

Til: Instituttstyret

Fra: Instituttleder

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr.: D-sak C

Møtenr.

Møtedato: 07.10.2015

Notatdato: 29.09.2015

Arkivsaksnr.:

Saksbehandler: Tor Egil Førland

Strategisk plan - IAKHorisont

Status

IAKH er i dag et institutt i omstilling og stillstand. Omstilling fordi vi er midt inne i et generasjonsskifte som innebærer en enestående fornyelse og foryngelse av den faste vitenskapelige staben. Kohorten født på eller like i nærheten av 1940-tallet går av med pensjon og erstattes av yngre medarbeidere. Prosessen har vært i gang i noen år og har noen år igjen før generasjonsskiftet er fullført. Vi er midt i tiåret og følgelig midt i skiftet.

Stillstanden kan observeres på flere områder. Antall faste vitenskapelige medarbeidere har vært omtrent uforandret i tiåret vi er inne i. Antall studiepoeng er nokså stabilt, både for instituttet som helhet og innenfor hvert fag. Antall vitenskapelige arbeider er likeså på omtrent samme nivå som i de foregående årene, med formodentlig tilfeldige variasjoner opp og ned fra det ene året til det andre. IAKH får jevnlig forskerprosjekter under NFRs program for fri forskning (Fripro): i snitt omtrent ett hvert år. Formidlingen er stadig jevnt høy.

På alle resultatområdene kan identifiseres plusser og minuser. Innenfor utdanningsfeltet – eller rettere sagt i skjæringsfeltet mellom forskning og utdanning – kan vi glede oss over at det disputerer flere ph.d.er enn noen gang. Samtidig uttrykker stipendiater særlig i historie misnøye med kurstilbudet. Andre kilder til bekymring er synkende opptaksgrenser til instituttets bachelorprogrammer og fortsatt svært høyt frafall fra disse. Vi klarer dessuten ikke å fylle opptakskvotene til masterprogrammene.

På plussiden av forskningsfeltet kan vi notere at IAKHs vitenskapelige medarbeidere er ledende innenfor sine spesialfelt, hvilket gir seg utslag blant annet i NFR-prosjekttildelinger. På minussiden må anføres at ingen av våre faste vitenskapelige ansatte dominerer sitt fag, vi har ingen ERC- eller andre EU-tildelinger, ingen SFFer, og prosjektmidlene fra NFR er kraftig redusert i forhold til nivået for fem år siden.

Formidlingsvirksomhetens plusside er omfattende. Den preges dels av at instituttets vitenskapelige ansatte dominerer kommentarfeltene og innimellom også nyhetsbildet i aviser og tradisjonelle etermedia, og dels av at Norgeshistorie på nett blir lansert før nyttår. Det formidles så mye at man fristes til å spørre om noe av formidlingsvirksomheten skjer på bekostning av egen forskning. Viktigere er imidlertid spørsmålet om vi er for lite synlige i nye sosiale media, slik at vi risikerer at vår formidlingsdominans vil forsvinne etter som tradisjonelle kanaler blir (enda) mindre viktige.



Et annet viktig område er instituttets samfunnskontakt er arbeidsmarkedet for våre studenter. Vi kan notere på plussiden at arkiv- og museumssektoren og videregående skole etterspør kandidater fra IAKH. Bekymringen er at kandidatene har få andre opplagte steder å gå, at mange får lite relevante og lavt lønnede jobber, og at mer profesjonsorienterte studieprogrammer som Museums- og kulturarvstudier og Lektorprogrammet kan fremstå mer attraktive for så vel arbeidsgivere som potensielle studenter.

Hvis vi flytter blikket fra resultatene av virksomheten til livet på instituttet, kan vi glede oss over et arbeidsmiljø uten konflikter mellom faste vitenskapelige ansatte. Men fortsatt hemmes integrasjonen av at våre tre fag holder til på hver sin adresse. Historie og konservering har dessuten problemer med kjønnsbalansen både blant studenter og faste vitenskapelige ansatte, om enn med motsatt fortegn.

Mål og midler

For å bestemme mål og innrette midler best mulig for å vende stillstand til fremgang, øke plussiden og redusere minussiden, kan instituttet ha nytte av en strategisk plan der vi retter blikket noen år frem i tid – nemlig til 2020 – og ser hvilke midler som kan tenkes å realisere målene som fastsettes. En skisse til en slik plan legges fram for instituttkonferansen i Son primo oktober, med sikte på endelig styrebehandling i desember. Planen bør kun fokusere på hovedpunktene, og ta utgangspunkt i situasjonsbeskrivelsen presentert ovenfor. Det bør angis hvilke hovedmål vi bør sette oss på feltene utdanning, forskning, formidling og annen samfunnskontakt, og arbeidsmiljø, og hvilke midler vi vil ta i bruk for å forsøke å realisere målene. Konkrete tiltak hører ikke hjemme i den strategiske planen, men må nedfelles i årsplaner, budsjetter og andre mer operative vedtak. Ambisjonene for planen må være, ut fra en felles situasjonsforståelse, å etablere noen få, tydelige mål med dertil hørende midler, med så stor konsensus som mulig uten at planen mister sin karakter av retningssskapende verktøy.