

Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 12 des 2024 Møtested: Teams
kl. 0900 -1200

Signatur:

Møte 5/24 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS - sak 13/24 - Handlingsplan og Årsbudsjett NV 2025 (saksvedlegg)

NVS - sak 14/24 - Systematisk HMS-arbeid og gjennomgang av HMS-avvik (saksvedlegg)

NVS – sak 15/24 – Medvirkningsordninger ved NV (saksvedlegg)

NVS – sak 16/24 – Utsettelse av ansettelse av instituttledere ved IKJ og IBF (saksvedlegg)

NVS – sak 17/24 – Utlysningstekst for instituttlederstillinger (saksvedlegg)

NVS – sak 18/24 – Oppnevning av representanter til innstillingskomiteene (saksvedlegg)

NVS – sak 19/24 – Strategiprosess NV – status og grovskisse (saksvedlegg)

NVS – sak 20/24 - Kvalitetsmelding NVs utdanninger 2023-2024 og strategisk 3-årsplan for porteføljen (saksvedlegg)

O-sak: Emneeffektivisering ved NV-fakultetet (saksvedlegg)

O-sak: Status økonomi NV per november og årsprognose 2024 (presenteres i møtet)

O-sak: Statusrapport 4/2024 (presenteres i møtet)

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5 Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		
Norway	www.ntnu.no/nv			

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/TH

NVS-sak 13/24 Handlingsplan og årsbudsjett NV 2025

Tilråding:

Fakultetsstyret godkjenner rammer, tiltak og budsjettføringer som beskrevet i dette notatet. Dekan gis fullmakt til å ferdigstille årsbudsjett i samsvar med styrets vedtak og videre plan- og budsjettprosess ved NTNU. Dekan kan foreta korrigeringer på grunnlag av endrede rammevilkår og forutsetninger, som for eksempel endringer i vedtatt Statsbudsjett 2025 eller vesentlige endringer i årsresultat 2024 sammenlignet med årsprognose 2024.

1. Innledning og budsjettprosess

Årsbudsjettet skal vise hvordan vi planlegger og prioriterer gjennomføring av tiltak og aktiviteter i 2025. Årsbudsjett 2025 skal utarbeides med forankring i enhetenes strategiske personalplaner (SPP) og langtidsbudsjett (LTB) for 2025-2028, samt handlingsplaner for 2025, hvor alle nevnte planer og budsjetter tar utgangspunkt i fakultetets gjeldende strategi. Planlegging, prioritering og gjennomføring krever god og tydelig virksomhetsstyring på alle nivå i organisasjonen.

Postadresse

7491 Trondheim

Norway

Høgskoleringen 1

Org.nr. 974 767 880

postmottak@ntnu.no

www.ntnu.no

Besøksadresse

Hovedbygningen

Telefon

+47 73595000

Saksbehandler

Øyvind Toldnes

oyvind.toldnes@ntnu.no

Tlf: 90596504



Budsjettprosessen er lagt opp etter følgende tidslinje:

- 29.05.2024: Enhetene leverer LTB 2025-2028 runde 1 og oppdatert bemanningsplan
- 07.10.2024: Forslag til Statsbudsjett 2025 legges fram
- 10.10.2024: Fakultetsstyret tok prosessen med SPP og LTB til etterretning
- 14.10.2024: Bevilgningsfordeling 2025 og oppdaterte planleggingsrammer for 2026-2028 sendes ut til fakultetets enheter med endringer fra Statsbudsjett 2025 innarbeidet
- 29.10.2024: Enhetene leverer LTB 2025-2028 runde 2 og oppdatert bemanningsplan
- 12.12.2024: Fakultetsstyret vedtar rammer og profil
- 13.12.2024: Hovedfrist institutt (Årsbudsjett og langtidsbudsjett runde 3)
- 16.12.2024: Hovedfrist fakultet (Årsbudsjett og langtidsbudsjett runde 3)
- 15.01.2025: Årsregnskapet er klart
- 19.01.2025: Periodiseringsfrist og justering etter årsregnskap institutt
- 19.01.2025: Instituttene leverer handlingsplan 2025
- 20.01.2025: Periodiseringsfrist og justering etter årsregnskap fakultet
- 29.01.2025: Endelig budsjettfrist fakultet og låsing av budsjettet

Nytt i rektors bestillingsbrev til fakultetene er at alle endringer etter leveransen 16.12 må leveres i tabellform for godkjenning. Det betyr at det også er større krav til at enhetene leverer på utsendte resultatkrav allerede til første frist. Det vil være mulighet til å detaljere og periodisere budsjett frem til årsavslutning, og det vil være mulighet til å korrigere gitt at årsresultat 2024 er annerledes enn prognosen for året.

2. Fakultetets bevilgning for 2025

NV ble i 2024 tildelt en bevilgning over ramme drift på 543 208' kr. Justert for pris- og lønnsstigning (P/L) tilsvarer dette en bevilgning på 563 851' kr i 2025-kroner. NVs foreløpige bevilgning for 2025 er 558 503'. Det vil si at fakultetet ser ut til å få en realnedgang på 5,3 mill. kr.

Reduksjon i bevilgning 2025 oppsummeres i tabellene under:

	2024	2024 P/L	2025
Fjorårets bevilgning	578 755	600 748	563 851
Andre endringer*	-27 238	-28 273	-6 763
Studiepoengbev	-2 319	-2 407	-837
Doktorgradsbev	-5 989	-6 217	-362
EU-medfinansiering		0	4 265
Sum aktivitetssendring	-8 309	-8 624	3 065
Finansiering av EU-medfinansiering	0	0	-1 650
Sum RD-bevilgning	543 209	563 851	558 503

* Andre endringer i 2024 inneholder endringer som følge av utfasende reultatindikatorer ved overgang til ny bevilgningsmodell i 2025, i tillegg til generelt bevilgningskutt, andre endringer og lukningsgap ved NTNU

I 2024 opplevde fakultetet en reduksjon i både basis- og resultatbevilgning sammenlignet med året før. Bevilgning i 2024 påvirker inngangsverdien til 2025, og bevilgningsendringer i 2025 baseres på endringer i produksjon fra 2022 til 2023. En forenklet rammefordelingsmodell (RFM) og viderefordelingsmodell (VFM) som vedtatt i 2024 gir bevilgningsendring basert på endringer i produksjon av studiepoeng, avlagte doktorgrader og EU-aktivitet (medfinansieringsordning). Medfinansieringsordning har også en tilhørende kostnad der ordningen finansieres gjennom et spleiselag mellom fakultetene på NTNU.

Utover aktivitetssendring trekkes bevilgning i 2025 også gjennom utfasing av ekstraordinære studieplasser (Covid19) og generelt bevilgningskutt. Generelt bevilgningskutt ble lavere enn tidligere estimert, men samtidig legger departementet ikke opp til å gi full kompensasjon for forventet lønns- og prisutvikling i 2025.

Reduksjonen i bevilgning fra 2024 til 2025 var forventet å bli høyere, men det var også forventet at departementet kompenserte for pris- og lønnsutvikling lik analysene til SSB. Effekten av disse forhold går mot hverandre og rammer for 2025 er omtrent som tidligere estimert. Departementets lønns- og prisutvikling er beregnet på 3,8% vs. SSB sin utvikling på 4,2%.

En forenklet bevilgningsmodell gir økt krav til å lykkes med studiepoeng- og doktorgradsproduksjon også i årene som kommer.

	2025
Aktivitetsendring	3 065
Nye studieplasser	-1 760
Generelt bevilgningskutt	-2 275
ABE-kutt	0
Endring av SO-bevilgning	0
Andre endringer	-565
<i>BYRK endrer fakultetstilhørighet: Flytting av basis fra NV til SU (ephorte 20/1080)</i>	-52
<i>SB2023: Studieavgift utenfor EØS og Sveits</i>	-1 713
<i>Gjærevollsentret 4 mill i 2023 - 2026.</i>	0
<i>Etablering av ramme faglige fellestjenester - Uniped variabel komponent 2024 ephorte 23/38067</i>	135
<i>Overgangsordning nytt finansieringssystem (RNB2020 MNT)</i>	400
<i>Utfasing EU-forskuttering</i>	665
Finansiering av medfinansieringsordning	-1 650
Lukking av modellen	-2 163
Total endring	-5 348

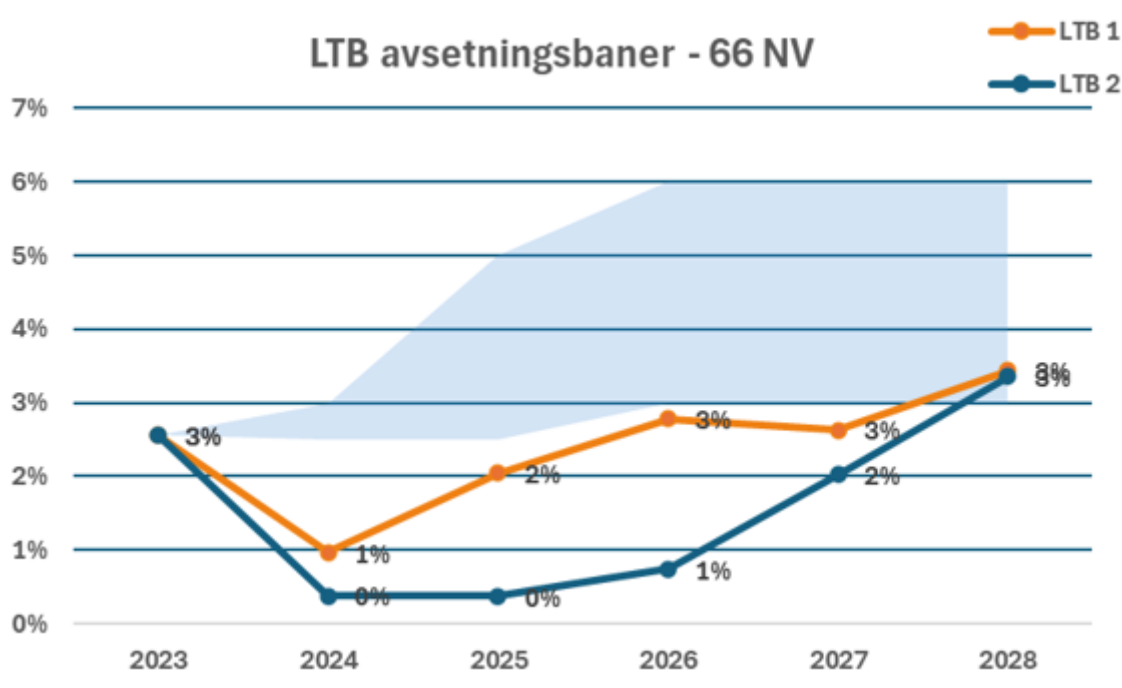
Tabell 1. Endringer i bevilgning 2024-2025. Tall i 1000.

