

Strategisk personalplan – Det humanistiske fakultet 2022–2026

1 Innledning

Det humanistiske fakultet (HF) sin strategi, den til enhver tid gjeldende årsplan og vedtatt studieportefølje inklusive langsiktig utviklingsplan for HFs studietilbud danner grunnlaget for strategisk personalplan¹. Planen gir en oversikt over faste vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger som kreves for å utføre fakultetets kjernevirksomhet på institutt- og fakultetsnivå.

Årsplan 2022 for HF har følgende prioriteringer:

- Kollektiv kultur
- Mer nyskaping
- Gode og miljøvennlige rammebetingelser

Prioriteringene henger sammen med HFs strategi for perioden 2021–2025. Strategisk personalplan skal revideres årlig i tråd med strategier samt studieportefølje og årsplaner etter hvert som de blir vedtatt. Det er med andre ord viktig å se ressursene både på kort og lang sikt for å kunne realisere målbildene fakultetet har satt i strategien.

Virksomhetsstyringen ved HF er avhengig av at strategisk personalplan, langtidsbudsjettet og studieporteføljen henger godt sammen. For å få til dette må arbeidet med disse virksomhetsområdene være godt koordinert.

¹ Strategisk personalplan omhandler faste stillingshjemler som er finansiert gjennom viderefordelingsmodellen (VFM) fra HF til institutt.

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

1.1 Rammer

Instituttens økonomiske rammer består av bevilgning gjennom viderefordelingsmodellen, 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 midlertidig bortfall av kompetanse. Fraværet vil i mange tilfeller utløse behov for vikarer og timelærere. I slike tilfeller må kostnaden ved innhenting av kompetanse dekket innenfor instituttets økonomiske ramme. Dersom det skjer større endringer i studieporteføljen som medfører økonomiske konsekvenser, må fordelingsmodellen vurderes justert.

Instituttens særegenheter kan medføre behov for en skreddersydd fordelingsmodell på instituttnivå. Dette betyr at store fagområder som genererer mye inntekt, kan bidra til å gjøre mindre fagområder tilstrekkelig finansiert.

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

1.1.2 Organisatoriske rammer for teknisk/administrative stillinger

Organiseringen av fakultetsadministrasjonen og arbeidsfordelingen mellom fakultetsadministrasjonen og instituttadministrasjonene ble forhandlet fram i LOSAM i forbindelse med fusjonen. Denne organiseringen gjelder fortsatt. Siden det er viktig å se den fast forpliktete bemanningen helhetlig, må også de teknisk-administrative stillingene inngå i strategisk personalplan.

Fakultetsstyret har allerede vedtatt *Rammeplan for videreutvikling av de teknisk-administrative tjenestene ved HF 2020-2025*². I planen beskrives blant annet vurdering av erstatninger, arbeidsdeling mellom nivåer og andre forhold som skal bidra til god virksomhetsstyring. Rammeplanen er fortsatt gjeldende.

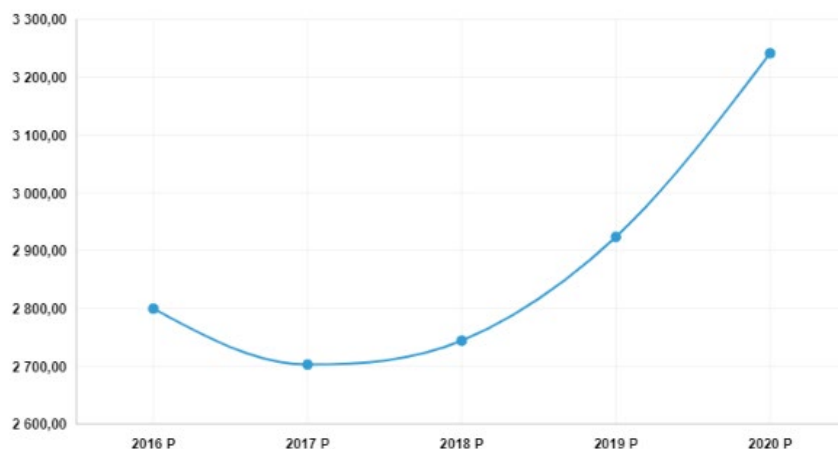
1.2 Utdanning

Det er et mål at HF skal ha en dynamisk studieportefølje hvor tilbud kan endres i tråd med personalsituasjon, samfunnsbehov og trender. Dette krever langsiktig arbeid med analyse og simuleringer, og at årshjulet for studieporteføljen (overordnet på programnivå), studieplaner (inkl. emnenivået) og langtidsbudsjettet henger godt sammen.

HF evaluerer områdeemneordningen på bachelornivå høsten 2021, og ser denne i sammenheng med den mer langsiktige videreutviklingen av studieporteføljen fra 2023/2024. Evalueringen er både faglig og organisatorisk. Eventuelle ressursøkninger som en følge av denne evalueringen

² Vedtatt i fakultetsstyret 27. november 2020

områdeemnene vil dermed måtte inngå i revisjonen av strategisk personalplan i 2022, som går parallelt med studieplanendringer for 2023/2024.



