

# **INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU**

**Fakultet for ingeniørvitenskap**

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:13

Svar-ID: 45280375

Lvert: 16.04.26 10:41

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for geovitenskap

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

IV

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Medvirkningsarenaene nede på enhetene (institutt) fungerer stort sett bra og gir en følelse av reell medvirkning for den enkelte ansatte. Den ansatte opplever mer reell medvirkning på saker av mindre karakter og saker som ligger/har opphav på lavere nivå i organisasjonen (eget nivå).

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Jo større avstand (antall ledelsestrinn) mellom den ansatte til der saker kommer opp, desto mindre følelse av reell medvirkning. Begrensningen ligger blant annet i synlighet og informasjon om styring, struktur og medvirkning ved NTNU. De store og viktige prosessene har opphav fra og styres i større grad fra toppen av organisasjonen (nivå 1). Det er også i slike saker medvirkning oppleves som mindre reell / utslagsgivende for de beslutningene som tas.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Jo større avstand (antall ledelsestrinn) mellom den ansatte til der saker kommer opp, desto mindre følelse av reell medvirkning. Begrensningen ligger blant annet i synlighet og informasjon om styring, struktur og medvirkning ved NTNU. De store og viktige prosessene har opphav fra og styres i større grad fra toppen av organisasjonen (nivå 1). Det er også i slike saker medvirkning oppleves som mindre reell / utslagsgivende for de beslutningene som tas.

3. Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Konkrete eksempler på saker hvor det er vanskelig å bli hørt er:

- o fusjonsprosess NTNU og høyskoler
- o campusprosjektet
- o instituttsammenslåinger.

Det er også nevnt utfordringer med medvirkning knyttet til saker som har med overordnede spørsmål rundt undervisning og studieprogram. Det er lite rom for at fagmiljøene selv kan ha innflytelse på hvordan undervisningsopplegg organiseres. Rammene er gitt, så da åpnes det ikke for å kunne tenke nytt / hvordan man kan endre utgangspunkt over tid.

Det nevnes at det i praksis er snakk om enveiskommunikasjon, dvs. at eksempelvis dekanatet eller rektoratet gir info og oppdateringer, men hvor den faktiske medvirkningen uteblir.

**a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.**

Det må legges til rette for bevisstgjøring hos den enkelte ansatte om hvordan man selv kan bli bevisst på hvordan medvirkning fungerer og videre om egen medvirkningsplikt.

Det er viktig med ordentlig og åpen informasjonsflyt, ikke bare konkret informasjon og tilsvarende / respons til bestillinger i konkrete saker

**b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?**

Så lenge det er snakk om ansettelse av rektor vil det være begrenset mulighet for å medvirke etter søknadsfristens utløp grunnet offentlige ansettelsesregler og konfidensialitetsbegrensninger. Det vil derfor være viktig med åpenhet og medvirkningsmuligheter når utlysningstekst skal utvikles.

Ved evt overgang til valgt rektor vil åpenhet og medvirkning i større grad dekkes av valgkamp og det faktum at hver enkelt har en stemme i valget.

**c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningenerelt?**

De viktigste tiltakene er knyttet til økt synlighet og informasjon om styring, struktur og medvirkning ved NTNU. Det vil også være viktig med videreutvikling av gode og fungerende kommunikasjonskanaler mellom ulike kanaler. Innsida brukes i dag ikke godt nok av den enkelte ansatte og vil for mange oppleves som overfylt med mye unødvendig informasjon. Oppdatering av innsida, evt alternative kommunikasjonskanaler vil være viktig. Mer bevisstgjøring av hver enkelt ansatt sin medvirkningsplikt, inkludert den ansattes plikter til å holde seg informert. Men dette skal ikke gå ut over lederes plikt til å dele informasjon.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:16

Svar-ID: 45279677

Lvert: 16.04.26 10:22

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Institutt for marin teknikk

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

IV

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Det er manglende kunnskap om dagens ordninger for medvirkning og demokrati på NTNU, spesielt blant midlertidig vitenskapelig ansatte.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Avstanden til nivå 1 oppleves som stor. Spesielt på det administrative området.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ikke besvart

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ikke besvart

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Ved Institutt for marin teknikk er det ikke noe utpreget ønske om å endre fra ansatt til valgt ledelse ved NTNU.