3. Kostnadsfaktorer og avsetningsbaner

NV har betydelig areal, herunder til lab og leiesteder. Husleien økes mer enn pris- og lønnsutvikling også fra 2024 til 2025 og bidrar til å redusere fakultetets handlingsrom. Ny sats for internhusleie er opp fra 1765 kroner per kvadratmeter til 1832 kroner (prisvekst på 4,3%). Det jobbes videre med å identifisere arealtiltak og flere av instituttene har allerede jobbet inn effekter av tiltak i sine langtidsbudsjetter.

Enhetenes prognoser for 2024 er dårligere enn årsbudsjett 2024. Det betyr en dårligere inngående balanse i 2025 og med det et økt utfordringsbilde. Samlet sett vurderer NV at det ikke lenger er realistisk å følge avsetningsbaner som budsjettet ved LTB runde 1. Instituttene varsler også at det vil ta tid å redusere bemanning noe som gir et forlenget utfordringsbilde med tanke på å spare lønnskostnader. Prognosen fra LTB runde 2 opprettholdes, men det er i desember 2024 fortsatt gjenstående risikoer for årsresultat 2024 som kan påvirke fremtidige avsetningsbaner. Usikkerhet kommer for eksempel av om hvorvidt investeringer leveres før årsskiftet, avsetningspraksis for utsatt lønnsoppgjør, avsetning for ikke-avviklet ferie og føring av egenfinansiering i BOA-prosjekt.

Rektor forventer at NV-fakultetet har samlede avsetninger på mellom 3-5% ved utgangen av langtidsbudsjettet. Dekan ønsker at fakultetet øker økonomisk handlingsrom for også kunne ta bedre vare på kritisk infrastruktur.



Figur 1 - Utvikling i avsetningsnivå ved innlevert langtidsbudsjett runde 1 og 2. Tall i 1000. Skravert område er rektors forventning til et akseptabelt avsetningsnivå på NV-fakultetet.

Budsjettet som levert ved LTB runde 2 og resultatkrav for LTB runde 3 har konsolidering på fakultetsnivået. Dette er egentlig ikke ønsket inn et årsbudsjett da enhetene i stor grad styrer og tilpasser seg budsjetttrammer gjennom året. Det betyr at dersom det oppnås handlingsrom kan disse fort bli prioritert til å ta vare på infrastruktur eller andre nødvendige tiltak. Samtidig er det lederskifte i august 2025, og det er fortsatt uklart hvem som blir dekan, instituttledere og nye prodekaner ved fakultetet. Fakultet har pågående ansettelsesstopp, og det er uklart hvilke enheter som vil treffes av uplanlagt avgang og ikke minst hvilke stillinger som må unntas ansettelsesstopp.

Dette betyr at effekter knyttet til lederskiftet og pågående ansettelsesstopp vil realiseres på instituttnivå og kunne gi effekter instituttene ikke kan disponere til andre kostnader. Fakultetets konsolidering av besparelser må altså ha en motpost på bedret resultat på instituttnivå i forhold til egne budsjett. Det vil være nødvendig med tett oppfølging av enheter også i 2025 for å sikre at fakultetet samlet sett kan levere i henhold til rektors resultatkrav.

For å kunne redusere antall årsverk er det helt avgjørende at fakultetet greier å redusere aktiviteten. Dette innebærer behov for stadig tøffere prioriteringer for å satse på strategisk viktige områder. I arbeidet med strategisk personalplan har enhetene skissert sine viktigste prioriteringer. Fakultetet jobber samlet sett fortsatt i retningen eksisterende strategi gir, men vil tone ned satsing på EVU og internasjonalisering i utdanning, gitt endrede økonomiske forutsetninger. Fakultetet forholder seg fortsatt til periodeplanen som ble levert høsten 2022,

og handlingsplanen for 2024 er utarbeidet med blant annet mer konkrete tiltak innenfor hovedoverskriftene i periodeplanen. Instituttene jobber med handlingsplaner 2025 og eventuelt økonomiske konsekvenser av handlingsplaner jobbes inn i årsbudsjett.

Når det gjelder større, langsiktige tiltak er fakultetet som kjent i gang med en omfattende revisjon av studieporteføljen. Styret vedtok i september ikke å slå sammen institutt, men det er flere prosesser på gang for å kunne sikre økonomiske effekter innenfor dagens eller fremtidige instituttstrukturer.

For studieporteføljeprosessen er det kritisk at NV fortsetter å redusere antall emner i porteføljen for å redusere den samlede undervisningsbelastningen for fakultetet.

4. Bevilgningsfordeling 2025 og nye planleggingsrammer 2026-2028

NTNU innfører ny rammefordelingsmodell i 2025 som følge av Kunnskapsdepartementets nye fordelingsmodell, som videre innebærer ny viderefordelingsmodell for fakultetet. Flere av indikatorene i gammel modell faller bort, og igjen står studiepoengproduksjon- og doktorgradsbevilgning, i tillegg til en ny indikator for EU medfinansiering. Årets bevilgning justert for aktivitetsendringer to år tilbake i tid gir grunnlaget for bevilgning neste år. I gammel viderefordelingsmodell beholdt fakultetsnivået 19,7% av bevilgningen. Som følge av verkstedenes økning i leiepriser reduseres denne til 19,1% i 2025.

Dette gir følgende bevilgningsfordeling for 2025, fordelt per indikator:

Enheter	Basis	Studiepoeng- produksjon	Doktorgrader	EU- medfinansiering	Andre endringer	NV lukking	BOA-skatt	Bevilgning 2025
ADM	112 621	-	56	12	1 737	60	27 195	132 669
IBI	79 219	170	113	648	922	32	4 992	75 480
IBT	51 777	66	385	1 283	604	21	3 137	48 433
IFY	85 365	317	493	413	991	34	5 548	79 350
IKJ	40 738	1 366	357	983	482	17	1 965	37 988
IKP	47 386	300	747	36	527	18	4 946	43 497
IMA	80 344	1 179	682	612	926	32	5 783	75 626
IBF	21 994	203	82	-	270	9	279	21 976
IBA	25 536	600	13	273	314	11	282	24 905
FFI	18 870	-	-	-	231	8	263	18 579
Sum	563 851	838	1 132	4 236	7 003	240	0	558 503

Tabell 3 - Bevilgningsfordeling 2025 per indikator. Adm. - fakultetsnivået, IBI - Institutt for biologi, IBT - Institutt for bioteknologi og matvitenskap, IFY - Institutt for fysikk, IKJ - Institutt for kjemi, IKP - Institutt for kjemisk prosessteknologi, IMA - Institutt for materialteknologi, IBF - Institutt for bioingeniørfag, IBA - Institutt for biologiske fag Ålesund, FFI - Felles forskningsinfrastruktur. Tall i 1000.

Rektor har besluttet å fase ut ordning for EU-insentiv. Tilbakebetaling av insentiv utbetalt i 2024 gir en betydelig bevilgningsreduksjon fra 2026. Som overgangsordning vil rektor låne fakultetet 12 mill. i 2026, som trekkes tilbake i perioden 2027-2029. Effekten hensyntas i denne omgang på fakultetsnivået for ny vurdering til neste langtidsperiode våren 2025.

Det kan komme endringer i bevilgningsinntekt i forbindelse med endelig vedtak statsbudsjett og tildelingsbrev for 2025. Endelig tildelingsbrev fra rektor er forventet i januar.

Bevilgningsfordeling 2024 og planleggingsrammer 2025-2028:

Enheter	2024	2025	2026	2027	2028
Fakadm	134 761	132 669	121 050	120 305	127 523
IBI	71 498	75 480	76 024	74 940	74 611
IBT	46 852	48 433	46 939	46 072	46 414
IFY	76 882	79 350	78 987	78 965	77 826
IKJ	37 349	37 988	39 193	38 917	38 717
IKP	40 875	43 497	43 390	43 031	41 637
IMA	71 817	75 626	74 547	73 774	72 930
IBF	20 920	21 976	22 102	21 645	21 489
IBA	24 329	24 905	24 513	24 549	24 031
FFI	17 925	18 579	18 410	18 021	17 793
Sum	543 208	558 503	545 155	540 220	542 973

Tabell 4 – Bevilgningsfordeling 2024 i 2024-kroner) og 2025-2028 i 2025-kroner. Tall i 1000.

I tillegg til bevilgningsinntekt gjennom rammefordelingsmodellen har enhetene en del omfordelt bevilgning (midler mellom enheter/fakultet) som gir et noe høyere samlet bevilgningsnivå enn i overnevnte tabell.

Det er verdt å merke seg at bevilgning for fakultetsnivået synker betydelig fra 2026. Dette handler om at utfasing av ordning rundt EU-incentiver. Dvs. at bevilgningen synker, men at rektor gjennom et lån bidrar med å flate ut variasjonen år for år.

5. Årsbudsjett 2025 og LTB 2025-2028

a. Ramme drift (RD):

Årsbudsjett 2025 skal utarbeides med forankring i hver enkelt enhets strategiske personalplan (SPP), langtidsbudsjett (LTB) og handlingsplaner. Fra og med årsbudsjett 2021 har fakultetet praktisert resultatkrav per enhet basert på den enkelte enhets avsetningsnivå sett opp mot vedtatt avsetningskorridor. Ved LTB runde 2 var avsetningskorridor at enheter med negative avsetninger skulle planlegge å komme seg i balanse i løpet av langtidsperioden og enheter med positive avsetninger skulle styre mot et avsetningsnivå på 5% ved utløpet av perioden.

I leveranser for LTB runde 2 viste de fleste institutt til at de hadde behov for mer tid å oppnå store nok effekter til å nå resultatkrav. Det har vært møter med de fleste enheter og det er gjennomført flere endringer som vil bidra i retning resultatkrav. Det er samtidig et tydelig signal fra instituttene at aktivitet må reduseres ytterligere for å kunne realisere reduksjon i bemanning og tilhørende lønnsbudsjett.

Dekan varslet enkelte institutt om at leveranser langtidsbudsjett runde 2 ikke var akseptable. Det ble satt i gang en egen prosess og arbeidsgruppe som jobber med å se etter muligheter på det instituttet som har signalisert størst utfordringer med å kunne komme seg i balanse i langtidsperioden. Samtidig er det en erkjennelse at fakultetet vil måtte bruke lengre tid for balanse og økonomisk handlingsrom enn tidligere anslått.

Mulighetene og risikoene i leverte budsjett handler om fakultetets høye BOA-aktivitet. Bemanning må reduseres, men da uten å redusere forskningsaktivitet. Høy BOA-aktivitet bidrar med å dekke lønnskostnader og også ivaretagelse av infrastruktur på lab og leiesteder. Det vil være av svært stor betydning for fakultetet å få tilslag på kommende utlysninger av store senter som SFI, SFF og FME der disse i stor grad bidrar til å dekke både direkte og indirekte kostnader på instituttene. For å beholde BOA-aktivitet med ansettelsesstopp betyr det at andre oppgaver reduseres. Dette gjelder for eksempel at undervisningsbelastning må ned, noe som forutsetter krevende prosesser for å redusere emner og effektivisere emneporteføljer.