Figur 1 Utvikling studiepoengproduksjon (60-poengsenheter)

HF har pr. inneværende studieår 63 studietilbud i form av studieprogram, studieretninger og årsstudier, samt ca. 4500 registrerte studenter inkludert etter- og videreutdanning. I tillegg har HF pr. i dag ca. 1300 plasser på fakultetets norskkurstilbud, samt inntil 7000 studenter som årlig tar ex.phil. Studiepoengproduksjonen ved fakultetet har økt fra 2017 og fram til i dag. Denne økningen skyldes i all hovedsak ex.phil., som på grunn av fusjonen har fordoblet aktiviteten fra 2018 og fremover. Totalt ligger HF nå på ca. 3250 60-poengsenheter, som vist i grafen over.

1.3 Bemanningsplanlegging

Strategisk personalplan stadfester de nødvendige ressursene for å gjennomføre fakultetets vedtatte studieportefølje. Både stillingshjemler som omfatter de vitenskapelige stillingene og de teknisk-administrative stillingene ved HF har blitt regnet på en litt annen måte i tidligere planer. Dermed er heller ikke de historiske tallene som er oppført for disse stillingene i denne strategiske planen helt valide. For fakultetsadministrasjonen er derfor historikken bak tallene helt utelatt.

Åremålsstillingene til instituttledere og dekan har tidligere ikke vært inkludert i strategisk personalplan. Dette er nøkkelstillinger som til enhver tid skal være bemannet. Det er derfor fornuftig at de synliggjøres i planen, stilingene inkluderes som del av kategorien teknisk-administrativ. Dersom instituttleder er rekruttert internt, er det normalt å erstatte kompetansen ved instituttet. Men som med alle andre midlertidige eller faste ledige stillinger, må det også vurderes om instituttene har rammer til å finansiere erstatningen.

For små fagområder vil faktorer som forskningstermin, frikjøp og annet fravær gi relativt sett større konsekvenser enn for fagområder med mange ansatte. Bruk av pliktarbeid for stipendiater og postdoktorer, professor II- og/eller assistentstillinger, samt kompetente vikarer, kan gi gode løsninger, men det er avgjørende med planlegging i god tid for å få til dette.

Det kan være flere årsaker til at det er behov for planlegging av etterfølger. Det skal benyttes fast erstatter ved stabil eller økt produksjon, og midlertidig ansettelse eller ingen ved usikkerhet. Videre er det viktig å vurdere kompetanse- og ressursbehovet ut fra hvilke oppgaver instituttet skal løse på kort og lang sikt. 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 andre plasser eller om det er behov for å endre stillingens innhold før utlysning. Dekan skal godkjenne justeringer av stillingshjemler på tvers av fagområder og stillingsinnhold generelt i forkant av utlysninger, dette gjøres i henhold til NTNUs personalreglement³.

I noen tilfeller vil fakultetet ha behov for midlertidig ansatte over lengre perioder. I slike tilfeller må det gjennomføres kontinuerlige analyser for å sikre ivaretagelse av midlertidig ansatte, både når det gjelder de midlertidig ansattes krav og de berørte instituttene økonomiske rammer. Disse analysene må være både kort- og langsiktige, 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.

1.3.1 Oversikt over stillingshjemler ved HF i 2022

De overnevnte punktene inngår alle i utviklingen av ressursfordelingen. Når denne settes opp i form av stillingshjemler til ansettelse av personell, blir oversikten pr 1. januar 2022 som følger:

	Bevilgning VFM (i tusen)	Plan vit. (stillinger)	Plan t/a (stillinger)	Estimert kostnad (i tusen)	Andel av bevilgning
Fak-adm	41 372		33,50	26 945	65 %
IKM	37 587	26,70	8,00	32 958	88 %
KULT	21 954	16,50	4,50	19 816	90 %
IMU	55 390	43,38	13,20	46 563	84 %
ISL	101 983	86,30	15,00	92 902	91 %
IFR	39 981	33,50	6,75	37 764	94 %
IHK	40 145	31,30	6,00	33 978	85 %
IMS	15 428	10,75	4,00	15 018	97 %
Total	353 840	248,43	90,95	305 943	86 %

Bevilgning er hentet fra viderefordelingsmodellen. Andre inntekter som eksempelvis strategi- og omstillingsmidler, frikjøp og midler fra bidrag og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er ikke inkludert i tallet. Tabellen synliggjør rammer som instituttene kan styre etter fra 1. januar 2022. Justeringer kan forekomme på bakgrunn av uforutsette økonomiske endringer, og man må forholde seg til prosedyrer i pkt. 1.3 ved vurderinger av avganger og erstatninger. Tabellen viser hvor stor andel av bevilgningen som bindes til lønnsmidler knyttet til strategisk personalplan. Alle enheter vil sannsynligvis ha lønnsutgifter ut over dette, eksempelvis til midlertidige ansatte som ikke inngår i strategisk personalplan. Andre forpliktelser som instituttene må budsjettere med er blant annet internhusleie og sensur. Totaløkonomien på instituttene må derfor hensyntas i alle beslutninger som utløser kostnader.

³ Personalreglement inkludert lokale prosessregler for undervisnings- og forskerstillinger ved Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Som tabellen viser varierer andel av bevilgning fra institutt til institutt. Dette skyldes hovedsakelig instituttens særegenheter. Det betyr at det ikke kan være en fast felles %-andel på alle instituttene. Fakultetet skal jobbe videre i 2022 med å utvikle måltall for hvert institutt.