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Det er viktig at ansatte ser at medvirkningen får betydning. Rektors besøk på instituttet ble opplevd som et meget positivt tiltak.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 17. april 2026 kl. 11:11

Svar-ID: 45087929

Lvert: 07.04.26 14:52

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

MTP Temporary Employees

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

IV

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Valgte organ på fakultet og institutt (styre/råd/utvidet ledergruppe)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Participation works best at the research group level, where employees have regular contact with supervisors and colleagues. Research group meetings and day to day dialogue with immediate supervisors provide the clearest opportunities for direct influence. These arenas function because they are close to the actual work and involve people who understand the local context. However, their impact rarely extends beyond the research group itself.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

The greatest distance is experienced between employees and NTNU central leadership, and between temporary staff and department administration. Strategic and administrative decisions are perceived as remote, opaque, and difficult to follow. Respondents describe leadership processes as a "black box," especially regarding the department's direction, priorities, and resource allocation.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

It is particularly difficult to gain influence in department level administration, faculty level decisions, and NTNU wide strategic processes. Temporary employees report that their perspectives are rarely requested and often overlooked. Influence is largely limited to issues directly tied to their own research group, with little opportunity to affect broader decisions.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Respondents emphasize the need for greater transparency, clearer communication, and earlier involvement in decision making processes. Dedicated representation for temporary employees would help ensure their perspectives are included. More accessible meeting formats, both in terms of timing and language, would also support broader participation.

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

The process could be made more inclusive through open debates, public candidate presentations, and transparent communication about selection criteria and candidate backgrounds. Several respondents expressed interest in election style elements, even if the rector remains appointed, to strengthen legitimacy and employee engagement.

### c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkingen generelt?

Participation could be strengthened through open and predictable processes, regular dialogue between leadership and staff, and clear explanations of decisions and their rationale. Respondents also highlight the need for stronger representation of temporary employees and more structured opportunities to provide input before decisions are made.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 17. april 2026 kl. 10:53

Svar-ID: 44980986

Lvert: 30.03.26 09:44

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

LOSAM

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Fakultet for ingeniørvitenskap

## Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

## Utvalg/organisasjon

Medbestemmelsesorgan (LOSAM, SESAM, GSAM, ÅSAM, LMU)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Seksjonsmøter, faggruppemøter, labmøter og ulike nettverk fungerer generelt godt som arenaer for medvirkning, selv om kvaliteten kan variere noe mellom nettverk. Allmøter kan også være effektive når de er godt planlagt og lagt opp for dialog. Videre oppleves utvidet ledermøte, LOSAM, SESAM, AMU og LAMU som velfungerende strukturer. I hovedsak finnes det mange gode arenaer for medvirkning, men effekten avhenger i betydelig grad av at medarbeiderne opplever tematikken som relevant og engasjerende.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Utfordringene virker større ved de tre største enhetene, men det finnes også variasjoner innad på instituttnivå. Det trekkes frem at ansatte ikke alltid inkluderes i medvirkning knyttet til sentrale forhold som strategi og strategiprosesser. Ledelsesstrukturer med store spenn, høyt antall medarbeidere og manglende styringsverktøy forsterker avstanden.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det oppleves som vanskeligere å få gjennomslag i beslutninger som gjelder hele NTNU. Medvirkningstidspunktet kan komme så tidlig i prosessen at de ansatte ikke har tilstrekkelig grunnlag til å gi reell påvirkning og heller ikke får tiden til å sette seg tilstrekkelig inn i tilgjengelig informasjon og hvor man finner denne informasjonen. Språkbarrierer kan også gjøre medvirkning utfordrende. Allmøter fungerer godt som informasjonsarenaer, men mindre bra som arenaer for drøfting. Faggrupeledere har en nøkkelrolle i å løfte faggruppens innspill videre til instituttleder, og god faggrupeledelse pekes på som avgjørende.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Tidlig og tydelig informasjon trekkes frem som avgjørende. Ansatte må få tilstrekkelig tid til å diskutere og reflektere før beslutninger tas, da muligheten til reell påvirkning er størst tidlig i prosessen. Ledere bør få opplæring i medvirkning og medbestemmelse, og det samme gjelder medbestemmelsesorganene. Felles opplæring på tvers av organer foreslås for å styrke samarbeidet og øke forståelsen for rollefordelingen. Det løftes også forslag om å inkludere LOSAM i ledergruppen, og å rette større oppmerksomhet mot tilpasningsavtalen.

