

## Egenevaluering

Som grunnlag for å fremme et eventuelt forslag om endring av instituttstrukturen ved HF, bes instituttene om å gjennomføre en egenevaluering. Egenevalueringen skal inneholde svar på punktene nedenfor, i tillegg til en redegjørelse av hvordan instituttets medarbeidere har medvirket til besvarelsen. Vurder både fordeler og ulemper ved en endring av instituttstrukturen.

Omfang av egenevalueringen: ca. 3-5 sider.

- Faglig identitet og samarbeid
  - Har man en helhetlig faglig overbygging ved instituttet, eller er det en samling med individuelle fag/grupper? Gi en kort beskrivelse.
  - Gjør rede for eventuelle tangerende fagområder med andre institutt ved fakultetet.
  - Har instituttet utdanningsområder/programmer som går på tvers av institutt og campus?
- Ledelse, medvirkning og medbestemmelse
  - Hvor mange har instituttleder personalansvar for? Hvordan fungerer dette? Gjør rede for ressursbruk til faglig ledelse (inkludert fordeling av personaloppfølging) og hvordan dette godtgjøres.
  - Hvordan fungerer formell og uformell medvirkning ved instituttet pr i dag?
- Strategisk evne og økonomisk handlingsrom
  - Gjør rede for instituttets totaløkonomi (basert på forsknings- og undervisningsaktivitet) og strategiske handlingsrom.
  - Hvor mye av instituttets bevilgning og totale inntekter er bundet opp i lønn (lønnsandel bevilgning og totale inntekter) og andre faste forpliktelser?
- Teknisk – administrative ressurser
  - Vurder instituttets dimensjonering med tanke på kvalitet, effektivitet og sårbarhet.

**Frist for egenevaluering: 31.10.2023. Egenevaluering leveres i ePhorte, sak**

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@hf.ntnu.no www.ntnu.no/hf	Dragvoll Bygg 2, nivå 5	+47 73596595	John Kamsvåg  Tlf: + 47 47018048

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

## Fremtidens HF - Organisasjon 2025

### 1. Mål, bakgrunn, medvirkning og medbestemmelse

Det er i dag store forskjeller mellom instituttene når det gjelder antall ansatte, antall studieprogram som tilbys, økonomisk robusthet, BOA-omsetning, administrativ støtte og organisering av ledelsen. Nye utfordringer står nærmest i kø: fallende inntekter og minimal utsikt til økte budsjetter, ny finansieringsmodell med usikkerhet om resultatinntektene til instituttene, fall i antall søkere til mange av våre studier, fallende ungdomskull på sikt og en dimensjoneringsdebatt som kan ende med at program som ikke fyller studieplassene, mister disse til andre utdanninger der etterspørselen etter kandidater er høy. Til dette kommer forberedelse til Campussamling i 2027/2030. Instituttene og fakultetet skal samtidig vurdere studieporteføljen, utvikle studietilbudene og følge opp anbefalingene i Fremtidens HUMSAM-studier.

For best mulig å trygge kjernevirksomheten, mener fakultetsledelsen at det er helt nødvendig å vurdere instituttstrukturen. Fakultetsledelsen ønsker at instituttene har en hensiktsmessig organisering og god samlet ressursutnyttelse. Ut fra dette mener fakultetsledelsen at HF maksimalt bør ha fire eller fem institutt. Det åpnes også for at faggrupper (fag) kan flyttes til annet institutt der det er faglig relevant. HF ved UiO, som rundt regnet er dobbelt så store som HF ved NTNU, har sju institutt. HF ved UiB, som er jevnstor med HF ved NTNU, har fire institutt. Her er musikk organisert som eget institutt i et kunsthøgskulefakultet.

Mål for arbeidet:

*Det humanistiske fakultet skal i 2025 ha en instituttinndeling som gir best mulig ressursutnyttelse ved fakultetet for å legge til rette for god kvalitet i forskning, kunstnerisk virksomhet og utdanning.*

Fakultetsledelsen har besluttet å gjennomføre en egevaluering av instituttstrukturen ved Det humanistiske fakultet som grunnlag for å fremme et forslag om endring av instituttstrukturen.