2 Instituttvise oversikter

Nedenfor følger vurderinger av økonomi, utvikling av studieportefølje og bemanningsplanlegging for hvert av HFs institutt. I tabellene er instituttens fagområder listet opp med tilknyttede stillingsandeler. Det er skissert en langsiktig utvikling for hvert institutt. Disse analysene baserer seg på ressursamtaler med instituttene, faglige vurderinger av studieporteføljen og den økonomiske situasjonen. Utviklingen i et lengre perspektiv blir altså synliggjort, uten at den estimerte ressursfordelingen vedtas i denne planen. Strategisk personalplan skisserer hvor mange stillingshjemler man trenger på de ulike fagområdene, den reflekterer nødvendigvis ikke eksisterende bemanning.

2.1 Institutt for filosofi og religionsvitenskap (IFR)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Anvendt etikk	3	3	3	3	3	3	3
Filosofi	13	12,5	25,5	26,5	26,5	26,5	26,5
Nye ex.phil.	0	13	-	-	-	-	-
Religionsvitenskap	5,2	5	5	5	5	5	5
Vitenskapelige stillinger (totalt)	21,2	33,5	33,5	34,5	34,5	34,5	34,5
Teknisk/administrative stillinger	4,65	5,75	6,75	6,75	6,75	6,75	6,75
Totalt	25,85	39,25	40,25	41,25	41,25	41,25	41,25

2.1.1 Vurdering av ressurser

Studiepoengproduksjonen ved IFR er stabil når det gjelder fagstudiene. Opptaket til lavere grad i filosofi, årsstudiet og begge studieretningene på bachelor, viser en positiv økning fra 2020 til 2021. Men ett års opptak gir et litt for tynt grunnlag for å konkludere med varig forventet aktivitetsøkning. Det kan dessuten være grunn til å se på hvordan undervisningsressursene brukes i seminar- og forelesningsrekker på fordypnings- og masternivå. Religionsvitenskap rekrutterer stabilt til lavere grad, med en bra økning fra 2020 til 2021, og er slik tilbake på det vante nivået for studenttall. Felles for filosofi og religionsvitenskap er imidlertid svak rekruttering over tid til master.

Ex.phil. regnes som en del av filosofi. Derfor slås fagområdene sammen i tabellen fra og med 2022, og faget blir i personalplanen hetende filosofi. Forventningen om en økning av studiepoengproduksjon på ex.phil. har slått inn i tråd med at de aller fleste studieprogrammene ved NTNU fasett inn ex.phil. fra 2018 og med tilnærmet full effekt fra studieåret 2019/2020. Med bakgrunn i en helhetlig vurdering av ressursbehovet, har IFR fremmet et behov for en ekstra stilling fra 2022 innen fagområdet filosofi. I og med at undervisningsressursene til ex.phil. og fagstudiet i filosofi til en viss grad må sees i sammenheng, må ressursbruken på ex.phil vurderes mer inngående. I tillegg er det noen utfordringer rundt viderefordelingsmodellen som gjør at IFR

kommer ut med et resultat som ikke nødvendigvis er korrekt. Derfor, samlet sett, må behovet for en økning av antall faste stillingshjemler vurderes av fakultetet og IFR i fellesskap.

Når det gjelder BOA, har instituttet hatt en positiv utvikling, der resultatet for 2020 ligger godt over de tre foregående årene. Denne utviklingen kan se ut til å fortsette utover i planperioden. Doktorgradsproduksjonen forventes økt på grunn av et ikke ubetydelig antall stipendiatstillinger knyttet til de eksternfinansierte prosjektene.

Religionsvitenskap er et viktig fag 2 (årsstudium) i lektorutdanningen. Dette betyr at det ligger en forpliktelse til å innfri krav nedfelt i læreplanen, og instituttet må ha kompetanse som kan bygge bro mellom disiplin faget og skolefaget. For å kunne løse denne forpliktelsen har instituttet meldt et behov for å øke de faste stillingshjemlene i religionsvitenskap med 25% fra 2022. I utgangspunktet skal denne kompetansen være inkludert blant de fem stillingshjemlene som allerede er ved religionsvitenskap. Denne kompetansen har fagområdet brukt midlertidige ressurser på fram til nå og dersom IFR har behov for å bruke midler utover de fem stillingshjemlene, må det gjøres utenfor strategisk personalplan.

Antall teknisk/administrative stillinger økte med ett årsverk i 2020, dette skyldes ex.phil.-overføringen. Med utgangspunkt i antall studenter, ble IFR tilbudt to ekstra stillinger i 2020. Det er foreløpig gjennomført en økning på en stillingshjemmel, men det gjøres kontinuerlige vurderinger av balansen mellom stillingshjemler og arbeidsmengde for de teknisk/administrative ansatte ved IFR. Forskningsseksjonen i fakultetsadministrasjon har i lang tid bidratt med administrativ støtte til *Program for anvendt etikk*. Siden dette programmet organisatorisk er lagt til IFR, vil fakultetet i løpet av 2022 vurdere om disse arbeidsoppgavene heller bør overføres til instituttets administrasjon samtidig som det vurderes å øke antall administrative stillingshjemler ved instituttet.

2.1.2 Konklusjon

IFR har anmodet om en 25 % stilling i religionsvitenskap der instituttet må planlegge tilførsel av kompetanse på en annen måte enn som fast økning av stillingshjemler i strategisk personalplan. Instituttet har også anmodet om en 100% stilling til i filosofi. Sistnevnte stilling i filosofi er ønsket i 2022, men fakultetet ser at det er behov for å analysere faktorene nærmere og skal sammen med IFR vurdere dette i 2022.