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Det oppleves som problematisk at rektorkandidater er unntatt offentlighet, og at ansatte dermed ikke har reell innflytelse når styret ansetter rektor. For å styrke involveringen nevnes muligheten for blant annet rådgivende folkeavstemning, samt større åpenhet i prosessen, inkludert utlysningstekst og oversikt over kandidater.

HR fremheves som en viktig aktør for å informere ansatte bedre om prosessen og hva den innebærer. Det stilles også spørsmål ved om en slik diskusjon bør tas på flere nivåer i organisasjonen.

## c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningenerelt?

- Opplæring i medvirkning og klarere begrepsavklaringer
- Tydelig kommunikasjon om beslutninger og begrunnelser
- Nødvendig og tilstrekkelig informasjon om saken må deles i forkant, slik at deltakerne har en reell mulighet til meningsdannelse og videre kan ta stilling til saken
- Bedre systematikk rundt utsendelse av vedtak og referater, for å sikre at informasjon ikke "blir liggende"
- Klare møterutiner og gode referater
- Bedre tilrettelegging for at ansatte kan gi reell medvirkning
- Balanse i møteaktivitet
- Bedre oversikt hos mellomlederne over hva som beveger seg på eget institutt
- Sikre at viktige beslutninger åpnes for medvirkning i forkant

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 17. april 2026 kl. 11:04

Svar-ID: 45137263

Lvert: 09.04.26 11:26

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

LAMU

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Fakultet for ingeniørvitenskap

## Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

## Utvalg/organisasjon

Medbestemmelsesorgan (LOSAM, SESAM, GSAM, ÅSAM, LMU)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Felles for alle arenaene er at medvirkningen bør kjøres på lavest mulig nivå. Gjerne faste, jevnlig treffpunkt. Nevnte møtepunkt er Personalmøter, faggruppemøter, og allmøter. Noen steder kjøres møtene både på norsk og engelsk, for å sikre medvirkning fra de som best engasjerer seg når det snakkes norsk, og de som best engasjerer seg når det snakkes engelsk.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

LAMU er enige om at en del av premissene for disse spørsmålene er at medvirkning ikke fungerer så godt. LAMU synes derimot at det fungerer godt på NTNU.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Igjen enes LAMU om at premisset om at det er vanskelig å bli hørt, ikke er et premiss de kjenner seg igjen i.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Her kan det være behov for en begrepsavklaring, for å gjøre folk klar over hva som er medbestemmelse og hva som er medvirkning. Ved å stille på allmøter får ansatte og studenter mulighet til å utøve medvirkning. LAMU spør om det er behov for flere områder for mer innflytelse, eller om det kan være nok å sette noen tydeligere rammer på områder hvor det allerede legges opp til innflytelse i beslutningsprosesser. IV har ulike eksempler fra sine institutt hvor det legges opp til innflytelse fra ansatte og studenter. Et institutt har månedlige møter med studenter og ansatte. Fra studentene møter representanter fra linjeforeningene og ITVer, de møter fra instituttet kontorsjef, laboratorieleder, nestleder undervisning og studiekonsulent. Et annet institutt har oppstartmøter med sine stipendiater, og også faste møter med 5.klassingene gjennom året hvor det legges opp til samtaler rundt oppgaveskriving og ting mer rettet mot arbeidsmiljø. Erfaring tilsier også at når informasjon gis tidlig, er det lettere for ansatte og studenter ansatte å håndtere situasjoner hvor de ikke har innflytelse, på en god måte.