Årsbudsjettet for 2025 som presenteres under tar utgangspunkt i langtidsbudsjett for 2025-2028 som ble levert 06.11.24. Levert langtidsbudsjett tilsa et underskudd på 4,7 mill. kroner ned til samlet underskudd å 16,4 mill. på Ramme Drift. Dette budsjettet ble heller ikke akseptert av Dekan, og det ble iverksatt prosesser for å se etter nye muligheter mot årsbudsjett og runde 3 av LTB 2025-2028.

RD	2024 P	2025 B	2026 B	2027 B	2028 B
IB	-3 063	11 779	16 445	13 689	7 035
Resultat	14 842	4 666	-2 756	-6 655	-6 979
Inntekt	-892 342	-898 963	-868 773	-839 716	-832 556
Bevilgning	-571 247	-580 028	-572 435	-551 751	-542 655
Overføring fra BOA	-296 555	-292 347	-276 847	-268 325	-270 276
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0
Andre inntekter	-24 540	-26 588	-19 492	-19 640	-19 626
Kostnad	907 184	903 629	866 017	833 062	825 577
Investering	13 804	10 852	13 136	12 118	12 946
Lønn	550 486	547 754	516 017	495 075	485 219
Drift	230 115	230 479	229 438	223 016	223 492
Egenfinansiering BOA	112 702	114 544	107 426	102 852	103 920
Egenfinansiering EVU	78	0	0	0	0
UB	11 779	16 445	13 689	7 035	55

Tabell 5: Utvikling levert i LTB runde 2. Merk: 2024 er i 2024-kroner mens 2025-2028 er i 2025-kroner.

Nye resultatkrav for budsjett 2025 gir et samlet underskudd av enhetene på ca. 2 mill., men med samme konsolidering som etter runde 2 (lederskifte og uplanlagt avgang) forventes det positivt resultat på ca. 4,4 mill. Bedret resultat på ca. 9 mill. fra 06.11 til bestilling årsbudsjett 27.11 har følgende hovedårsaker;

- Realismevurderinger og tilslag på nye BOA-prosjekt fra runde 2
- Kjent personellavgang som ikke kan erstattes
- Kutt i kostnader i 2025 gitt at det ikke inngås ny konsesjonsavtale (IBA)
- Krav om å kutte kostnader ytterligere på enkelte institutt

Det er i hovedsak to store bekymringer knyttet til enhetenes leveranser i LTB runde 2.

- For lavt investeringsnivå opp mot å ta vare på kritisk infrastruktur
- Svært stor reduksjon i årlige lønnskostnader.

De fleste enheter rapporterer at bedre tilførsel av nye BOA-prosjekt kan bedre situasjonen, der ny finansiering bidrar til å dekke både kostnader til lab/leiesteder og til å dekke bemanning. Samtidig er tilførsel av nye prosjekt i takt med utfasing av eksisterende prosjektportefølje varslet som størst risiko i enhetenes leveranser.

I Rektors tilbakemelding etter runde 1 av LTB vises det til at følgende tiltak må følges opp mot å gå i retning av økonomisk balanse og handlingsrom ved fakultetet.

Tiltak planlagt og pågående	Effekt på kort eller lang sikt
Gå fra 8 til 5 institutt	Lang
Færre emner og nedlegging av et årsstudium, sammenslåing av noen masterprogram samtidig som studiepoengproduksjonen opprettholdes	Lang
Fortsette arbeid med korrekt leiestedsregistrering og fakturering, og brukerbetaling for felles forskningsinfrastruktur	Kort/lang
Gjennomgå diverse variable lønnskostnader for å vurdere om noen kan fjernes/redueres	Kort/lang
Naturlig avgang: grundig vurdering for alle som ønsker å stå ut over aldersgrensen	Lang
Frigi mer areal – Lager, Lab/verksted og kontor	Lang

Tabell 6: Rektors oversikt over tiltak satt i gang på NV-fakultetet fra LTB runde 1

Status på tiltak;

- Styret på NV besluttet ikke å gå fra 8 til 5 institutt i september. Det er identifisert en del forbedringstiltak det jobbes med innenfor eksisterende instituttstruktur.
- Det er identifisert ca 40 emner som legges ned og det jobbes videre med en mer strømlinjeformet studieportefølje med tilhørende ansvar og emnetavler.
- Det jobbes med leiestedsbruk og fakturering, brukerbetaling for lab og forskningsinfrastruktur er en selvfølge.
- Det er gått gjennom diverse variable lønnskostnader, herunder midlertidige lønnskostnader og tilleggslønn, og det er innført en rekke tiltak opp mot endret undervisningsstøtte.
- Naturlig avgang er vurdert nøye, herunder også vurdering rundt pensjonstidspunkt. Nedbemanning blir mer krevende når flere velger å stå lengre i arbeidslivet, samtidig som det er et gode å beholde attraktiv arbeidskraft.
- Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal jobbe videre med å frigi areal. Flere enheter har budsjettert med betydelig nedgang i arealkostnader i langtidsperioden. Det jobbes også med å redusere eksternt leid areal gjennom å frigi plass i internareal.

NV er vertsfakultet for deler av NTNUs felles forskningsinfrastruktur. Over tid har bevilgningene fra rektor blitt redusert samtidig som kostnadene har økt. Det vil si at det økonomiske ansvaret til vertsfakultetet har økt. Det er sendt et notat til prorektor for forskning på NTNU der det konkret spørres om støtte til forskningsskipet Gunnerus og samtidig ønskes dialog om mot ordningen mer vertsfakultetet. Forskningsskipet Gunnerus vil få seilingsforbud i 2025 om det ikke kjøres ekstraordinær service på thrustere, en kostnad NV ikke har sett det mulig å finansiere innenfor eksisterende rammer. En annen betydelig risiko for 2025 er at NTNU nå har åpnet for å avslutte gamle prosjekt (utsatt etter innføring av nye økonomisystem). Etter oppfølging av EU-prosjekt på nivå 1 viser det seg at flere prosjekt står med store negative saldoer det er risiko for NV må dekke gjennom økt tilførsel av egeninnsats.

Her sendte Dekan og tidl. økonomisjef et notat til økonomidirektør på NTNU i 2022 som fortsatt står ubesvart.

Som nevnt er det et mulighetsrom opp mot fortsatt vekst i eksternfinansiert virksomhet, det er krevende å anslå fremtidig tilslag og tilhørende konsekvenser for samspill med bevilgningsøkonomien. En annen mulighet vil være ny avtale om undervisnings- og/eller forskningskonsesjon for oppdrettslaks ved Institutt for biologiske fag Ålesund. En ny konsesjon kan bety betydelig dekning av både direkte og indirekte kostnader som foreløpig ikke er hensyntatt i budsjett.

b. Ramme strategi og omstilling (RSO) og Ramme rekrutteringsstillinger (RRS)

I 2024 ble RSO-rammen fra rektor splittet i RSO (ulike strategiske satsninger) og RRS (frie og øremerkede stipendiatstillinger). På fakultet for naturvitenskap er det en del avsetninger knyttet til forsinkelse mellom tildeling og bruk av cash-bidrag fra rektor (typisk til større senter som SFF; SFI og FME) og også bruk av midler til stjerneprogram. De to største sentrene ved fakultetet skal fases ut i henholdsvis 2027 og 2028, og det forventes at cash-bidrag fra rektor vil brukes opp frem mot avslutning.

RRS består av hhv. frie og øremerkede stillinger fra rektor. De frie stillingene er tilbake i tid benyttet som oppstartstillinger vitenskapelig tilsatte og som bidrag til store senter (SFF, SFI og FME). Rektor tildeler fakultetet 11 frie stillinger per år, men lover samtidig ut incentivstillinger fra disse til ERC og større koordinatorprosjekt. Det betyr at rektor de siste årene har bidratt med å dele ut flere frie stillinger fra NV enn det som har blitt tildelt i frie stillinger. Høyere tilsetning enn tildeling har gitt fakultetet et årlig underskudd og nedbygging av avsetninger. Utfordringen knyttet til incentivstillingene er rapportert til rektor og var også en del av innspill til ny RFM-modell vedtatt av NTNU-styret våren 2024. I styrevedtaket sto det at rektor ville tilføre en 6 mnd. effekt som kompensasjon for EU-stillinger, da for å dekke opplæringstid som ikke EU vil dekke. Ved at NV har hatt høy vekst i EU fra innføringen av ny finansieringsmodell (gjeldende på aktivitet fra 2023) er i samme periode tilsatt svært mange EU-stillinger. Det har vært forventet fra fakultetet en øremerket effekt på 6 mnd. pr. incentivstipendiat utbetalt i 2025. Mot slutten av november melder rektor at ordningen er gjeldende fra 01.01.2025 (og ikke på produksjon fra 2023) samtidig som ordningen gjøres valgfri (opp til fakultetene å evt. vurdere incentiv). Handlingsrommet til NV knyttet til frie rekrutteringsstillinger er spist opp av EU-incentivstillinger tilbake i tid (4-årseffekt) og det er pt. stor usikkerhet til innretningen på incentivet og om det vil ha fremtidig effekt for NV.

I LTB runde 2 ble det budsjettert en oppbygning av avsetninger på RRS opp mot overnevnte effekter, en effekt som antagelig må reverseres ut fra nye signal fra rektor. Effekten utgjør 5,5-6 færre øremerkede stillinger, det vil si flere millioner kroner i lavere inntekter enn forutsatt. Denne effekten vil samlet sett gjøre det krevende å oppnå positive resultat på RRS i 2025.