Dagens instituttstruktur ble besluttet gjennom to vedtak i NTNUs styre. Styret vedtok i møte 19.03.2013 at Det humanistiske fakultet fra 01.08.2013 skulle organiseres med følgende seks institutt:

- Institutt for kunst- og medievitenskap (IKM)
- Institutt for musikk (IMU)
- Institutt for språk og litteratur (ISL)
- Institutt for arkeologi, historie og klassiske fag (IHS)
- Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR)
- Institutt for tverrfaglige kulturstudier (KULT)

Så vedtok styret ved NTNU 31.10.2019 å legge ned IHS og opprette to nye institutt:

- Institutt for historiske og klassiske studier (IHK)

---

**Postadresse**

7491 Trondheim  
Norway

**Org.nr. 974 767 880**

postmottak@hf.ntnu.no  
www.ntnu.no/hf

**Besøksadresse**

Dragvoll  
Bygg 2, nivå 5

**Telefon**

+47 73596595

**Saksbehandler**

John Kamsvåg

Tlf: + 47 47018048

## - Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

Fakultetet er dermed organisert i sju institutt. Fakultetsledelsen ønsker å vurdere inndelingen med bakgrunn i ulike utfordringer denne organiseringen har hatt siden 2019, og for å forberede fakultetet og instituttene best mulig på utfordringer vi står foran. Det understrekes at det siden våren 2020 er jobbet med et gjenopprettingsprosjekt mellom de to historieinstituttene. Dette prosjektet skal evalueres innen 15. januar 2024 og resultatet av denne vil bli tatt med inn i videre prosess og diskusjoner om fremtidens HF.

Fakultetets ledergruppe, instituttledergruppe, LOSAM, ALF-HF og fakultetsstyret skal involveres tidlig i prosessen for å skape en god forankring til det videre arbeidet. Disse foraene vil bli involvert i hele prosessen fra drøfting og orientering og fram til eventuelt vedtak. Videre skal det utarbeides en kommunikasjonsplan som skal sikre at alle medarbeidere får tilgang til informasjon på de ulike stadiene i prosessen. Medarbeiderne skal også ha anledning til å medvirke i forbindelse med egnevalueringene som instituttene skal gjennomføre. Det er et ansvar som tillegges instituttleder.

Det vil bli utarbeidet en mal for instituttens egnevalueringer. Instituttens arbeid med egnevalueringene vil gå parallelt med evalueringen av gjenopprettingsprosjektet. Det skal deretter settes ned en arbeidsgruppe som skal utarbeide ulike alternativer til organisering. Gruppen settes sammen slik at vernelinja, medbestemmelsesorgan og arbeidsgiver er representert. Instituttens egnevalueringer tas med inn i dette arbeidet. Arbeidsgruppens forslag til ulike modeller for instituttstruktur sendes til instituttene på høring. Medarbeiderne gis anledning til å sende innspill gjennom instituttet. Instituttleder sørger for bred medvirkning ved instituttet i diskusjon av forslagene fra arbeidsgruppen og sørger for at saken diskuteres i instituttets styre/utvidede ledergruppe.

## 2. Begrunnelse

### 2.1 Faglige gevinster

I fakultetets strategi heter det:

*[...] vi utvikler og spisser de beste miljøene innen utdanning, forskning og kunstnerisk virksomhet og legger slik til rette for at alle våre institutter i 2025 har fagmiljø på et høyt internasjonalt nivå.*

Instituttene må vurdere om de ser faglige gevinster ved å slå seg sammen med andre institutt eller fagmiljø ved HF. Dette gjelder først og fremst framtidens studieportefølje, der målet er at HFs studieportefølje fra 2025/2026 er attraktiv, holder høy faglig kvalitet, er økonomisk bærekraftig og at studieplassene fylles opp. Det kan også dreie seg om samarbeid innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon. Tiltak for å sikre måloppnåelse favner altså om både det faglige og ressursmessige.

Færre institutt er selvsagt ikke noe «sesam sesam» for å nå dette målet. Det er likevel grunn til å anta at man gjennom færre institutt med flere fagmiljø lettere vil kunne drøfte hvordan man legger til rette for utvikling av fagmiljø med høyt internasjonalt nivå. Ved større institutt vil man ha eksempler på fagmiljø som har nådd opp i internasjonal konkurranse om midler og som kan tjene som inspirasjon for andre og dele erfaringer.

## 2.2 Økonomiske utsikter

De økonomiske utsiktene for fakultetet som helhet er utfordrende. Det er allerede iverksatt tiltak, men uten ytterligere tiltak som kan øke inntektene og redusere utgiftene, vil vi komme opp i et økonomisk uføre allerede i 2025/26. De økonomiske utsiktene er beheftet med stor usikkerhet. Det er imidlertid neppe mulig å se for seg økning i budsjettene framover. Snarere vil vi nok oppleve at de ulike trekkene fra departementet vil fortsette (jfr. ABE-trekket som vi nå har i en annen innpakning) og at overføring av studieplasser til etterspurte studier vil gi redusert basisbevilgning.