## b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

På dette punktet legges det til grunn at det snakkes om ansatt rektor. Her trekker LAMU frem at det kan oppleves uheldig med bruk av unntatt offentlighet. Nå er prosessen slik at ansatte ikke har medbestemmelse i denne prosessen. Denne informasjonen er dessuten tilgjengelig for de som er med på å fatte beslutningen.

### c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

LAMU har kommet med noen forslag til tiltak som de erfarer at fungerer i teksten over. Videre diskuteres det noe rundt om informasjonen som deles på Innsida er godt nok tilgjengelig og med tilstrekkelig innhold? Noen erfarer at søkemotoren på Innsida fungerer dårlig. LAMU foreslår om det kan legges opp til at informasjonsinnhenting rundt medbestemmelse kan være en del av «onboarding»-rutinene ved NTNU, eksempelvis som en form for e-læring: «Hvordan være ansatt ved NTNU». LAMU poengterer også at ansatte ved NTNU må kunne stole på at representantene som er oppnevnt for fagmiljøene i ulike utvalgt vil videreformidler nødvendig informasjon begge veier. LAMU opplever at dette fungerer godt i dag.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:30

Svar-ID: 45200868

Lvert: 13.04.26 09:43

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Allmøte i fakultetsadministrasjonen

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Fakultet for ingeniørvitenskap

## Enhet

Enheter på fakultet/Vitenskapsmuseet

## Utvalg/organisasjon

Medlemsorganisasjon (fagforening/interesseorganisasjon)

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Dagens ordninger gir i prinsippet mange muligheter for medvirkning, og ansatte opplever at det finnes arenaer hvor man kan gi innspill. Samtidig fremstår systemet som uklart og lite transparent. Det er ofte vanskelig å forstå hva som skjer med innspillene, og hvor i prosessen man befinner seg.

Skillet mellom medvirkning og medbestemmelse er utydelig, og praksisen varierer mellom ledere og nivåer. Dette gjør at ordningene oppleves som personavhengige og lite forutsigbare.

Jevnlige møter trekkes frem som viktige arenaer for å kunne påvirke eget arbeid. Når medvirkningen er tydelig, målrettet og knyttet til konkrete problemstillinger, oppleves den som nyttig og effektiv.

Medvirkning fungerer best når:

- det er klart hva innspillene skal brukes til
- det gis tilbakemelding på hva som faktisk skjer videre
- prosessen er tidseffektiv og ikke for detaljert

Ansettelsesprosesser nevnes som en praksis hvor de ansatte opplever reell medvirkning.

Noen svarer at de ikke opplever at «vanlige» ansatte har medvirkning.

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Avstanden oppleves særlig stor i kommunikasjonen mellom ulike nivåer i organisasjonen. Det mangler en tydelig "rød tråd" fra toppledelse til ansatte.

Det etterlyses mer innsikt i:

- hva som diskuteres i ledelsen
- hvor prosesser står
- hvilke konsekvenser beslutninger får for ansatte

Manglende informasjon og begrunnelser skaper frustrasjon og opplevelse av avstand. Det samme gjelder ved uklarhet i prosesseierskap.

Konkrete eksempler på hvor avstanden til ledelsen oppleves spesielt stor er strategien til fakultetet, store prosesser generelt og i «hverdagen».

### c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Det oppleves vanskelig å få reell innflytelse i prosesser der:

- mange involveres, men uten tydelig retning
- innspill ikke følges opp eller synliggjøres
- medvirkning fremstår som en formalitet

Det er også en opplevelse av at medvirkning noen ganger er bortkastet, fordi den sjelden fører til konkrete endringer eller beslutninger.

Konkrete eksempler som blir nevnt er at høringer ikke alltid oppleves som beste fremgangsmåte for medvirkning. Metodikk må velges ut ifra hensikt, mål og tema.

### a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Tydeliggjøre forskjellen mellom medvirkning og medbestemmelse
- Klargjøre når ansatte faktisk skal involveres, og når beslutninger tas av ledelsen
- Sikre bedre oppfølging av innspill og synliggjøre hvordan de brukes
- Redusere unødvendig omfattende prosesser for å øke effektiviteten

For å styrke reell innflytelse må:

- prosesser bli mer transparente (hva skjer, hvor er vi, hva er neste steg)
- ansatte få tydelige tilbakemeldinger på hvorfor beslutninger tas
- kompetansen til ansatte utnyttes bedre og mer målrettet

Rett og slett bedre informasjon og kontekstualisering.