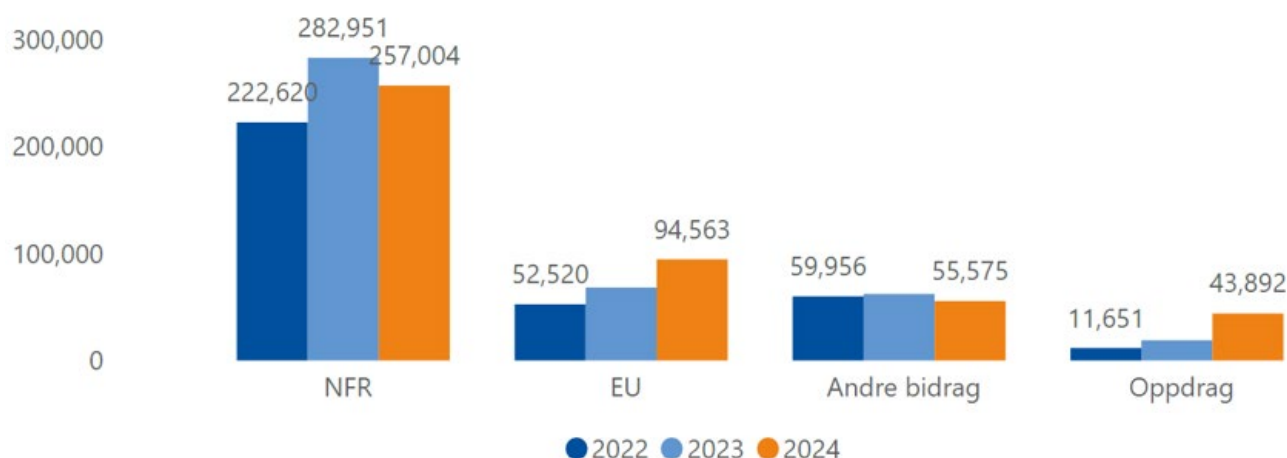
Samlet sett på RSO og RRS vil eventuelt avsetningsnivå handle om tildeling versus tilsetning og bruk av midler. Praksis for sentral egenfinansiering (SENTEGEN) fører til at prosjektnivået styrer mer av handlingsrommet i forhold til når midler benyttes enn tidligere (der handlingsrommet var aggregert på fakultetsnivå med større mulighet for forskuttering av nye stillinger).

c. Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er svært viktig for NV-fakultetets økonomi. BOA (eksternfinansierte prosjekt) bidrar til bevilgningsøkonomien med både dekning direkte kostnader og ikke minst indirekte kostnader. I 2023 var total BOA ved NTNU 488,5 mill. mens årets prognoser tilsier et nivå opp mot en halv milliard.

Finansieringskildegruppe	Årsbudsjett	Budsjett hiå	Regnskap hiå	Avvik hiå
Andre bidrag	60 352	54 528	55 575	-1 047
EU	97 764	89 730	94 563	-4 833
NFR	289 587	262 906	257 004	5 902
Oppdrag	51 255	45 819	43 892	1 927
Total	498 958	452 983	451 034	1 949

Tabell 7: Oversikt over årsbudsjett og BOA-aktivitet pr. 29.11.2024



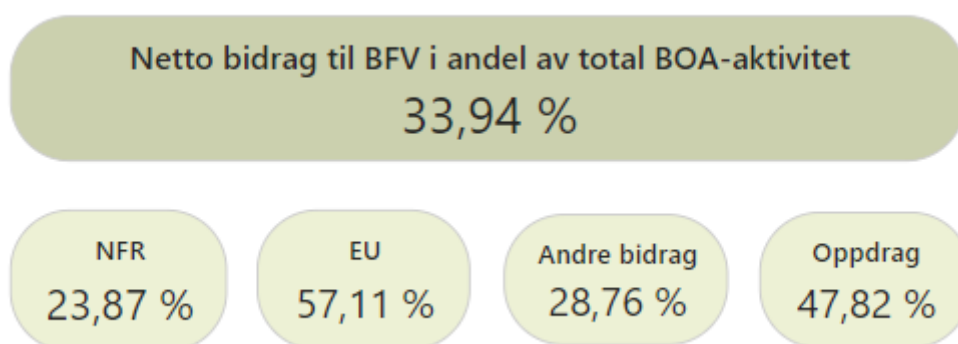
Figur 2: Oversikt over BOA pr. 29. november de siste 3 år fordelt på finansieringskilder.

Veksten i EU-prosjekt er betydelig. Disse prosjektene krever betydelig mer i oppfølging enn andre prosjekt (andre regler/retningslinjer/verktøy) samtidig som de gir lavere dekning til indirekte kostnader. Det vil dermed kunne være av stor betydning for NV om det innføres nye incentiv eller strategisk satsninger som understøtter videre satsning på EU.

Netto bidrag sier hvor mye kostnader i bevilgningsøkonomien som dekkes fra eksterne prosjekt. Tilsatte som jobber mot EU-prosjekt er typisk tilsatt på bevilgningsøkonomien, men får lønnsmidler dekket fra EU-prosjektet. Når det føres lønn mot eksterne prosjekt trigges det også dekning av indirekte kostnader som administrasjon. Det har gjennom 2024 blitt jobbet videre med å sikre at timer brukt mot eksterne prosjekt føres på eksterne prosjekt. Fakultetet har gjennom 2024 jobbet med å oppdatere leiestedspriser og riktig registrering av laboratoriebruk.

Per andre tertial viste fortsatt samspill-tallene en negativ utvikling mot samme tid i 2023 samtidig som budsjett i 2024 forutsatte betydelig bedre samspill. Per andre tertial var netto fra BOA på 31,44% mens årsbudsjettet tilsa nærmere 40%. En prosent på en halv milliard utgjør ca. 5 mill., og det ble tidlig varslet utfordringer med å nå budsjettert nivå for 2024. Etter andre tertial har det vært høy aktivitet og en del av etterslep av timeregistrering og leiestedsfakturering er hentet inn. Samspillet har økt til ca. 34% per oktober og det forventes å øke ut året. Netto bidrag fra BOA må helt opp 36,7% for å nå prognose 2024.

En vridning mellom finansieringskilder vil også kunne påvirke hvilke lønnskostnader og leiestedskostnader som dekkes fra eksterne prosjekt.



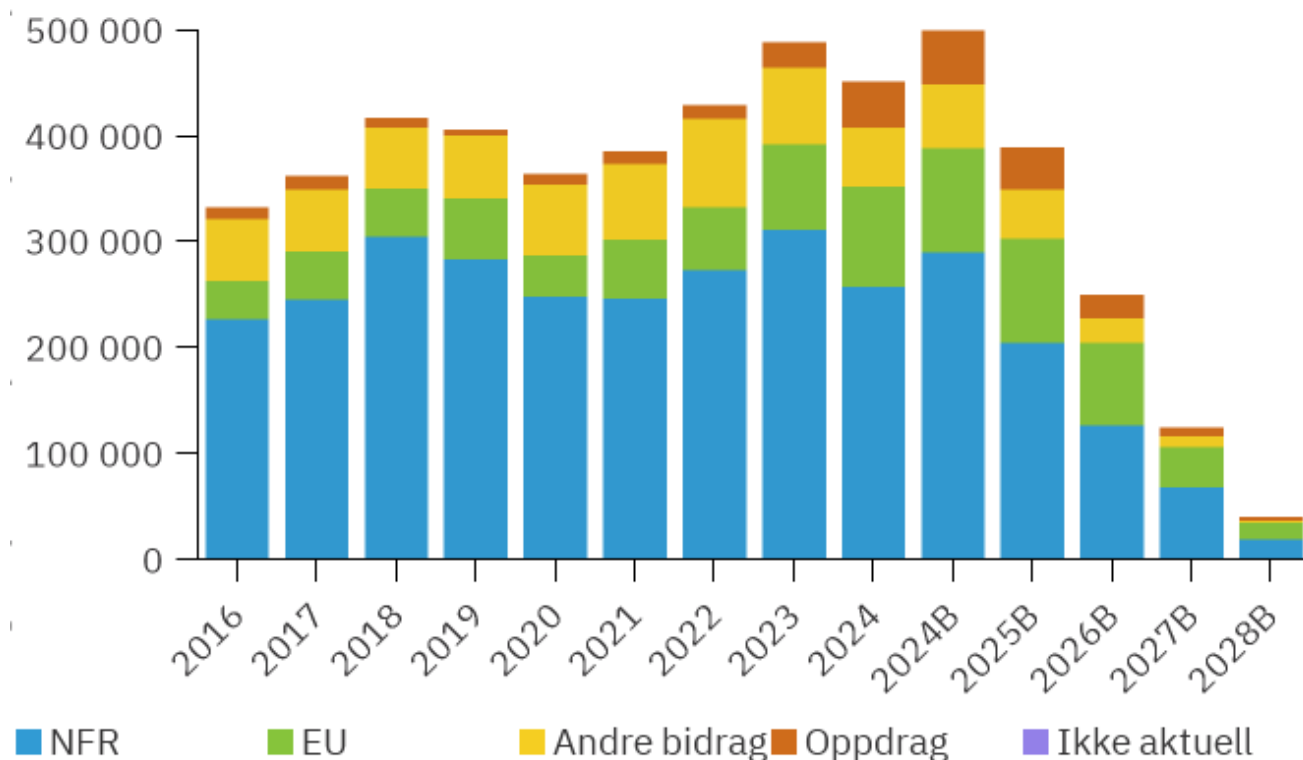
Netto bidrag pr. finansieringskilde pr. oktober 2024.

Mulighetene og begrensningene i årsbudsjett 2025 og ikke minst langtidsperioden handler om å bedre estimere samspill-effekter mot eksternfinansierte prosjekt. Dette handler om godt periodiserte budsjett og også oppfølging for å sikre at kostnader som tilhører eksterne prosjekt føres på eksterne prosjekt. Det er høy bevissthet rundt å redusere budsjetter egeninnsats i prosjektsøknader, der egeninnsats reduserer netto bidrag fra BOA.

Ordreporteføljen viser hva kontraktfestede og budsjetterte prosjekt planlegges å ha av aktivitet frem i tid. Ordreporteføljen for 2025 er allerede over 400 mill. og det forventes at denne vil kunne øke ut året og også med tilslag tidlig i 2025. Enhetene har budsjettert ca. 35,5% netto fra BOA på porteføljen i 2025, men det er variasjoner på tvers av enheter og finansieringskilder.

Ordreportefølje vi allerede har avtaler på reduseres i langtidsperioden og det er krevende å anslå søknadsvolum og tilslagsprosjenter langt frem i tid. Det vises til at NFR har færre, men

større prosjekt. Tilslag på større senter i kategorien SFF, SFI og FME kan ha mange millioner i netto-effekter per år. EU har også en del store prosjekt med bedre økonomiske forutsetninger enn andre, og hvilke prosjekt en lykkes på fremover vil ha avgjørende betydning for fakultetets fremtidige handlingsrom.



Ordreportefølje pr. 29.11.24 for NV-fakultetet med regnskapsført tilbake i tid. 2024 viser hittil i 2024 og 2024B viser budsjett omfang i 2024. 2025-2028B viser verdien av fremtidige avtaler som allerede er inngått.

6. Handlingsplan 2025

NV-fakultetets handlingsplaner viser hvilke tiltak og aktiviteter som skal gjennomføres i 2025 for å nå målene i fakultetets strategi. Instituttene utarbeider egne handlingsplaner som tar utgangspunkt i og bygger opp under fakultetets felles handlingsplan, som er utarbeidet, prioritert og forankret i dekanatet og ledergruppen innenfor følgende innsatsområder:

- Utdanning og læringsmiljø
- Forskning
- Innovasjon og nyskaping
- Formidling og studentrekruttering

- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling
- Miljø og bærekraft

Handlingsplanen er utarbeidet med bakgrunn i risikovurderingen som fakultetet gjennomførte høsten 2024, hvor kritiske risikoelementer er adressert med konkrete tiltak i handlingsplanen. I tillegg har man gjort en vurdering av status av årets handlingsplan, og videreført tiltak som ikke er ferdigstilt, eller revidert tiltak som ikke har hatt ønsket effekt. Handlingsplanen inkluderer i tillegg tiltak NV-fakultetet skal bidra med for å oppnå målene i NTNUs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet (KD). Disse tiltakene er angitt med referanse til aktuelle mål og styringsparametere i avtalen.