Det arbeides med mange ulike tiltak for å få økonomien i balanse. Ett viktig nytt tiltak, slik fakultetsledelsen ser det, vil være færre institutt. Færre institutt vil gi færre instituttledere og færre kontorsjefer. Med dagens lønnsnivå inkludert alle kostnader tilsvarer fire lederstillinger 4,3 millioner. Større institutt kan kreve en formalisering av nivå 4 med flere delegerte lederoppgaver med frikjøp. Formaliseringen av nivå 4 må utredes senere, og ressursbruken må ses i sammenheng med studieporteføljen.

På den positive side kommer at større institutt vil kunne gi instituttene økt økonomisk handlingsrom og mulighet til å krysssubsidere studier der resultatinntektene i perioder varierer.

## 2.3 Institutt med hensiktsmessig størrelse

Som nevnt varierer instituttene i størrelse langs flere parameter. Instituttene varierer for det første i størrelse målt i antall ansatte (hoder). Forholdstallet mellom vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger varierer mye mellom instituttene. Det kan være gode grunner til at forholdstallet varierer, for eksempel at IMU og IKM må ha ingeniørstillinger for å drifte aktiviteten samt at enkelte studieprogram krever mye administrativ kapasitet for å håndtere opptak/eksamen eller praksis.

Forskjellen mellom instituttene er også stor når det gjelder studieprogram som tilbys. Spennvidden er fra fire til 24 studieprogram. BOA-omsetning varierer også mye.

Hensikten er ikke at instituttene skal bli så like som mulig. Profiler og innretning skal variere. Fakultetsledelsen mener likevel at det er viktig at instituttene blir mer jevnstore. Det handler blant annet om administrasjon, budsjett/handlingsrom, like ordninger for tildeling av midler, mulighet for krysssubsidiering mellom instituttets studieprogram, arenaer for medvirkning, samarbeid med vernelinja og ressurser til ledelse. I dette ligger også at man bør vurdere å legge vekt på at alle institutt bør ha studietilbud på alle nivå – årsstudier, BA og MA.

## 2.4 Administrasjon

Alle våre institutt skal ha så god administrativ og teknisk støtte til kjernevirksomheten som mulig.

På fakultetet er det arbeidet med å fremme en kollektiv administrasjonskultur med mål om å oppdatere organisering av og arbeidsfordeling i og mellom administrasjoner ved HF. Dette er et arbeid som hittil har bygget på den organiseringen vi har i dag der størrelsen på instituttadministrasjonene varierer mye. Det største instituttet har 14 administrative stillinger, det minste 3. Flertallet av instituttene har relativt små administrasjoner. Administrasjonene er dermed svært sårbare ved permisjoner, sykdom, fravær og turnover. Små administrasjoner gir også mindre mulighet til spesialisering enn det som er ønskelig. Eksempelvis gir større administrasjoner mulighet til å øremerke ressurser til arbeid med nettsider og studentrekruttering. Slik sett legger større instituttadministrasjoner bedre til rette for samhandling og arbeidsfordeling mellom fakultetsadministrasjonen og instituttadministrasjonene, og dermed muligheter for effektivisering. Små administrasjoner gjør det også vanskelig å legge til rette for og gjennomføre kompetanseutvikling og generell utvikling av administrasjonene, siden ressursene er bundet opp i den ordinære driften av instituttet.

## 2.5 Campussamling

Proessen med Campussamling går videre. IKM og IMU på Dragvoll (musikkvitenskap) skal inn i bygg på tomt 1B (ny benevnelse P4) i Høyskolebakken/Nedre Grensen. Hvis alt går etter planen, starter prosjekteringen av dette bygget i 2024 med planlagt ferdigstilling og innflytting i 2027. HUMSAM-bygget (P6), der de resterende instituttene fra Dragvoll skal plasseres, er planlagt ferdigstilt i 2030.

I henhold til forarbeidene for Campussamling (faglig lokalisering) er samlede institutt hovedprinsippet. Det må nevnes at IMU ikke blir samlet gjennom Campussamling. Likevel er det helt avgjørende at en eventuell ny instituttstruktur ved HF legges til grunn for planleggingen av de nye byggene slik at hovedprinsippet kan gjennomføres og at hvert institutt sikres et samlet tilstrekkelig areal.