2.2 Institutt for kunst- og medievitenskap (IKM)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Drama og teater	7,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Film- og videoproduksjon	3,7	3,7	4	4	4	4	4
Filmvitenskap	6	6	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
Kunsthistorie	5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Medievitenskap	5,3	6,3	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Vitenskapelige stillinger (totalt)	27,2	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7	26,7
Teknisk/administrative stillinger	7,8	7	8	8	8	8	8
Totalt	35	33,7	34,7	34,7	34,7	34,7	34,7

2.2.1 Vurdering av ressurser

Tallmaterialet for IKM viser at rekrutteringen til lavere grads studier er stabil, mens den er sviktende over tid på flere av masterprogrammene med jevnt over er lave tall. Et eksempel på dette er medievitenskap som har gode opptakstall på årsstudiet og bachelor, men hvor rekrutteringen til master er vedvarende svakere enn forventet. Tallene for drama og teater svinger på bachelor (gikk ned med 11 studenter fra opptaket i 2020), årsstudiet har vært ganske stabilt, mens det også på master er svingende opptakstall. På film- og videoproduksjon er det stabile tall både på høyere og lavere grad. På kunsthistorie er studiepoengproduksjonen stabil på lavere grad, og da særlig på førsteårsnivå. Det er frafall fra basis til fordypning på bachelor, og master har rekruttert svakt over tid (unntaket er opptaket 2021 med åtte studenter, mens det i foregående år har vært tre eller fire studenter). Filmvitenskap har variasjoner i studentopptaket på master, mens det er mer jevnt på årsstudiet og bachelor.

Instituttet har vurdert sammenhengen mellom studieportefølje, studenttall og stillingshjemler med tilhørende kompetanse. Med utgangspunkt i dette, ser det per i dag ut til å være hensiktsmessig å overføre en 50% stilling fra medievitenskap til filmvitenskap. I tillegg vurderes det som hensiktsmessig fordeling av ressurser at 30% stillingsandel overføres fra medievitenskap til film- og videoproduksjon.

Antall teknisk/administrative stillinger er dimensjonert godt i forhold til aktiviteten.

2.2.2 Konklusjon

Det er på det nåværende tidspunkt ikke behov for økning ved IKM, hverken på kort eller lang sikt.

2.3 Institutt for musikk (IMU)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Dansevitenskap	2	2	2	2	2	2	2
Musikkteknologi	5,5	5,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Musikkvitenskap	9,03	9,38	9,38	9,38	10,38	10,38	10,38
Utøvende musikk	22,18	21,8	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8
Faste timelærere		4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
Vitenskapelige stillinger (totalt)	38,71	43,38	43,38	43,38	44,38	44,38	44,38
Teknisk/administrative stillinger	11,2	11,2	13,2	13,2	13,2	13,2	13,2
Totalt	49,91	54,58	56,58	56,58	57,58	57,58	57,58

2.3.1 Vurdering av ressurser

Studiepoengproduksjonen ved IMU viser noen variasjoner fagene imellom. Musikkteknologi og musikkvitenskap er stabile, mens dansevitenskap og utøvende musikk har variasjoner. Når det gjelder rekrutteringsutfordringer, er IMU sin studieportefølje revidert noe siden den foregående strategiske personalplanen. To masterprogram er omgjort til internasjonale program, musikkteknologi og utøvende musikk, og det ene av de to internasjonale studieprogrammene i dansevitenskap er besluttet lagt ned. Omlegging til internasjonale studieprogram innebærer ingen tilførsel av ressurser, men endringene kan innebære et økt rekrutterings- og opptaksgrunnlag som gir økning i studiepoeng- og kandidatproduksjon. Dette kan medføre økt kompleksitet med flere

studenter fra ulike nasjonaliteter og utdanningsbakgrunner, noe som igjen kan utløse et behov for flere stillingshjemler på sikt, både faglig og administrativt. Det er dessuten foretatt strukturelle endringer på utøvende musikk med virkning fra 2021 og 2022, det overføres derfor en 100% stilling fra musikkteknologi.

I fagområdet musikkvitenskap fikk IMU anledning til å øke emneporteføljen og fagfordypningen på bachelor for flere år tilbake, under forutsetning av at ressursbruken ikke skulle økes. Økning i aktivitet kan åpne for økning i stillinger, men ressursbruk og portefølje må kontinuerlig vurderes i sammenheng. På bakgrunn av denne økte emneporteføljen, opplever instituttet at mengden veiledning og oppfølging er høy, noe som medfører et behov for en ny 100% stilling i 2024.

IMU har i tillegg utfordringer med å planlegge med riktige utdanningsressurser, herunder timelærere, i forhold til behov. Behovene endrer seg fra semester til semester, ut fra hvilke instrument det skal undervises i. Det er viktig for IMU og fakultetet at de ansatte har mest mulig forutsigbarhet. Dette vil bli prioritert i 2022.

Økningen fra 2021 til 2022 for teknisk/administrative stillinger skyldes tilføring av administrative ressurser ved IMU. Bakgrunn med tilhørende tiltak for denne økningen ble behandlet i LOSAM⁴ våren 2021, med avtale om at stillingen skal bortfalle ved neste avgang. IMU har ambisjoner om å gjennomføre en kartlegging av administrative oppgaver med tilhørende ressursbehov i 2022. Dette er et viktig arbeid, blant annet fordi IMU har utfordringer knyttet til det å være lokalisert i leide bygg.