Under følger fakultetets handlingsplan for 2025.

Utdanning og læringsmiljø	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNUs utviklingsavtale med KD
Revisjon programportefølje og effektivisering tilhørende emneportefølje	2 og 3	1
FTS-1: Innføre systematisk og helhetlige bærekraftskompetanser i alle studieprogram	2, 3 og SPR	1(1, 3)
FTS-2: Innføre integrert digital kompetanse i alle studieprogram	2, 3 og SPR	1(3)
FTS-3: Utvikle helhetlige programtilpassede ferdighetsstrenger	2, 3 og SPR	1(3)
FTS-4: Øke andel prosjekt- og problembaserte læringsmetoder	2, 3 og SPR	1(3)
Utvikle identitetsareal for alle studieprogram og etablere flere studentarbeidsplasser i realfagbygget	1 og 2	2 (6)
Fortsette og utvide mentorordning realfagsprogram Trondheim og evaluere ordningen	2 og SPR	2 (6)
Gjennomføre fagsosiale tiltak for studenter; inkludert NV-Quiz, NV frokost ++	2	2 (6)
Fokus på frafallshindrende tiltak, læringsmiljø og god dimensjonering av programporteføljen for å opprettholde studiepoengsproduksjon	2, 3 og SPR	1
Forskning	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNUs utviklingsavtale med KD
God budsjettering av forskningsprosjekt – opplæring av prosjektledere	2 og 3	2 (8)
Utvikle strategisk plan for nye forskningsprogram ved NV – definere prioriterte områder gjennom strategiprosessen, skape arena for dialog og koordinere innsats på tvers av institutt (bygge ned siloer)	2, 3 og FU	1(1), 3(9)
Søknadsantall og kvalitet – oppfølging med hver faggruppe for å få opp søknadsaktiviteten (interne søknadsfrister?)	2 og 3	3(9,11)
Oppfølging av SFF-søknader for å sikre best mulig kvalitet	1, 2, 3, Forskningsrådgivere	3(9,10)
Oppfølging av fagevalueringene	2 og 3	3
Oppfølging av evalueringen av ph.d-programmene	2, FU	2(6,8)

Innovasjon og nyskaping	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNU's utviklingsavtale med KD
Integrering av innovasjon i forsknings, formidlings og utdanningsområdet ved NV ved <ul style="list-style-type: none"> Formidling og kunnskapsbasen på nettside og i miniserie Verktøykasse til, og ansvarliggjøring av, faggrupper og institutter 	2 og 3	1 (1, 3, 4) 2 (8) 3 (11)
Opplæring om IP, rettigheter, rollen til TTO og utvidet innovasjonsbegrep – impact/samfunns effekt ved <ul style="list-style-type: none"> Bruk av NTNU's IP resurser, NV nettside og miniserie Utvikling av skriftlig opplæringsmateriale på sentrale temaer sammen med TTO 	1, 2 og 3	2 (8) 1 (1, 4) 3 (11)
Formidling og studentrekruttering	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNU's utviklingsavtale med KD
Interkommunikasjon <ul style="list-style-type: none"> Beholde lav terskel for å dele interne saker som viser at NV jobber med og når mål innen satsingsområdene våre. 	2 og 3	
Forskningsformidling <ul style="list-style-type: none"> Bygge ut NTNU's ekspertliste med 10 nye, motiverte forskningsformidlere fra NV. Sikre god spredning på instituttene og prioritere å dekke temaer innen NTNU's strategiske satsingsområder. Sørge for at fakultetets forskning når et bredt publikum gjennom tett samarbeid med Gemini. Minst 15 saker fra NV i 2025. Sikre fortsatt god deltagelse på fysiske arrangementer som Forskningstorget, Researchers Night og lignende. Ledere skal ut for å fremsnakke og sette realfag og/eller grunnforskning på agendaen i relevante medier og/eller arrangementer. 	1, 2 og 3 2 og 3 2 og 3 2 og 3	
Studentrekruttering <ul style="list-style-type: none"> Ha god kvalitet på søkerne våre til 1, 3 og 5-årige program og få de riktige søkerne til studieprogrammene gjennom: <ul style="list-style-type: none"> Studentambassadører, målrettede kampanjer (MTKMB, BIKOM og Ålesund) + oppdaterte nettsider Jobbe for kjønnsbalanse på alle NV's grunnstudier Fylle opp alle 2-årig masterplasser med godt kvalifiserte søkere gjennom: <ul style="list-style-type: none"> Målrettede kampanjer, nye filmer for sammenslåtte program + oppdaterte nettsider 	2 og 3 2 og 3	
Nettsider <ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre NV på nettsidene til NTNU's satsingsområder gjennom samarbeid med TSO-lederne Etablere gode nettsider for NTNU SeaLab forskningsinfrastruktur og lage en kobling til andre infrastrukturer innenfor biologiområdet, Sletvik feltstasjon og Trondheims biologiske stasjon (TBS) Forberedelser til nytt publiseringsverktøy for nett - gjennomgang, sletting og rydding av nettsider og bildebiblioteket Styrke satsingen i SoMe og nettsidene våre knyttet til aktivitetene for naturmangfold og Gjærevoldsenteret 	1 og 2 2 og 3 2 2 	
Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNU's utviklingsavtale med KD
Slutføre prosjekt om faglig integrasjon ved NV	2 og 3	
God rekruttering av nye instituttledere og god onboarding av disse ved NV	2	2 (8)
Utvikle ledergruppa som beslutningsorgan (styrke rolleforståelse i prioriteringsprosesser mellom styrende organ og ledelse)	2	2 (8)
Sikre god informasjon, forståelse og medvirkning i omstillings- og endringsprosesser	2 og 3	
NV skal tilstrebe å redusere areal (undervisningslab, forskningslab, kontor, lager) for å redusere kostnader (=miste færre folk). Redusere bruk av eksternt areal.	2 og 3	
Utvikle SPP som praktisk og strategiske verktøy som ivaretar strategisk utvikling på utdanning og forskningsportefølje.	2 og 3	
Vurdere reduksjon av antall styrer/råd	2	
Sikre god prosjektstyring fra søknad til sluttrapport gjennom bl.a prosjektlederopplæring, opplæring i BOA-samspill, bruk av BookItLab mm	2 og 3	
Forventningsavklaring og ansvarsfordeling mellom fakultet, institutt, faglinje og administrasjon (rammestyring v matriseorganisering)	2 og 3	
Mangfold i styre, ledelse, og arbeidsgrupper	2	3 (12)
Miljøtiltak	Ansvarlig/nivå	Innslag mot NTNU's utviklingsavtale med KD
Bærekraftig laboratorieundervisning – gjennomgang og best practice		
Gjenbruk PC og møbler/utstyr, miljøvennlig reise, vegetarmat når mulig		1
Analyse av miljøavtrykk – sette inn relevante tiltak		1

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: EF/JEW/TR/ØG

NVS - sak 14/24 Systematisk HMS-arbeid og gjennomgang av HMS-avvik inkl sykefraværsrapportering

Tilråding:

Fakultetsstyret tar HMS-arbeidet ved NV-fakultetet til etterretning.

Bakgrunn

Saken handler om systematisk HMS-arbeid ved NV-fakultetet, og gjennomgang av HMS-avvik som potensielt kan medføre eller har medført personskaade. Hensikten med saken er å redegjøre for hva som er gjort, hva man har lært og hvilke tiltak som er satt inn i etterkant. I tillegg vil vi legge frem aktuelle HR- og HMS-saker, og til slutt legges det frem sykefraværsrapport for forrige kvartal.

HMS-avvik

Roller og rutiner i arbeidet med HMS-avvik

NV-fakultetet legger vekt på at melding av HMS-avvik er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet, og det informeres om dette i HMS-opplæring både på fakultets- og instituttnivå. Det er HMS-koordinatorene som er saksbehandlere av avvikene ved sin enhet. Gjennomgang av avvik inngår jevnlig i møter med alle HMS-koordinatorene. Behandling av avvik med relevans på tvers av enhetene blir gjennomgått og diskutert i dette møtet. Instituttleder har innsyn i alle avvik ved egen enhet og kan overta saksbehandling av utvalgte avvik dersom dette er hensiktsmessig. Det sendes melding til instituttleder dersom behandlingsfrister overskrides. Verneombudene har leserett til alle HMS-avvik ved egen enhet. Det ligger i rutinen at det må sendes melding til verneombud

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

før et avvik kan lukkes. Dekan har videre innsyn i alle avvik ved fakultetet. Spesielt alvorlige avvik blir tatt opp med dekan og evt. lagt fram for ledermøtet. I forbindelse med statusrapportering til fakultetsstyret, tas det en gjennomgang av alle avvik i siste periode med særskilt fokus på personskader. NTNU bruker EQS for [melding](#) og [behandling](#) av HMS-avvik.

HMS-avvik siste periode

- Det er meldt 62 HMS-avvik ved NV-fakultetet siden rapport til Fakultetsstyret 26. september (periode 27.09.24 – 25.11.24). Dette er noe høyere antall enn i samme periode i 2023 (47 avviksmeldinger).
- Ingen av avvikene i siste periode har medført alvorlig personskade eller arbeidsfravær.
- Det er sendt 2 skademeldinger til NAV i forbindelse med avviksmeldinger i perioden. Hendelsene var knyttet til:
 - ✓ Kuttskade på finger ved bruk av mikrotom. Gjaldt student. Legevaktbesøk, sydd sår på finger.
 - ✓ Stikkskade i finger fra pipette som brakk. Gjaldt student. Legevaktbesøk for fjerning av splinter av glass og syng av sår.
- 22 av avvikene er registrert med potensial for personskade, hvorav 6 avvik der potensial for skade er angitt som alvorlig (5) eller kritisk (1):
 - ✓ Avvik angitt som kritisk gjaldt situasjon med feilnavigering ved F/F Gunnerus som medførte fare for grunnstøting. Tiltak er igangsatt.
 - ✓ Usikrede gassflasker, propanlekkasje fra ikke avstengt brenner på lab-benk
 - ✓ Elektrisk støt fra apparatur
 - ✓ Håndtering av bromvann (giftig) utenfor avtrekksskap på labkurs. Lab måtte evakueres.
 - ✓ Feil ved kortlås hindret adgang til flere laboratorier i flere timer. Beredskapsrutiner for «nødåpning» tatt opp med Vakt og Service.

