

Forslag til organisasjonsendringer Institutt for historiske studier.

Medvirkningsnotat

Hovedtrekk – ny organisasjonsmodell



- Rektor foreslår i det alt vesentlige å videreføre IHS, men foreslår å skille ut faggruppen Fate of Nations m.fl. i et eget senter.
- Rektor bygger forslaget på et sett prinsipper hvorav hensynet til forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte er det klart viktigste
- Rektor legger vurderinger og konklusjoner i faktakartleggingsrapporten, samt øvrige innspill og dokumenter (bakgrunnsdokumenter) til grunn for sin tilråkning overfor NTNUs styre

Bakgrunnsdokumenter



- Faktakartleggingsrapport - juni 2019 Del I og II
- Kontradiksjonsuttalelser vedrørende faktakartleggingsrapportens del I
- Innspill til del II fra ansatte ved IHS
- anbefalinger og vurderinger fra saksforberedende dekan Geir E.D.Øien
- Innspill og synspunkter i forbindelse med sonderingsmøter med enkelte grupper ved IHS 29.8.19

Tidsplan

- Uke 39 – forslag til organisasjonsendringer sendes de ansatte ved IHS for medvirkning
- Uke 41 – 7.10. frist for innspill/medvirkning
- Uke 41 – endelig utforming av styresak etter medvirkningsrunde
- Uke 42 – styresak til behandling i rektoratsmøte og drøfting i Sesam 16.10
- Uke 43 – utsending til styret
- Uke 44 – 31.10 Styrebehandling

Prinsipper



- Rektor foreslår at følgende prinsipper, hvorav prinsipp 1 er det førende, legges til grunn for fremtidig organisering av IHS:
 1. Hovedprinsippet: forsvarlig arbeidsmiljø
 - Faktakartleggingsrapporten konkluderer med konflikt på høyeste nivå. For å gjenopprette et forsvarlig arbeidsmiljø er det nødvendig å skille ansatte fra hverandre organisatorisk og fysisk
 2. Organisatorisk løsning innenfor rammen av Det humanistiske fakultet
 - Beslektede fag bør som prinsipp organiseres under samme fakultet. En ev. utflytting av deler av instituttet til annet fakultet vil også være kompliserende med tanke på undervisning og administrative forhold som finansiering mv.

Prinsipper forts.



3. Minst mulig inngripende løsning helhetlig sett
 - Færrest mulige ansatte bør omfattes av organisatoriske endringer
 - Majoriteten av de ansatte ved IHS er ikke direkte involvert i konflikten – organisatoriske løsninger som oppfattes som urettmessige og uforståelige for disse bør unngås

4. Faglig miljø/faglig–administrative hensyn
 - Faglig samarbeid og miljø opprettholdes ved at majoriteten av de ansatte videreføres i et samlet institutt. Ansatte som organiseres i et eget senter har en kjerne av FoN-tilknyttede. Forvaltningen av historieprogrammet og lektorutdanningen legges til fakultetet for å ivareta studieprogrammene på tvers av institutt og senter.

Prinsipper forts.



5. Ivaretagelse av NTNUs forpliktelser overfor studentene

- Studieprogramforvaltning (historieprogrammet og lektorprogrammet) organisert direkte under fakultetet ivaretar et helhetlig studietilbud
- Et godt læringsmiljø understøttes av øvrige prinsipper

6. Personalmessig styring

- I stor utstrekning vil organisasjonstilhørighet i senter eller institutt følge av faglig tilhørighet. Organisasjonstilhørighet for den enkelte fastsettes endelig av rektor.
- Administrasjonen fristilles og innplasseres deretter ihht. til bemanningsplaner for hhv. institutt og senter – det forutsettes ingen overtallighet

Organisatorisk modell - forslag



Institutt for historiske studier (IHS) – nivå 3 HF

Størstedelen av IHS videreføres som nytt institutt (se side 12) med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie i tillegg til egne studieprogram (arkeologi, europastudier, kulturminneforvaltning, klassiske fag).

Etablering av senter på nivå 3 HF

Senteret etableres (se side 13) med ansvar for å bidra med emner, undervisning og veiledning i studieprogrammene for historie og lektorprogrammet i historie.

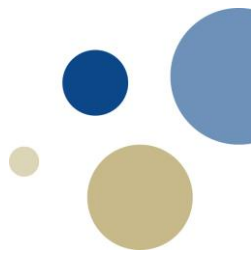
Senteret bemannes av vitenskapelig tilsatte tilknyttet forskningsgruppen Fate of Nations, med andre medarbeidere ved IHS som har faglig samarbeid/tilknytning til forskningsaktiviteten i denne forskningsgruppen, samt medarbeidere som av hensyn til et forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan være organisert ved IHS, jf. prinsipp 6 over.