2.3.2 Konklusjon

IMU har lagt ned et masterprogram i musikkteknologi og går ned en stilling fra 2022, denne stillingshjemmelen gjenskapes på utøvende musikk der behovet er prekärt. Det er også en økning på en administrativ stilling. I 2022 har IMU en ambisjon om å sette i gang kartlegging av administrative oppgaver med tilhørende ressursbehov. På lengre sikt antas det å være behov for en stilling til på musikkvitenskap som følge av økt studentoppfølging.

2.4 Institutt for språk og litteratur (ISL)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Allmenn litteraturvitenskap	4,5	3,5	3,5	4	4	4	4
Nordisk	13	14	14	14	15	15	15
Engelsk	21	21	21	22	22	22	22
Fransk	6,05	6,35	5,6	5	5	5	5
Tysk	4,7	5,5	5,5	5	5	5	5
Spansk	3,85	3,85	4	4	4	5	5
Japansk	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Norskkurs	15	16	14	14	16	17	18
Språk og kommunikasjon	11	8	8	8	8	8	8
Norsk tegnspråk og tolk	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2	10,2
Vitenskapelige stillinger (totalt)	89,8	88,9	86,3	86,7	89,7	91,7	92,7
Teknisk/administrative stillinger	14	14	15	15	15	15	15
Totalt	103,8	102,9	101,3	101,7	104,7	106,7	107,7

⁴ LOS 36/2021 saksgrunnlag økning teknisk/administrative stilling

2.4.1 Vurdering av ressurser

Allmenn litteraturvitenskap (ALIT) har hatt jevn rekruttering og produksjon de senere årene. Som følge av en jevn produksjon og en nedgang i antall stillinger i 2021 er ressurs situasjonen på ALIT krevende. Sammenlignet med de andre små fagmiljøene ved instituttet er antall stillingshjemler noe lavt. På nåværende tidspunkt er vurderingen at ALIT bør justeres til fire 100% stillinger fra 2023.

Engelskfaget har rekruttert godt og stabilt over mange år. Fra 2020 til 2021 har engelsk rekruttert langt færre studenter til alle nivå (årsstudium, bachelor, master og lektor), dette kan enten være en forbigående liten nedgang eller begynnelsen på at rekrutteringen stabiliserer seg. Fagområdet er på det nåværende tidspunkt dimensjonert med utgangspunkt i studieporteføljen, både når det gjelder kompetanse og antall. En økning knyttet til lektorutdanningen kan føre til et ressursbehov på sikt, synliggjort med en 100% stilling i 2023.

ISL bidrar inn i bachelorprogrammet i europastudier med studieretninger i engelsk og i fremmedspråkene fransk, spansk og tysk. Studentopptaket har økt etter studieplanendringer fra 2014, og programmet har tatt opp sitt hittil største bachelorkull til inneværende studieår (2021/2022). På den ikke fullt så positive siden fortsetter studieretningene i fremmedspråkene å rekruttere svakt. Fakultetet har tidligere drøftet denne utfordringen med daværende instituttledere, og denne vedvarende rekrutteringsutfordringen kan tyde på at studieretningene bør vurderes nærmere på nytt i en dialog mellom IHK, ISL og fakultetet.

Fransk og tysk har over flere år rekruttert svakt til bachelor, master, lektor og europastudier, mens årsstudiene har sterkere rekruttering. Tall- og produksjonsmessig skiller ikke fransk og tysk seg fra hverandre på studiesiden. Fransk har hatt en økning grunnet omplassering av ressurser fra andre institutt fra 2021, samtidig er det nedgang grunnet en DIKU-finansiert stilling fagområdet har i Caen. Denne stillingen har tidligere vært inkludert i strategisk personalplan. Dersom det er avgang i bemanningen ved fransk og tysk, skal likhet i ressurs situasjonen ved de to seksjonene tilstrebes.

Spansk holder seg stabilt, både på årsstudium og bachelor, og tall for de siste 5 årene viser i sum at ISL har tatt opp omtrent like mange studenter på årsstudiene i de tre fremmedspråkfagene. Fagområdet har i utgangspunktet hatt fire stillingshjemler, noe som ikke har blitt synliggjort i strategisk personalplan tidligere. ISL har en ambisjon om å nedsette et utvalg som skal utrede et mulig lektortilbud i spansk, og dersom det blir realisert, vil det være behov for en styrking av fagmiljøet.

Norskkurs har hatt feil antall stillinger oppført i tidligere strategisk personalplan. Tallet har hele tiden vært 14. Det forventes en økning i studiepoengproduksjonen på norskkurs i og med etableringen av tilbud i Gjøvik fra 2021 og Ålesund fra 2019, noe som fordrer en økning i basis fra rektor. Dermed vil også behovet for antall stillinger øke på sikt.

Fonetikk, som var en del av fagområde språk og kommunikasjon, ble nedlagt for en tid tilbake, noe som medfører at kompetanse- og ressursbehovet må vurderes opp mot instituttets oppgaver. Et slikt arbeid må gjennomføres i 2022.

Når det gjelder lektorsatsningen, må det trekkes fram at det er forskjeller i studentrekruttering mellom studieretningene. Av studieretningene i lektorprogrammet i språkfag, er det engelsk og nordisk som over tid har rekruttert særlig godt, mens fransk og tysk har rekruttert svakere.