HMS Sykefravær andre kvartal 2024 **Sykefraværsmelding HMS Q3 2024**

For NV-fakultetet ligger det rapporterte sykefraværet på 3,4% for Q1, Q2 og Q3 i 2024, noe som er under snittet for NTNU (4,5%) og under halvparten av landsgjennomsnittet. NV ligger imidlertid på omtrent samme nivå som sammenlignbare fakultet som Fakultet for ingeniørvitenskap (3,5%) og Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (2,8%). Ved NV er det i likhet med andre enheter ved NTNU høyere rapportert sykefravær blant teknisk-administrativt ansatte (5,1%) enn vitenskapelig ansatte (2,6%) for 2024 (Q1, 2, og 3). Enn videre er det høyere andel rapportert sykefravær blant kvinner (4,8%) enn menn (1,8%) ved NV. Når man ser på fraværets lengde ved NV er det høyere forekomst av fravær utover arbeidsgiverperioden enn kortvarig fravær under 16 kalenderdager. Sykefraværsprosenten for stipendiater ligger stabilt på 3% for Q3 2024.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/ECB

NVS-sak 15/24 Medvirkningsordning ved NVs institutter

Tilråding:

Fakultetsstyret tar orienteringen om medvirkningsordning ved NTNU til etterretning, og vedtar følgende medvirkningsordning ved NVs institutter med virkning fra august 2025:

Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for biologiske fag Ålesund
Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for bioingeniørfag
Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for biologi
Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for bioteknologi og matvitenskap
Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for kjemi
Utvidet ledergruppe som medvirkningsordning for institutt for kjemisk prosessteknologi
Instituttstyre som medvirkningsordning for institutt for fysikk
Instituttstyre som medvirkningsordning for institutt for materialteknologi

Vedlegg:

1. NTNUs styringsreglement

Bakgrunn

NTNUs styringsreglement forutsetter at alle institutt har instituttstyre/råd eller utvidet ledergruppe (utvidet ledergruppe har ikke krav om eksterne medlemmer). Institutt ved samme fakultet kan ha ulike medvirkningsordninger med mindre Fakultetsstyret vedtar noe annet, ref «*Fakultetsstyret godkjenner ordningen ved instituttene etter forslag fra instituttleder*» (se Styringsreglementet pkt. 4.1.1).

I forbindelse med forberedelsene til ny styringsperiode på NTNU skal eventuell revurdering av medvirkningsordninger på instituttene vedtas av fakultetsstyrene.

I dag har de fleste av instituttene ved NTNU utvidet ledergruppe som medvirkningsordning. Den ordningen er valgt for alle instituttene ved AD, IE, IV og MH, mens instituttene ved HF og NV har en blanding av utvidet ledergruppe og styrer. Alle instituttene ved SU og ØK har styrer, mens VM har instituttråd.

Medvirkningsordning ved instituttene ved NV-fakultetet er drøftet i instituttledermøtet, og dekan har oppfordret alle institutt til å diskutere hvorvidt man har en hensiktsmessig medvirkningsordning på eget institutt. I dette arbeidet er alle instituttledere oppfordret til å ha gode medvirkningsprosesser internt.

Alle instituttene ved NV har etter behandling internt på instituttet foreslått medvirkningsordning for eget institutt, og dekan slutter seg til forslagene fra instituttlederne. Det legges derfor frem en tilrådning om dette til Fakultetsstyret.

Enhet	Medvirkningsarena
IBA	Utvidet ledergruppe
IBF	Utvidet ledergruppe
IBI	Utvidet ledergruppe
IBT	Utvidet ledergruppe
IKJ	Utvidet ledergruppe
IKP	Utvidet ledergruppe
IFY	Instituttstyre
IMA	Instituttstyre

Styringsreglement

for

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Fastsatt av Styret 2. desember 2021

1. Formål med reglementet

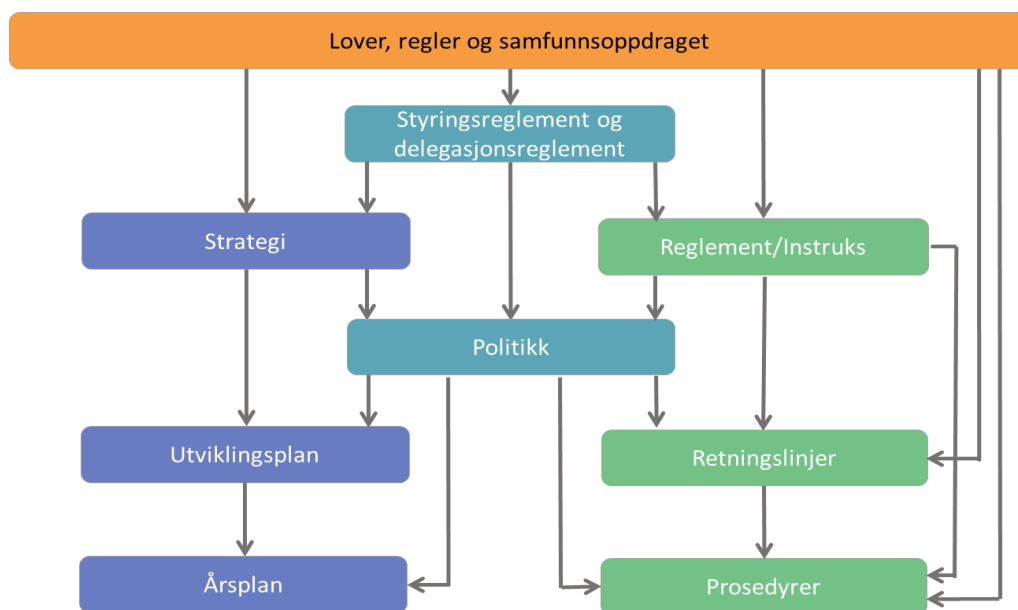
Styringsreglementet for NTNU har som formål å beskrive universitetets organisering og myndighet – og oppgavefordeling.

Det overordnede rammeverket for NTNUs virksomhet er Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 (heretter forkortet uhl.) og Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet om økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler, fastsatt 10. juli 2014.

For å lette oversikten er sentrale deler av tekster i loven og instruksen tatt inn i reglementet. I tillegg til Styringsreglementet har styret vedtatt delegasjon av myndighet og fullmakter til rektor ved NTNU (del I i Delegasjonsreglementet for NTNU).

Figuren under viser reglementets plass i dokumenthierarkiet.

NTNUs struktur for styrende dokumenter



Lover, regler og samfunnsoppdraget er overordnet alle NTNUs styrende dokumenter. De blå boksene representerer styrende dokumenter for gjennomføring av NTNUs strategi og tilhørende planer. De grønne boksene representerer styrende dokumenter for de delene av virksomheten som er formelt regulert. De turkise boksene illustrerer at styringsreglement, delegasjonsreglement og NTNUs politikker kan ha utspring både i strategien og i formelle reguleringer.

2. NTNUs sentrale organisering

2.1 NTNU skal ha

- Styre, jf. uhl. kap. 9
- Rektor, jf. uhl § 10-1 og S-sak 17/05
- Prorektorer for
 - Utdanning
 - Forskning og formidling
 - Nyskaping
- Direktør for organisasjon og infrastruktur
- Viserektorer
 - Viserektor i Ålesund
 - Viserektor i Gjøvik
- Fakulteter
- Vitenskapsmuseet

2.2 Styret

2.2.1 Styrets ansvar og oppgaver

Styret er det øverste organet ved institusjonen. Styrets ansvar og oppgaver er fastsatt i uhl. §§ 9-1 og § 9-2, og ytterligere presisert i Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet:

Uhl § 9-1. Ansvar for institusjonens virksomhet

- (1) Styret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet.
- (2) Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar. Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av denne lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Uhl § 9-2. Styrets oppgaver

- (1) Styret skal trekke opp strategien for institusjonens utdannings- og forskningsvirksomhet og annen faglig virksomhet og legge planer for den faglige utvikling i samsvar med de mål som er gitt av overordnet myndighet for sektoren og institusjonen.
- (2) Styret skal fastsette mål og resultatkrav og har ansvaret for at institusjonens økonomiske ressurser og eiendom disponeres i overensstemmelse med bestemmelser om dette gitt av overordnet myndighet, og etter forutsetninger for tildelte bevilgninger eller andre bindende vedtak.
- (3) Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse av virksomheten. Styret skal fastsette instruks for institusjonens daglige ledelse.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- (4) Styret selv fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer. Organiseringen må sikre at studentene og de ansatte blir hørt.
- (5) Styret skal hvert år, etter nærmere retningslinjer gitt av departementet, avgi årsregnskap med redegjørelse for resultatene av virksomheten og legge frem forslag til budsjett for kommende år.
- (6) Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets arbeid.

Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet presiserer styrets ansvar og oppgaver ytterligere:

Styret har budsjett disponeringsmyndighet og kan delegere denne helt eller delvis til ansatte ved institusjonen. Alle delegeringsvedtak og vedtak om disponeringer skal dokumenteres skriftlig.

Styret skal planlegge med både ettårig og flerårig perspektiv tilpasset institusjonens egenart. Styret skal fastsette en langsiktig plan og planperiodens lengde. Styret avgjør om det skal utarbeides et flerårig budsjett i tilknytning til institusjonens langsiktige plan.

Styret skal hvert år fastsette en årsplan for institusjonen. I tilknytning til årsplanen skal styret utarbeide en disponeringsplan. Disponeringsplanen bør periodiseres på en hensiktsmessig måte og innrettes slik at det kan føres løpende kontroll med kostnader og inntekter.

Styret har ansvaret for at institusjonen oppfyller de mål og resultatkravene som er fastsatt i tildelingsbrevet, og skal informere departementet om vesentlige avvik i forhold til tildelingsbrevet eller planlagt forbruk straks det får kjennskap til slike avvik.

Styret skal avlegge delårs- og årsregnskap med det innhold og i samsvar med KDs krav. Styret må påse at årsregnskapet er fullstendig, pålitelig og gir et rettvise bilde av institusjonens økonomiske stilling. Årsregnskapet skal undertegnes av styrets medlemmer.

Styret skal sende inn årsrapport og delårsrapporter til den instans, med det innhold og innen de frister som Kunnskapsdepartementet fastsetter. Årsrapporten skal undertegnes av styrets medlemmer.

Styret har ansvaret for at institusjonen har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv og institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler.

Styret skal fastsette hovedregler for økonomiforvaltningen ved institusjonen. Hovedreglene fremkommer i styringsreglementet og delegasjonsreglement for NTNU. Derav fastsettes:

Når NTNU planlegger å ta i bruk nye systemer eller gjøre vesentlige endringer i eksisterende systemer, skal styret på et tidlig stadium i planleggingen orientere Riksrevisjonen og konsultere Kunnskapsdepartementet

Styret avgjør om NTNU skal forestå alle deler av arbeidet på lønns- og personalområdet eller regnskapsområdet selv eller om institusjonen skal nytte annen tjenesteyter godkjent av Finansdepartementet.