## 2.6 Tidslinje – tilsetting av nye instituttledere

Nye instituttledere skal tre i funksjon fra 01.08.2025. Eventuell ny instituttstruktur må være på plass før instituttlederstillingene lyses ut i første halvdel av 2025.

Ny instituttstruktur vedtas av NTNUs styre etter anbefaling fra fakultetsstyret ved HF. Det må fram til behandling i fakultetsstyret, legges opp til en prosess som sikrer god medvirkning ved instituttene. LOSAM må følge prosessen tett og behandle eventuelt forslag om ny struktur. Hvis fakultetsstyret anbefaler ny struktur, må SESAM behandle saken før den går til NTNUs styre.

Fakultetsstyret må behandle saken senest i september 2024 og NTNUs styre i første mulige møte høsten 2024.

Lederperioden er fire år. Ny lederperiode går fra august 2025 til august 2029. Neste mulighet til å behandle instituttstrukturen ved HF vil derfor være i 2027/28, med unntak av historieinstituttene som skal vurderes før utgangen av inneværende lederperiode.

## Prosessplan

Proessen deles inn i fem faser:

- Forankring av mål, hensikt og metode
- Utrede dagens organisering
- Utarbeidelse av ulike måter å organisere fakultetet på
- Forankre ny organisering
- Implementering

### Fase 1 Forankring av mål, hensikt og metode

Våren/sommeren 2023 benyttes til å forankre prosessen og utarbeide en kommunikasjonsplan, både med hensikt og plan for gjennomføring. Det blir viktig å involvere LOSAM, ALF og instituttledere så tidlig som mulig. Drøfting og vedtak i fakultetsstyret vil gi viktige signaler som nyttes videre i arbeidet. Tidsplanen for fase 1 ser slik ut:

Uke 16-20

### Fase 2 Egevaluering

Ledergruppen på fakultetet utarbeider mal, bakgrunnsinformasjon og innhold til egevaluering av instituttene. Egevalueringen skal danne grunnlag for en utarbeidelse av nye måter å organisere instituttene på. Instituttleder sørger for god og nødvendig medvirkning i prosessen. Tidsplan for fase 2:

### Fase 3 Utarbeidelse av ulike alternativer for organisering

Det etableres en arbeidsgruppe høsten 2023 bestående av representant fra LOSAM, representant fra ledelsen, administrativ representant, koordinator, ekstern representant, og representant fra verneombudene.

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Saksbehandler</b>
7491 Trondheim Norway	postmottak@hf.ntnu.no www.ntnu.no/hf	Dragvoll Bygg 2, nivå 5	+47 73596595	John Kamsvåg
				Tlf: + 47 47018048

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Arbeidsgruppen mottar egnevalueringen i november og ferdigstiller minimum to (helst tre) ulike alternativer for organisering med tilhørende risikobilde innen februar 2024. Det understrekes at evalueringsrapporten etter gjenoppretingsarbeidet skal vektlegges.

ILM, ALF, LOSAM og FAK STY orienteres jevnlig om hva arbeidsgruppen har kommet frem til. I februar/mars 2024 får nevnte fora anledning til å uttale seg i form av en høringsrunde. Alle medarbeidere ved HF skal ha anledning til å spille inn på høringsutkastet med frist medio april 2024.

November 2023

#### **Fase 4 Forankring av resultat**

Fakultetsstyret stiller seg bak et av alternativene for organisering med eventuelle merknader. Deretter skal saken oversendes SESAM før NTNU-styret fatter vedtak. Underveis i hele prosjektet bør det sikres at forum som ILM, LOSAM, ALF og ledergruppen er orientert om hva som er status. Det tas høyde for å få saken behandlet i NTNU-styret høsten 2024.

#### **Fase 5 Implementering**

Selv om det ganske raskt kan fattes et vedtak om organisasjonsendring kan det ta lang tid å gjøre endringen i praksis. Ansatte innplasseres og eventuell flytting gjennomføres. Det er naturlig å benytte ny lederperiode, august 2025, som dato for oppstart ny organisering.

LOSAM, ILM og ALF orienteres om status fortsatt månedlig. Fakultetsstyret orienteres om status fortløpende.

#### **Suksesskriteria**

- Lederforankring
- Involvering av ulike fora
- God medvirkning
- God kommunikasjon
- Kontinuerlig risikovurderinger



- God dialog på tvers av institutt
  - o Studieporteføljen
  - o Forskergrupper
- Måltrettet arbeid i etterkant av beslutning
  - o Arbeidsmiljø
  - o Areal
  - o Faglige utfordringer
  - o Dialog

UTKAST