beskrives i pkt. 2.1. I dekanens betraktninger, pkt. 3, er det en samlet vurdering av instituttene strategiske personalplaner

2.1 Fakultetsadministrasjon

	Historikk		Vedtatt plan	Utviklingsplan			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Ledelse/stab	7	7	6	5	5	5	5
HR- og HMS-seksjonen	6	6	6	6	5,5	5,5	5,5
Økonomiseksjonen	7,5	8,5	8,5	8,5	8	8	8
Studieseksjonen	7	7	7	7	7	7	7
Forskningsseksjonen	6	6	6	6	6	6	6
Totalt	33,5	34,5	33,5	32,5	31,5	31,5	31,5

Fakultetsadministrasjonen står ovenfor en stor belastning som følge av innføring av nye system på økonomi og HR. Når de nye systemene, og nye måtene å jobbe på etablerer seg, må både HR og økonomi gjøre en ny vurdering av bemanningssituasjonen. Det er rimelig å anta at effekten av dette kan vurderes i 2025. Fakultetsadministrasjonen håper at vi på sikt vil kunne hente ut gevinster av dette.

På studieområdet har vi kontinuerlig oppmerksomhet på arbeidsfordelingen mellom fakultetets studieseksjon og instituttene. Gjeldende dimensjonering og arbeidsdeling har vokst seg frem over tid for å optimalisere ressursbruken på tvers herunder unngå dobbeltarbeid.

Fakultetsadministrasjonen har en delvis SO-finansiert ressurs knyttet til arbeid med nyskaping (innovasjonsleder). Når denne SO-finansieringen faller bort, vil det være vanskelig å videreføre denne ressursen innenfor fakultetets ramme, men det bør jobbes for å få omfanget av det eksternfinansierte nyskappingsarbeidet til et nivå som muliggjør fast eksternfinansiering av fakultetets innovasjonsleder. Et større EU-finansiert prosjekt som koordineres av HF, NTNU, startet opp i 2023. De første 4 månedene av 2023 var en 80% ressurs i forskningsseksjonen eksternfinansiert gjennom dette prosjektet, mens seksjonens ordinære oppgaver ble ivaretatt av en vikar. Dersom porteføljen av denne typen prosjekt øker, vil det derfor være naturlig å også ha en fast eksternfinansiert forskningsrådgiver.

2.1.2 Konklusjon

Det er viktig at fakultetsadministrasjonen til enhver tid er dimensjonert for – og har kompetanse til – å bidra slik at instituttene lykkes med kjerneoppgavene studier, forskning, kunstnerisk virksomhet, formidling og nyskaping. I 2024 går fakultetsadministrasjonen, i ledelsen, ned med en stilling.

3 Dekanens anbefalinger

Som nevnt i pkt. 1.2 er de økonomiske fremtidsutsiktene mer anstrengt nå enn de har vært de foregående årene. Det betyr at fakultetet må analysere og gå igjennom hvordan studieporteføljen er bygd opp, hvordan fakultetet er organisert og andre tiltak som kan bidra til å effektivisere driften. Fakultetet må i tillegg til dette, se mer utover til andre fagmiljø ved NTNU som det er aktuelt å samarbeide med. For små og utsatte fagmiljø kan det også være aktuelt å samarbeide mer med andre fagmiljø i Norge. Vi må i tillegg fortsette arbeidet med å se utdanning og forskning i sammenheng med hverandre og vurdere hvordan ressursbruken på disse områdene kan bli bedre.

Prosjektet fremtidens studieportefølje kommer som en konsekvens av at HF over tid ikke har hatt tilstrekkelig balanse mellom ressurser og aktivitetsnivå på utdanningsområdet Studieporteføljen, omfanget av studietilbud med tilhørende emner, er overdimensjonert. Målet for HF's studieportefølje med virkning fra 2025/2026 er at den er enda mer attraktiv, holder høyere faglig kvalitet, er mer økonomisk bærekraftig og at studieplassene fylles opp. Tiltak for å sikre måloppnåelse favner derfor om både det faglige og ressursmessige. Det er dessuten en måte å forberede seg på knyttet til dimensjoneringstiltak som NTNU vil iverksette før nåværende lederperioden er omme.