Rektor fastsetter bemanning etter drøfting med de berørte fagorganisasjonene/Sesam – det forutsettes ingen overtallighet.

Organisatorisk modell – stipendiater og postdoktorer - forslag.

- Stipendiater/postdoktorer følger sine fagområder/faggrupper angående organisatorisk tilhørighet
- Det iverksettes tiltak for å opprettholde faglig og sosialt miljø for stipendiater/postdoktorer på tvers av senter og institutt
 - Som et virkemiddel i dette kan stipendiatene selv velge om de vil lokaliseres i senteret eller lokaliseres ved IHS ut stipendperioden
 - Veiledning og formelle møter lokaliseres i samsvar med organisatorisk tilhørighet

Organisatorisk modell – felles studieprogrammer – forslag.



Studieprogrammene i historie og lektorprogrammet i historie

- Studieprogramledelsen og sekretariat legges til nivå 2 (HF)
- Både medarbeidere ved senteret og ved instituttet vil undervise og veilede på studieprogrammene historie og lektorprogrammet
- Det utarbeides forpliktende avtaler mellom instituttet og senteret om undervisning og veiledning på programmene – rektor har endelig beslutningsmyndighet

Organisatorisk modell – varighet – forslag.



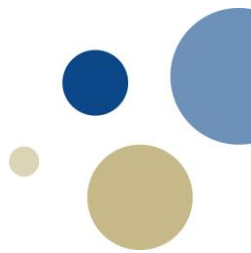
- Ordningen iverksettes fra og med styrevedtak 31.10.2019 og gjelder til og med 31.07.2025 (inneværende og neste lederperiode)
- Mot slutten av perioden evalueres ordningen. Rektor er ansvarlig for evalueringen og det skal særlig legges vekt på å vurdere sammenslåing av institutt og senter, ev. videreføring av institutt og senter, ev. andre løsninger. Et sentralt kriterium i evalueringen er ivaretagelse av arbeidsmiljøet for de ansatte.

Ledelse, styring og administrasjon - forslag



- Ledelse og organisering instituttet
 - Formelt nedlegges nåværende IHS for å gjenopprettes som en ny enhet direkte under HF (forslag til styrevedtak 31.10.2019)
 - Åremålsstilling som instituttleder utlyses snarest, fortrinnsvis fram til 31.7.2025 (avhenger av godkjenning fra Kunnskapsdepartementet)
 - Ny instituttleder vurderer selv behovet for sammensetning og reetablering av egen ledergruppe
 - Instituttet gjennomfører prosess med sikte på etablering av instituttstyre, instituttråd eller utvidet ledergruppe, jf. NTNUs styringsreglement pkt. 4.1
 - Regelmessige personalmøter holdes ihht. styringsreglementet pkt. 4.1.5 og NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i Staten pkt. 9.3

Ledelse, styring og administrasjon - forslag



- Ledelse og organisering senteret
 - Styret oppretter fra 1.11.2019 et senter organisert direkte under HF
 - Styret vedtar organisering og ledelse av senteret:
 - Senteret organiseres på nivå 3
 - Rektor utpeker leder i funksjonen som senterleder som midlertidig ordning ut inneværende periode – 31.7.2021
 - Senterleder lyses ut som åremålsstilling for lederperioden 2021-2025
 - Senterleder møter i HFs ledergruppe
 - Senteret skal ha utvidet ledergruppe, jf. styringsreglementet pkt. 4.1.3
 - Medvirkning gjennomføres ihht. styringsreglementet pkt. 4.1.5 (personalmøter og forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling)

Ledelse, styring og administrasjon - forslag



Administrasjon

- Rektor fastsetter bemanningsplaner
- Instituttet bemannes med fire administrative stillinger samt kontorsjef
- Senteret bemannes med to administrative stillinger inklusiv kontorsjef/koordinator

Økonomi og areal



Areal

- IHS beholder sine lokaler på Dragvoll i Bygg 6
- Senteret plasseres på Dragvoll i Bygg 1, nivå 5

Økonomi

- Det utarbeides avtaler om fordeling av bevilgning mellom senteret og instituttet – rektor har beslutningsmyndighet
- BOA-prosjekter knyttet kun til senteret overføres til senteret – det utarbeides avtaler vedrørende overlappende prosjekter – rektor har beslutningsmyndighet
- Den administrative oppfølgingen av økonomistyringen på senteret legges til fakultetsadministrasjonen

Innspill



- Innspill sendes til: arve.skjarvo@ntnu.no
- Frist: Mandag 7.10.2019 kl. 12.00