2.4.2 Konklusjon

ISL har noen mindre justeringer i 2022. Videre vil økt fremtidig aktivitet trolig medføre behov for økning innen engelsk, nordisk, spansk, ALIT og norskkurs. En styrking av spansk i form av et mulig lektortilbud vil, sammen med eventuelle økninger i stillinger på engelsk og nordisk, kunne fullfinansieres av økte basisbevilgninger til lektorutdanningen. Det er lagt inn en ambisjon om en ny stilling i engelsk fra 2023 og i nordisk fra 2024, begge stillingene bør lyses ut med tydelig innretning mot lektorprogrammet. Hvis en viss økning i resultatbevilgningen regnes inn, synes en slik utvikling økonomisk bærekraftig i og med at dagens handlingsrom bevares eller styrkes.

2.5 Institutt for tværfaglige kulturstudier (KULT)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Likestilling og mangfold	4	4,5	5,5	5,5	6,5	7,5	7,5
Studier av teknologi og samfunn	11	11	11	12	13	14	14
Teknisk/administrative stillinger	2,3	3,3	4,5	4,5	4,5	5	5
Totalt	17,3	18,8	21	22	24	26,5	26,5

2.5.1 Vurdering av ressurser

Studiepoengproduksjonen ved KULT har vært i jevn økning i perioden 2017–2021 i begge fagområdene, to årsstudier og to masterprogram. Den foreslåtte økningen på 50% innen fagområdet likestilling og mangfold i 2021 og ytterligere 100% i 2022, følger av en jevn oppgang i studiepoengproduksjonen over tid. Den jevne oppgangen utgjør nesten en dobling i studenter, og vil bidra til høyere inntekt for KULT fremover. Økningen i opptakstall og studiepoengproduksjon forventes å være stabil fremover. KULT er dessuten involvert i emneutvikling i prosjektene *Fremtidens studier i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag* og *Fremtidens studier i teknologi*. Dette er riktignok i første omgang en pilot, men vil innebære en aktivitetsøkning (utvikling av nytt emne) som potensielt vil gi behov for økte ressurser i pilotperioden (studieårene 2022/2023 og 2023/2024). I tillegg til dette kommer to nye EVU-emner som begge har oppstart våren 2022. Hvis økningen i studiepoengproduksjon fortsetter, vil det være behov for ytterligere en 100% stilling innenfor fagområdet likestilling og mangfold i 2024.

KULT har i tillegg en solid eksternfinansiert prosjektportefølje, primært innen handlingsrettet humaniora. Publikasjonstallene har over tid vært stabile, med en relativt solid økning i 2020. Instituttet har også en relativt stabil doktorgradsproduksjon, som i stor grad er knyttet til BOA og tildelinger av stipendiatstillinger i forbindelse med deltakelse i NTNUs strategiske satsingsområder. Det er grunn til å tro at omfanget på avlagte doktorgrader vil være stabilt eller økende de nærmeste to til tre årene. De mange eksternfinansierte prosjektene på KULT fører til

tilsetting av mange eksternfinansierte forskere, hvorav en del faste. Denne gruppen er ikke inkludert i strategisk personalplan. For å sikre instituttets mulighet til strategisk langtidsplanlegging, er det ønskelig å kunne beholde enkelte forskere også mellom finansieringsperioder i prosjekt. Dette ivaretas av en løsning der fast eksternfinansierte forskere lønnes fra instituttens rammebevilgning, utenom strategisk personalplan, på de fagområdene som over lengre tid har et visst omfang av eksternfinansierte prosjekt og instituttets økonomi tilsier at det er forsvarlig.

For å svare ut et behov i samfunnet etter mer kunnskap om bærekraft, energi og miljø har KULT en plan om å utvikle et nytt studieprogram som i stor grad gjenspeiler den omfattende eksternfinansierte forskningsvirksomheten som eksisterer i dag. Dette nye studieprogrammet vil gå på tvers av de to fagseksjonene på KULT. Et slikt nytt studium vil trolig føre til et ressursbehov på fire nye stillinger, en ny stilling i 2023, en ny i 2024 og to nye i 2025. Instituttet vil utvikle og analysere grunnlaget for et slikt studieprogram i 2022.

I kategorien teknisk/administrative stillinger vil det på kort sikt ikke være behov for økning, men som følge av økt studieportefølje, økt aktivitet og forventet økt vekst, vil det bli behov for flere ressurser. På det nåværende tidspunkt er det estimert at behovet vil svare til en økning med 50% stilling i 2025.

2.5.2 Konklusjon

KULT øker med en stilling innen likestilling og mangfold i 2022 som følge av en stor økning i studenttallet den senere tid og en prognose om vedvarende vekst. På lengre sikt planlegges det med å etablere et nytt studieprogram som medfører en ressursøkning i 2023, 2024 og i 2025. Det vil også være behov for tilførsel av administrative ressurser, på nåværende tidspunkt estimert til å være 50% stilling i 2025.

2.6 Institutt for historiske og klassiske studier (IHK)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arkeologi	4	4	4	4	4	4	4
Europastudier	5,2	4,45	5,5	6,5	6,5	6,5	6,5
Historie	14	15	15,5	16,5	16,5	16,5	16,5
Klassiske fag	3	3	3	3	3	3	3
Kulturminneforvaltning	3,25	3,25	3,3	4,3	5,3	5,3	5,3
Vitenskapelige stillinger (totalt)	29,45	29,7	31,3	34,3	35,3	35,3	35,3
Teknisk/administrative stillinger	4,5	4,5	6	6	6	6	6
Totalt	33,95	34,2	37,3	40,3	41,3	41,3	41,3

2.6.1 Vurdering av ressurser

Opptakstall og studiepoengproduksjon ved IHK er i hovedsak stabil. Kompetanseområdet eldre historie som ligger til fagområde historie, er svært godt dimensjonert i forhold til kompetanse og antall ansatte. I 2022 bør studieretningene med fremmedspråk i bachelorprogrammet i europastudier vurderes i dialog mellom IHK, ISL og fakultetet. Økning av lektorplasser fra 2020 medfører et økt ressursbehov innen didaktikk. Det må understrekes at de historiske tallene ved

IHK for 2020 og 2021 ikke er helt valide både på bakgrunn av måten man har telt stillingshjemler på samt delingen i to institutter.