2.2.2 Styrets sammensetning

Styret består av 11 medlemmer.

- Ekstern styreleder
- 4 representanter for ansatte i undervisnings- og forskerstilling, derav én tilsatt i midlertidig vitenskapelig stilling
- 1 representant for de teknisk-administrativt ansatte
- 2 studentrepresentanter
- 3 eksterne representanter

2.2.3 Internrevisjon

Styret har besluttet i S-sak 21/16 at NTNU skal ha internrevisjon.

2.3 Rektors oppgaver

Rektor er NTNUs øverste leder. NTNU har ordning med ansatt fremfor valgt rektor, som betyr at rektor er øverste leder både for faglig og administrativ virksomhet.

§ 10-1. Rektor

- (1) Rektor skal ansettes på åremål med mindre rektor er valgt etter § 10-2. Styret selv foretar utlysning og ansettelse av rektor. Ansettelsesprosessen skal sikre at rektor har faglig og ledelsesmessig legitimitet, og at studentene og de ansatte blir hørt. Styret bestemmer om det skal gis innstilling, og hvem som skal innstille.
- (2) Rektor er daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg som styret fastsetter.
- (3) Rektor er sekretær for styret og skal i samråd med styrets leder forberede og gi tilrådning i de sakene som legges frem for styret. Rektor har rett til å delta i møter i alle institusjonens styrer, råd og utvalg.
- (4) Rektor er ansvarlig for iverksetting av styrets vedtak, og for at disponering av ressurser og eiendom skjer i samsvar med de vedtak som er truffet av styret.
- (5) Rektor skal på styrets vegne påse at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.
- (6) Rektor utarbeider og legger frem for styret budsjettforslag og årsregnskap og holder styret løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og andre forhold av betydning for institusjonens virksomhet.

Styrets delegasjon av fullmakter til rektor fremkommer av NTNUs delegasjonsreglement del I.

2.3.1 Rektors særlige oppgaver som ikke følger uttrykkelig av loven

I tillegg til oppgavene uttrykkelig nevnt i universitets – og høyskoleloven skal rektor:

- profilere og posisjonere NTNU som forsknings- og utdanningsinstitusjon nasjonalt og internasjonalt
- initiere og lede institusjonelle strategiprosesser og påse at strategiene følges opp
- sørge for at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i hele organisasjonen
- utvikle velegnede teknisk-/administrative tjenester
- skape en positiv organisasjonskultur og et godt og produktivt arbeidsmiljø
- sørge for at institusjonen har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler.

2.3.2 Rektors ansvar for planarbeidet

Rektor har overordnet ansvar for planarbeidet ved NTNU. Langsiktig planlegging ivaretas gjennom strategisk plan som skal legges fram til behandling i styret før planperioden tar til. Rektor har videre ansvar for at det utarbeides årsplan som hvert år legges fram til behandling i styret. I tilknytning til årsplan utarbeides et budsjett (en disponeringsplan) som viser de løpende kostnader og inntekter.

Rektor har overordnet ansvar for at fastsatte mål og resultatkrav følges opp og gjennomføres innenfor tildelte rammer, herunder rapportering og kontroll av resultater og informerer styret om dette.

2.3.3 Rektors særlige ansvar for universitetets eierinteresser

Rektor har ansvar for at spørsmål om NTNUs opprettelse av eller inntreden i egne rettssubjekter, herunder kapitalinnskudd, samt strategisk salg av aksjer, blir lagt frem for vedtak i styret.

Rektor har ansvar for at rapportering til departementet blir foretatt i henhold til departementets retningslinjer i selskap der staten eier så mange aksjer at de representerer 50 prosent eller mer av stemmene, eller hvor NTNU på grunn av eierposisjon eller ved statlig kontroll av selskapsinteresser mv. har dominerende innflytelse.

Rektor har ansvar for at NTNUs eierinteresser forvaltes i henhold til departementets retningslinjer om styring og kontroll. Rektor har ansvar for å overholde informasjonsplikten overfor styret og departementet om sentrale spørsmål knyttet til selskapenes virksomhet for å sikre at statens eierinteresser forvaltes på en forsvarlig måte.

2.3.4 Rektors ansvar for eksternt finansiert aktivitet

Rektor har ansvar for at bidrags- og oppdragsaktiviteten, underbygger NTNUs strategiske prioriteringer og forvaltes i henhold til Kunnskapsdepartementets reglement om statlige universiteters og høyskolars forpliktende samarbeid og erverv av aksjer. Den eksternt finansierte virksomheten er underlagt de ordinære styringsorganer og det ordinære linjeansvaret.

2.3.5 Rektors ansvar for styring og forvaltning i samsvar med økonomiregelverket i Staten

Rektor har ansvar for at all styring og forvaltning av økonomiske midler, eiendeler, bygninger og øvrige verdier forvaltes i samsvar med økonomiregelverket i Staten, KDs hovedinstruks og andre gjeldende

bestemmelser. Rektor har ansvar for at det foreligger politikker og retningslinjer slik at organisasjonens arbeid tilfredstiller gjeldende bestemmelser.

2.3.6 Rektors ansvar for personalarbeidet ved NTNU

Rektor har ansvar for å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, innenfor de rammene lov- og avtaleverk, samt lønnspolitikk og personalreglement, setter. Dette innebærer at rektor skal innstille til ansettelse i teknisk/administrative stillinger som skal anses av styret, samt lede tilsettingsrådet for Fellesadministrasjonen i saker der direktør for organisasjon og infrastruktur har innstillende myndighet eller er inhabil. I tillegg skal rektor opptre som arbeidsgivers partsrepresentant i saker i henhold til Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i Staten, herunder lede IDF - SESAM, jf. tilpasningsavtalen pkt. 5.1.

2.3.7 Rektors ansvar for helse, -miljø, - og sikkerhet, og beredskapsarbeid

Rektor er ansvarlig på styrets vegne for at universitetet har et tilfredsstillende arbeid innen helse, miljø, - og sikkerhet og beredskap.

2.3.8 Rektors ansvar for informasjonssikkerhet ved NTNU

Rektor utøver på styrets vegne ansvaret for informasjonssikkerhet ved universitetet, herunder ansvar for at behandlingen av personopplysninger skjer på en sikker og trygg måte. Rektor er øverste behandlingsansvarlig i henhold til personopplysningsloven og helseforskningsloven.

2.4 Rektors ledergrupper

Rektor bestemmer selv organiseringen av sine ledergrupper.

2.4.1. Rektors sentrale lederteam (rektoratet)

Rektors lederteam består av rektoratet med rektor og prorektor for forskning, prorektor for utdanning, og prorektor for nyskaping. I tillegg er direktør for organisasjon og infrastruktur en del av rektoratet.

2.4.2 Dekanmøtet

Dekanmøtet er et rådgivende organ for rektor og ledes av rektor eller den rektor bemyndiger. Dekanmøtet består av rektoratet, dekanene ved de enkelte fakultet, museumsdirektøren og viserektorene. I tillegg deltar leder og nestleder av Studenttinget.

2.5 Prorektorenes, direktørens og viserektorenes ansvar og oppgaver

Prorektorene, direktør for organisasjon og infrastruktur og viserektorene utøver innen deres respektive ansvarsområder, oppgaver på rektors vegne. Prorektorenes, direktør for organisasjon og infrastruktur og viserektorene sine oppgaver fastsettes gjennom delegasjon fra rektor, jf. delegasjonsreglementet del II.

2.6 Fellesadministrative enheter¹

Foruten rektors stab er det følgende fellesadministrative enheter ved NTNU:

Under prorektor for utdanning:

- Avdeling for studieadministrasjon
 - Seksjon for utdanning Gjøvik
 - Seksjon for utdanning Ålesund
- Avdeling for utdanningskvalitet
 - Seksjon for etter- og videreutdanning
- Avdeling for studenttjenester
 - Internasjonal seksjon

Under direktør for organisasjon og infrastruktur

- Avdeling for virksomhetsstyring
- Økonomiavdelingen
 - Seksjon for økonomitjenester
 - Seksjon for økonomirådgivning
 - Servicesenter for økonomi
- Eiendomsavdelingen²
- HR- og HMS-avdelingen
 - HMS-seksjon
- Kommunikasjonsavdelingen
- Avdeling for dokumentasjonsforvaltning
- IKT-avdelingen
 - Seksjon for IT- brukerstøtte
 - Seksjon for IT- drift
 - Seksjon for IT- forvaltning
 - Seksjon for IT - utvikling
 - Seksjon for IT - strategi og styring
 - Seksjon for digital sikkerhet

Det kan opprettes seksjoner og grupper i de enkelte avdelinger etter reglene om medbestemmelse i Hovedavtalen og Tilpasningsavtalen.

Under prorektor for forskning og formidling:

- Universitetsbiblioteket

¹ S-sak 32/16 og protokoll av 160816

² S-sak 57/21 og protokoll av 211021

2.7 NTNUs nemnder

2.7.1 NTNUs klagenemnd

NTNU har en egen klagenemnd, jf. uhl. § 5-1. Klagenemnda består av fem medlemmer.

2.7.2 NTNUs skikkethetsnemnd

NTNU har en egen skikkethetsnemnd som skal behandle tvil om studenters skikkethet og avgi innstilling til NTNUs klagenemnd, jf. uhl. § 4-10, jf. forskrift om skikkethetsvurdering § 7. Nemnda består av ni medlemmer.

2.7.3 NTNUs nemnd for sidegjøremål

NTNUs nemnd for sidegjøremål er nedsatt etter vedtak i styret S-35/13 for å behandle klage på avslag om sidegjøremål for ansatte. Nemnda består av tre medlemmer: et eksternt styremedlem, en representant fra arbeidstakersiden, og en representant fra arbeidsgiversiden.

2.8 Faste utvalg

2.8.1 Lovpålagte faste utvalg

Rektor nedsetter lovpålagte utvalg slik loven krever.

NTNU har følgende faste lovpålagte utvalg:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) jf. aml. kap. 7
- Læringsmiljøutvalget (LMU), jf. uhl. § 4-3
- Ansettelsesorganer, jf. uhl. §§ 6-3 flg. og statsansatteloven §6 Forskningsetisk utvalg, jf. forskningsetikkloven § 6 (2)

2.8.2 Andre faste utvalg

Rektor nedsetter følgende sentrale utvalg ved NTNU:

- Forvaltningsutvalget for sivilingeniørutdanningen (FUS)
- Forvaltningsutvalget for de treårige ingeniørutdanningene (FUI)
- Forvaltningsutvalget for de femårige lektorutdanningene (FUL)
- Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA).