Fellesemnene - områdeemner og Eksperteser i team - må fakultetet se på, og må særlig vurdere hvor mange områdeemner HF kan forsvare å ha. Rektorvedtaket ber hvert utdanningsområde tilby inntil 4 områdeemner, og det gir HF muligheter til å redusere antallet emner. Det er også behov for å se nærmere på organiseringen av områdeemnene, både faglig og administrativt.

HF's organisering er et resultat av ulike prosesser, blant annet sammenslåinger av institutt (i 2013) og nedleggningen av Institutt for historiske studier (IHS), og oppretting av to nye historieinstitutter (i 2019). Dette har resultert i at HF i dag har 7 institutt som er ulike i både størrelse, innhold og økonomisk bærekraft. På bakgrunn av denne situasjonen, sammen med fremtidsutsiktene som maner til tiltak, har HF satt i gang en prosess som skal se på organisasjonsutvikling. Hvordan skal HF organisere seg for å være i stand til å løse oppdrag og samtidig ha en sunn økonomi også på lang sikt? Organisasjonsprosjektet vil ta tid og krever en grundig og god prosess. Som et virksomt tiltak på kort sikt er det ønskelig at alle stillinger i den foreslåtte SPP skal godkjennes av dekan før utlysning. Slik sikres en kontinuerlig vurdering av instituttene behov opp mot fakultetets ønske om en fortsatt god økonomistyring

Andre virkemidler fakultetet må se på for å redusere gapet mellom kostnad og inntekt, kan være normeringssystemet, bruk av midlertidige, tildeling av forskningstermin eller å fryse emner.

3.1 Dekanens anbefalinger knyttet til instituttene strategiske personalplaner

IFR har fått i oppdrag fra rektor å tilby en ex.-phil-variant for bioingeniører ved NTNU. Fra høsten 2024 starter IFR med å undervise også på denne varianten. Dette krever mer ressurser, estimert fra IFR sin side til å være to nye årsverk i 2024 og ytterligere ett nytt årsverk i 2025. Det forutsettes at IFR får økonomiske midler fra rektor til å dekke kostnadene til disse tre årsverkene. Når det er sagt, så anmoder dekanen IFR om å vurdere hvordan dagens ex.-phil-undervisning fungerer i forhold til ressursbruk og resultater. Dekanen forventer at resultatene fra disse vurderingene blir med i etableringen av det nye tilbudet og slik sikrer at ressursene blir utnyttet på en god og effektiv måte.

Dekanen forventer at IKM tar grep gjennom arbeidet med fremtidens studieportefølje ved at de kritisk ser på ressursbruken. Instituttet har tatt ned antall undervisningstimer på ulike emner i tillegg til å ha fokus på å få ned midlertidigheten. Dette arbeidet må IKM fortsette med. Virkemidler knyttet til ressursbruk kan også være å slå sammen medievitenskap og filmvitenskap i det kommende arbeidet med studieporteføljen. Dette er et grep som instituttleder har nevnt i strategisk personalplan både i 2022 og 2023, og som nå bør sette fart.

Ved IMU er det en pågående prosess⁴ for å balansere inntekter og utgifter. Her er det allerede mange gode tiltak som er identifisert og som skal iverksettes de kommende årene. Blant annet planlegger IMU å omfordele eksisterende studieplasser og undervisningsressurser til nytt utdanningstilbud innen musikk og helse. IMU må fortsette å jobbe godt med nevnte prosess og utledede tiltak.

ISL er et institutt som har en relativt høy andel midlertidighet. Dette henger sammen med blant annet størrelse på studieporteføljen, forskningsterminer og frikjøp i forbindelse med faglig ledelse. Instituttet har jobbet godt med dette det siste året, en jobb de må fortsette å prioritere. Grensesnittet mellom fast og midlertidig ansatte knyttet til porteføljen er viktig. I forhold til dimensjonering av norsk kurs har ISL lest signaler fra NTNU sentralt godt og tatt risiko i forhold til ansettelse. ISL venter fortsatt på endelig permanent avklaring på finansiering fra NTNU sentralt. Et av de store fagområdene på ISL er engelsk. Instituttet bør gjøre en vurdering om dette fagområdet er riktig dimensjonert. Kanskje bør noe som er lite innbringende legges ned? Eksempelvis er M.Phil.-programmet svært ressurskrevende når det gjelder studentoppfølging. Ekstern finansiering av det franske årsstudiet i Caen er avsluttet etter studieåret 2024/2025. Her er det lite sannsynlig at fakultetet eller ISL finner andre finansieringskilder som kunne ha bidratt til at tilbudet kunne ha blitt videreført. ISL må dermed legge en plan for å ivareta en fast ansatt som da blir overtallig.