Det overføres en 50% stilling fra europastudier til historie, for å rette opp en feil i tallgrunnlaget. Videre vil det for historie mest sannsynlig være behov for en 100% stilling i 2023 som følge av lektorsatsningen. Historieinstituttene må, i forbindelse med lektorsatsningen, bidra til å oppfylle krav i læreplanen for historiefaget i videregående opplæring.

Kulturminneforvaltning (KULMI) har noen svingninger, for eksempel i form av en økning på master fra 2020 til 2021, og IHK opplever at fagområdet er svakt bemannet når det gjelder undervisnings- og veiledningsoppgaver. Studieplanen inneholder dessuten et emne i forvaltningsjuss som er arbeidslivsrelevant for studentene karrieremessig. Etter grundig vurdering ser instituttet behov for å øke denne ressursen fra 25% til 30% i 2022. For å ivareta fagområdet KULMI i sin helhet, er det skissert et behov for økning i 2023 og 2024.

Europastudier har vært gjennom flere studieplanendringer siden 2014, både på lavere og høyere grad. Sett i et treårsperspektiv har studentrekrutteringen steget jevnt. Prognosene kan også tilsi noe økning fremover på minimum to av de fem studieretningene. Studiet kan for eksempel vise til et rekordstort bachelorkull i studieåret 2021/2022. Europastudier er dimensjonert for denne økningen fram til nå, men de historiske tallene stemmer ikke. Antall stillingshjemler ved Europastudier er 5,5. Dette innebærer i realiteten ingen økning i 2022. Dersom aktiviteten og resultatene fortsetter å øke og enda flere studenter blir tatt opp, kan det bli behov for en ny 100% stilling fra 2023.

2.6.2 Konklusjon

IHK justerer tallene med en 100% og en 55% stilling i europastudier fra 2022. Instituttet øker med en 5% stilling innen KULMI. I tillegg tar IHK over kostnaden av 50% administrativ stilling i 2022 som følge av delingen i to institutter. Slik det ser ut nå, vil det på lengre sikt vurderes et behov for ressursøkning på europastudier, kulturminneforvaltning og historie. Der basisbevilgningen øker som et resultat av lektorsatsningen, bør også ressursøkningen ha en tydelig innretning mot nettopp lektorprogrammet.

2.7 Institutt for moderne samfunnshistorie (IMS)

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Historie	10	11	10,75	11,75	11,75	11,75	11,75
Krig og samfunn			0	1	2	3	3
Teknisk/administrative stillinger		2,5	4	4	4	4	4
Totalt	10	13,5	14,75	16,75	17,75	18,75	18,75

2.7.1 Vurdering av ressurser

Opptakstall og studiepoengproduksjon ved IMS er i hovedsak stabil. Det er det stabilitet i søkning og opptak til lektorprogrammet i historie. Det nyopprettede emnet på masternivå i historie som er innrettet mot teknologistudenter har rekruttert bra i sitt første studieår, 2021/2022. På bakgrunn av

lektorsatsningen vil det være behov for økt bemanning på historie i 2023, ressursøkningen bør da bidra til å oppfylle krav i læreplanen for historiefaget i videregående opplæring.

IMS har en plan om å utvikle et nytt studieprogram på masternivå: Krig og samfunn. Vurderinger tilsier at det er et godt rekrutteringsgrunnlag for en slik master. Studieprogrammet blir etter planen formelt fremmet i februar 2022, med mål om at studiet kan tilbys fra høstsemesteret 2023.

Etableringen vil medføre behov for en økning med en 100% stilling i 2023, og ytterligere økning i 2024 og 2025.

IMS har fokus på å utvikle tilbud innen etter- og videreutdanning med utgangspunkt i instituttets satsningsområder. Her kan det oppstå behov for ekstra ressurser på sikt. Internasjonalt samarbeid på utdanningsområdet er også et fokusområde IMS har som kan medføre endringer i ressursbehov på litt lengre sikt.

En 25% stilling er flyttet over til ISL for å utnytte kompetansen på en bedre måte og for å synliggjøre ressursfordelingen.

2.7.2 Konklusjon

IMS tar over kostnaden for 50% administrativ stilling i 2022 som følge av delingen i to institutter. IMS har ambisjoner om å etablere et nytt studieprogram som gir behov for en økning av stillinger fra 2023 og utover. I tillegg vil IMS i forbindelse med lektorsatsningen, øke med en 100% stilling fra 2023.