Det er også viktig å akseptere at ikke alle ønsker medbestemmelse i alle saker – god medvirkning kan i mange tilfeller være tilstrekkelig.

### b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Det etterlyses en mer strukturert og tydelig prosess, hvor ansvar i større grad ligger hos styret.

Prosesen bør være:

- tydelig kommunisert
- åpen om fremdrift og vurderinger
- lett å følge for ansatte og studenter

Samtidig stilles det spørsmål ved hvor åpen prosessen faktisk kan og bør være.

Det nevnes at det ikke bør være lov med unntatt offentlighet, og at valgt rektor vil gjøre prosessen med åpen. Ansettelse følger et reglement, mens et valg vil kreve en annen prosess.

### c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkning generelt?

- Etablere tydeligere rammer og forventninger for medvirkning
- Forbedre kommunikasjonen mellom nivåene i organisasjonen
- Sikre bedre informasjonsflyt om prosesser og beslutninger
- Gjøre medvirkningen mer tidseffektiv og målrettet
- Klargjøre hvordan ansattes kompetanse skal brukes i beslutningsprosesser
- Transparente møteverktøy
- Strømming av viktige møter
- Ansatte må få tilbakemelding på innspill for å forstå hvordan prosessen har vært og hvorfor beslutningen ble som den ble
- Oppfølging av prosessen underveis

Overordnet er det behov for en bedre balanse mellom medvirkning og effektivitet, slik at medvirkning oppleves som reell og verdifull, ikke som en formalitet.

# INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:51

Svar-ID: 43524405

Lvert: 11.03.26 09:25

## Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) \*

Administrasjonen Maskinteknikk og produksjon

## Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

IV

## Enhet

Institutt/faggruppe/senter

## Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

## Campus

Trondheim

## a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Forutsetning: Vi svarer på NTNU nivå med fokus på vår hverdag i administrasjonen.

På vårt nivå er administrasjonsmøter og møter i de ulike Team i administrasjonen viktig for vår mulighet til å medvirke. Det er fint å kunne delta fra instituttnivå i prosessgrupper ved utvikling av systemer eller prosesser, rutiner på nivå 1 og 2. Viktig at denne invitasjonen sendes. Vi medvirker også i nettverksmøter på fakultetet. I arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølging av denne har vi mulighet til å medvirke om vår arbeidshverdag. Vi medvirker godt i ansettelesprosess som arbeidsmiljø- og fagforeningsrepresentant. Mulighet til å delta og komme med innspill i utvidet ledermøte. Allmøte?

## a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Mellom nivåer på enkeltsaker. (Eksempel på HR sak). Informasjonsflyt mellom nivåer kan noen ganger være krevende. Opplever noen ganger at medvirkning/mebestemmelse ikke er reelt ved initiativ fra oss, men at det legges til rette for en prosess. (Økonomi-sjekkliste).

Det er positivt at rektor idag er mer åpen for direkte spørsmål og diskusjon og det opplevdes positivt at han besøkte institutt.

## c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Ved initiativ til endring oppover i nivåene. (eks framdriftsrapporter PhD)

Ved høringssvar forsvinner kanskje et opprinnelig budskap? Tilbakemelding på høringssvar bør kunne gis før vedtak om beslutning.

Prosesseierskap.

## a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Gjennomføre en direkte undersøkelse; ja eller nei til valgt/ansatt rektor?

Tilbakemelding på høringssvar.

**b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?**

Vi synes det er litt uheldig at "folkedebatt" holdes etter arbeidstid, og attpåtil en fredags kveld.

**c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?**

Prosesser på fakultet/nivå 1: Evaluering av nye prosesser/systemer.. med en tydelig prosessledelse.

Hospitering og gjøre oss kjent på tvers av institutt og nivå på fakultet.