KULT skisserer en økning på begge sine studieprogram. Instituttet kan vise til gode resultater og har en omstillingsevne som gir både faglig utvikling og økonomisk vekst. På grunn av fakultetets økonomiske situasjon så kan KULT på dette tidspunktet likevel ikke vokse i antall fast vitenskapelig ansatte. Men, det er viktig at fakultetet i tett dialog med KULT følger med på den økonomiske utviklingen slik at en eventuell vekst kan besluttes så tidlig som mulig.

IHK fremmer en strategisk personalplan med en økning på KULMI. Det er for liten økning i produksjonen knyttet til dette fagområdet til at en økning kan støttes. I et annet fagområde, europastudier, så fremmer IHK også en økning. På bakgrunn av instituttets og fakultetets totale økonomi kan heller ikke denne økningen støttes. IHK har et annet fagområde, klassiske fag, som har hatt stabilt lav produksjon i mange år. Her bør instituttet se på tiltak for å balansere ressurser med behov.

Ved IMS er det etablert et nytt masterprogram, krig og samfunn, som kan vise til svært gode søkertall. Det er ekstra gledelig at de fleste søkerne kommer utenfra og at dette nye programmet dermed ikke konkurrerer med allerede eksisterende studieprogram ved HF. IMS ønsker en økning av ett årsverk i hvert av årene 2024, 2025 og 2026. Det er selvsagt avgjørende at det er tilstrekkelig ressurser i en oppstartsfase av et fagområde, dette for å gjøre grunnarbeidet og sørge for at studentene blir møtt på en profesjonell måte. Av disse grunner støttes en økning i SPP med en stilling i 2024, men IMS må likevel i året som kommer se på ressursbruken internt på instituttet og vurdere om noen av disse også kan brukes på det nye programmet. IMS kan ikke forvente en ytterligere økning i 2025, men forberede seg på at denne utsettes til 2026. Parallelt bør det vurderes ressursbruk isolert og på tvers av fagområdene. Bakgrunnen for denne anbefalingen er at fakultetet må se økonomistyringen på tvers av fagområder og institutt.

⁴ Referer til egen sak i fakultetsstyret 14.juni

4 Konklusjon

På bakgrunn av dekanens betraktninger blir fakultetets strategiske personalplan, i tabellform, for kommende periode slik ut:

	Historikk			2024	Utviklingsplan			
	2021	2022	2023		2025	2026	2027	2028
IFR	39,25	39,25	40,25	42,25	43,25	43,25	43,25	43,25
IHK	34,2	36,75	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8
IMS	13,5	14,75	14,75	15,75	15,75	16,75	17,75	17,75
KULT	18,8	21	22,5	22,5	24,5	26,5	26,5	26,5
ISL	102,9	101,3	104,75	103,25	103,25	103,25	103,25	103,25
IKM	33,7	34,7	34,7	34,7	33,7	33,7	33,7	33,7
IMU	54,58	56,58	56,58	56,08	56,08	56,08	56,08	56,08
FAKADM	33	33,5	34,5	33,5	32,5	31,5	31,5	31,5
Totalt	329,93	337,83	345,83	345,83	346,83	348,83	349,83	349,83

Vedlegg:

- Instituttens strategiske personalplan
- HF's kvalitets- og porteføljemelding inklusive langsiktige utviklingsplaner (pr. desember 2021)
- Fakultetets notat til instituttene om studieplan- og kvalitetsarbeid og porteføljeutvikling (pr. september 2022)
- Oversikt over studieplasser og møtt-tall pr. studietilbud 2018 – 2022
- Instituttvise oversikter brutt ned på studieprogram og fag som viser studenttall og studieproduksjon 2018 – 2022