2.8 Fakultetsadministrasjonen og ledelse

	Historikk		Plan	Ønsket utvikling			
			2022	2023	2024	2025	2026
Ledelse/stab			7	7	7	6	6
HR- og HMS-seksjonen			6	6	6	6	6
Økonomiseksjonen			7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
Studieseksjonen			7	7	7	7	7
Forskningsseksjonen			6	6	6	7	7
Totalt			33,5	33,5	33,5	33,5	33,5

2.8.1 Vurdering av ressurser

HF's strategi for perioden 2018-2025 inneholder følgende mål bilde som omhandler organisasjon og ressurser: «De ansatte er åpne for endringer i prioriteringer og organisering, og tar initiativ i faglige og administrative sammenhenger. Fakultetet har en kompetent og fleksibel administrasjon som bidrar til at fakultetet når sine samlede mål innen utdanning, forskning, formidling og kunstnerisk virksomhet.»

Fakultetsadministrasjonen har nå 33,5 TA-stillinger, inkludert dekan. I tillegg har fakultetsadministrasjonen følgende faste stillinger:

- En 100% stilling som kommunikasjonsrådgiver og 50% stilling som økonomirådgiver finansiert gjennom BOA (NTRANS)
- To 100% stillinger som prosjektøkonomer som lønnes over fakultetets ramme (bevilgningen fra rektor) delvis er finansiert av BOA-inntekter

- Fakultetet mottar SO-midler fra nivå 1 som går til å delfinansiere fakultetets innovasjonsleder og arbeidet med Fremtidens HUMSAM-studier

Når den delfinansieringen av innovasjonsleder gjennom SO-midler faller bort, vil det være aktuelt å vurdere om ressursen skal videreføres innenfor fakultetets ramme.

Det legges ikke opp til økning eller reduksjon av antall TA-stillinger i fakultetsadministrasjonen verken i 2022 eller i årene fram mot 2025. Det kan likevel bli aktuelt å flytte stillinger innad mellom seksjoner for å optimalisere ressursbruken på sikt. Stillinger som måtte bli ledige grunnet turnover vil bli vurdert i samsvar med kriteriene i *Rammeplan for videreutvikling av de teknisk-administrative tjenestene ved HF*.

HF samarbeider tett med SU-fakultetet, NTNU sentralt (Universitetsbiblioteket, IT-avdelingen og Avdeling for utdanningskvalitet) om NTNU BLINK læringshub. SU har styrket sin studieseksjon med 1,5 stilling for å kunne tilby prosjektstøtte og rådgivning knyttet til BLINK. Det forutsettes også at HF bidrar her. Det er derfor aktuelt på sikt å tilføre HF's studieseksjon én administrativ stilling. Ressursen vil også kunne følge opp resultatene fra HUMSAM-prosjektet, dette må analyseres nærmere i 2022.

Det skal innføres nye system for økonomi og lønn på NTNU (BOTT ØL), innføringsdato er satt til 1. januar 2023. Det skal blant annet etableres et tjenestesenter på nivå 1 fra 1. januar 2022. Opprinnelig så man for seg at dette ville redusere behovet for ressurser til lønnsnær HR i HR- og HMS-seksjonen, men foreløpig vurdering er et tjenestesenter ikke vil avlaste seksjonen nok til at det er rom for reduksjon av antall stillinger. Videre vurderinger gjøres kontinuerlig.

2.8.2 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 dette bildet må det nevnes at rammeplanen påpeker at det har vært og er utfordrende å opprettholde og videreutvikle kvaliteten på de administrative tjenestene samtidig som man skal håndtere vekst i antall ansatte og studenter samt nye oppgaver og krav innenfor virksomhetsområdene med den bemanningen man har.

Dimensjonering, behovet for kompetanse og organisering av fakultetsadministrasjonen vil bli kontinuerlige vurdert. I skrivende stund ser man ikke behov eller mulighet for å redusere antall stillinger i fakultetsadministrasjonen. Fakultetsadministrasjonen vil derimot, som nevnt ovenfor, legge til rette for en midlertidig økning i studieseksjonen.

3 Oppsummering

Strategisk personalplan gir en oversikt over faste stillingshjemler fordelt på institutt og fakultetsadministrasjon. Planen inneholder antall stillinger i 2022 som fakultetsstyret vedtar. I tillegg synliggjør strategisk personalplan ambisjoner som instituttene har på lengre sikt.

Strategisk personalplan har til hensikt å vise de nødvendige rammene det er behov for og ikke faktisk bemanning. Eksempelvis kan en instituttleder holde en vedtatt stilling vakant i en periode på bakgrunn av den økonomiske situasjonen eller andre forhold knyttet til kompetanse.

De endringene som ligger i planen, er vurdert både i et økonomisk perspektiv og ut ifra behovet for kompetanse. De største endringene i strategisk personalplan for 2022 er:

- Ved IHK og IMS økes det med to 50% administrative stillinger. Etter fisjonen finansierte NTNU en 100% teknisk/administrativ stilling som ble delt på de to historie instituttene. Disse midlene tok slutt juni 2021 og vurderingen tilsier at det fortsatt er behov for disse stillingene, instituttene må da ta over finansieringen
- I forbindelse med en avdekket feil i de historiske tallene innen fagområde europastudier ved IHK justeres tallet til 5,5 stillinger
- IHK øker med en 5% stilling i KULMI
- På bakgrunn av situasjonen beskrevet i LOSAM fikk IMU innvilget tilførsel av en 100% administrativ stilling i 2020, dette anses som en midlertidig tilførsel
- KULT øker med en 100% stilling innenfor mangfold og likestilling som følge av en økning i studiepoengproduksjonen i perioden 2017–2021. Den jevne oppgangen utgjør nesten en dobling av studenter, og vil bidra til høyere inntekt for KULT fremover