Rektor nedsetter følgende faste utvalg ved NTNU:

- Utdanningsutvalget
- Forskningsutvalget
- Innovasjonsutvalget

- Administrativt lederutvalg
- Likestillings - og mangfolds utvalget
- Programstyret for digitaliseringsprogrammet

NTNU skal i henhold til NTNUs tilpasningsavtale, jf. Hovedavtalen i Staten, ha følgende utvalg:

- Sentralt samarbeidsutvalg (IDF- SESAM) og lokale samarbeidsutvalg (IDF - LOSAM) og stedlige samarbeidsutvalg i Ålesund og Gjøvik (IDF-ÅSAM og IDF – GSAM)

2.9 Institusjoner administrativt underlagt NTNU jf. uhl. § 1-4 (4)

NTNU er tildelt administrativt ansvar for følgende institusjoner, men hvor disse selv har ansvar for sin faglige virksomhet og underlagt andre organer i faglig sammenheng: *For tiden ingen slike institusjoner*

2.10 Studentombud og personvernombud

NTNU skal har et studentombud³ og et personvernombud⁴.

3. Organisering, styring og ledelse av nivå 2

3.1 Fakultetene og særegne enheter

NTNUs faglige og administrative virksomhet på nivå 2 er organisert i følgende enheter:

- Fakultet for arkitektur og design (AD)
- Det humanistiske fakultet (HF)
- Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk (IE)
- Fakultet for ingeniørvitenskap (IV)
- Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH)
- Fakultet for naturvitenskap (NV)
- Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)
- Fakultet for økonomi (ØK)
- NTNU Vitenskapsmuseet

Fakultetene og Vitenskapsmuseet er inndelt i institutter. Instituttene kan organiseres i faggrupper, jf. S-sak 84/16.

³ O - sak 11/17

⁴ Personvernforordningen (GDPR) art. 37 nr. 1 bokstav a

3.2 Ledelse og styring ved fakultet og NTNU Vitenskapsmuseet

3.2.1 Fakultetene, Vitenskapsmuseet, skal ha følgende organer:

- Fakultetsstyre/museumsstyre
- Dekan/Museumsdirektør
- Prodekan som er dekanens stedfortreder Ansettelsesråd (AR) for teknisk-administrative stillinger
- Ansettelsesutvalg (AU) for undervisnings- og forskerstillinger
- Lokalt samarbeidsutvalg (IDF - LOSAM), jf. NTNUs tilpasningsavtale
-

3.2.2 Fakultets- og museumsstyrenes mandat

Fakultets- og museumsstyrene er enhetens øverste organ. Styrene har ansvar for å fastsette mål og strategier for enheten og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivås beslutninger. Dette ivaretas ved at styrene selv tar stilling til:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningsstrategier og forskningsprofil
- Studieprogram
- Studiekvalitet
- Virksomhet- og økonomirapportering
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Dersom fakultetet har valgt fakultetsråd, skal rådet behandle tilsvarende saker.

Dersom det er uenighet mellom dekan og fakultetsstyret/styret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av rektor.

3.2.3 Sammensetning

Styrene ved fakultet og Vitenskapsmuseet, har følgende sammensetning:

- Ekstern styreleder
- 4 vitenskapelig tilsatte, derav én representant for midlertidig tilsatte i undervisnings – og forskningsstilling
- 2 studentrepresentanter
- 1 representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 3 eksterne representanter i tillegg til styreleder

I hver valgkrets velges et tilsvarende antall rekkefølgevararepresentanter. Det skal oppnevnes minst 2 rekkefølgevararepresentanter for de eksterne.

Dekan/museumsdirektør er sekretær for styret og møter fast med talerett.

3.2.4 Valg og oppnevning

De interne medlemmene velges i henhold til [NTNUs valgreglement](#). De fast tilsatte velges for 4 år, studentrepresentantene og de midlertidig tilsatte for ett år.

De eksterne medlemmene og styreleder oppnevnes av rektor etter forslag fra dekan/ museumsdirektør. Det skal foreslås minst 8 eksterne kandidater som rektor kan velge blant. I gruppen eksterne representanter skal det oppnevnes like mange kvinner og menn.

3.2.5 Opprettelse av utvalg

Dekan og museumsdirektør kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl. § 4-4 og likestillings- og diskrimineringsloven.

Dekan og museumsdirektør kan delegere avgjørelsesmyndighet til slike utvalg med mindre delegasjonsadgangen er avgrenset i lov eller av overordnet organ.

3.2.6 Organisering av fakultetets/museets ledelse og administrasjon

Dekan kan oppnevne eller tilsette prodekaner. Prodekanene benytter fortrinnsvis inntil 50 % av arbeidstiden på oppgaven.

Dekan gis fullmakt til å organisere fakultetets ledelse og administrative virksomhet. Dette skjer i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse. Styret, eventuelt med fullmakt delegert til rektor, avgjør saken dersom partene ikke kommer til enighet.

3.2.7 Dekanene og museumsdirektørens oppgaver

Dekanene og museumsdirektøren er enhetens øverste leder. De skal påse at virksomheten drives innenfor rammene gitt i regelverk, overordnetes nivåes beslutninger og styrenes vedtak.

Dekanen og museumsdirektøren har overordnet ansvar for alle oppgaver som ikke eksplisitt er lagt til styrene og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement.

Dekanen og museumsdirektøren rapporterer direkte til sitt styre i saker som inngår i styrets fullmakter og for øvrig til rektor. Dekanen og museumsdirektøren inngår i rektors ledergruppe. Dekanen og museumsdirektørens viktigste oppgaver er å:

- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak
- lede enhetens ansettelsesutvalg/tilsettingsutvalg

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- delta i institusjonens strategiske arbeid, sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at disse følges opp
- skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø
- påse at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- representere og posisjonere enheten og fremme internt og eksternt samarbeid
- legge forholdene til rette for studentenes lærings- og arbeidsmiljø
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse
- påse at enheten har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll).

3.2.8 Tilsetting av dekaner og museumsdirektør

Styret ansetter dekaner og museumsdirektør etter innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. uhl. § 6-4 og § 111(3).

3.2.9 Prodekanenes oppgaver

Dekanen fastsetter prodekanenes oppgaver og myndighet. Dekanene utpeker en av prodekanene til sin stedfortreder. Prodekanene rapporterer til dekanen.

4. Organisering, styring og ledelse av nivå 3

4.1 Ledelse og styring ved instituttene

4.1.1 Organer ved instituttene

- Tilsatt instituttleder

Instituttene skal ha følgende organer:

- Alternative medvirknings- og medbestemmelsesorganer
 1. Utvidet ledergruppe
 2. Instituttstyre
 3. Instituttråd

Fakultetsstyret godkjenner ordningen ved instituttene etter forslag fra instituttleder. Instituttene kan organiseres i faggrupper, jf. S-sak 84/16.

4.1.2 Organenes mandat og møtefrekvens

Instituttstyret tar beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til instituttet, mens instituttråd og utvidet ledergruppe er rådgivende organer for instituttleder.

Organene skal behandle følgende saker:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningsstrategier og –profil
- Emneportefølje og studieprogram
- Studiekvalitet
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Organene skal kalles sammen minst 2 ganger i semesteret og ellers ved behov. Møtene skal legges til tidspunkt som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter. Det lages innkalling og referat fra møtene som gjøres tilgjengelig for tilsatte og studenter.

Dersom det er uenighet mellom instituttleder og instituttstyret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av dekanen.

4.1.3 Sammensetning

Utvidet ledergruppe ledes av instituttleder og består av instituttets ledergruppe supplert minst med:

- 2 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter

Instituttstyre og instituttråd kan ledes av instituttleder, eller en ekstern styreleder blant de to eksterne medlemmene. Der instituttstyre eller instituttråd ledes av ekstern styreleder, fungerer instituttleder som sekretær for instituttstyret/-rådet.

Sammensetning for instituttstyre eller instituttråd:

- 3 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter
- 2 medlemmer ansatt ved et annet institutt ved NTNU eller utenfor NTNU

4.1.4 Valg og oppnevning

De interne medlemmene velges i henhold til [NTNUs valgreglement](#). De fast tilsatte velges for 4 år, studentrepresentantene og de midlertidig tilsatte for ett år.

4.1.5 Andre medvirkningsordninger

I tillegg skal hvert institutt ha følgende medvirkningsorganer:

Personalmøte som omfatter alle tilsatte ved instituttet. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.

Forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling. Forumet skal særlig gi råd vedrørende forskningssatsinger, emneportefølje og studieprogram

Disse fora møtes minst én gang i semesteret og kommer med tilrådning før behandling i utvidet ledergruppe, instituttstyre eller instituttråd.

4.1.6 Instituttleder

Instituttlederen er enhetens daglige leder. Vedkommende skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk, overordnet nivåes beslutninger og instituttstyrets vedtak og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement. Instituttlederen rapporterer til sitt styre i saker som inngår i styrets fullmakter og for øvrige til sin dekan. Instituttleder inngår i dekanens ledergruppe.

- Instituttleders viktigste oppgaver er å:
- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak
- delta i institusjonens strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at disse følges opp
- skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte
- påse at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- representere og posisjonere enheten og fremme internt og eksternt samarbeid
- legge forholdene til rette for studentenes lærings- og arbeidsmiljø
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonens medbestemmelse
- påse at enheten har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll).

4.1.7 Ansettelse av instituttleder

Fakultetsstyret ansetter instituttleder etter innstilling fra et innstillingsorgan, jf. uhl. § 6-4 og § 11-1(3).

4.1.8 Opprettelse av utvalg

Instituttleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Instituttledelsen skal normalt være med og sammensetningen for øvrig skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.

Instituttleder kan delegere avgjørelsesmyndighet til slike utvalg med mindre delegasjonsadgangen er avgrenset av lov eller overordnet organ.

5. Forretningsorden for fakultetsstyret, og museumsstyret

5.1 Møteinnkalling

Det avholdes minst 2 styremøter i semesteret etter en fastlagt møteplan. Styrelederen innkaller ellers i samråd med dekanen/museumsdirektøren til møter når det trengs.

Innkalling og saksdokumenter sendes styrets medlemmer i rimelig tid, og minst 10 dager før ordinære styremøter.

Innkalling, sakliste og offentlige sakspapirer for styremøtene gjøres kjent via enhetens hjemmeside parallelt med at papirene sendes medlemmene.

5.2 Møtene

Dersom styreleder er fraværende, utpeker styret en setteleder blant de eksterne medlemmene.

Fakultetsstyrene og museumsstyret skal behandle sakene i møte. Møtene holdes for åpne dører.

Styret kan innby utenforstående til å delta i forhandlingene med talerett, men uten stemmerett.

5.3 Vedtaksførhet og avstemmingsregler

Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Styrets medlemmer har stemmeplikt og kan ikke stemme blankt. Avstemming skjer ved stemmetegn, og vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene. Ved stemmelikhet har styrets leder dobbeltstemme.

5.4 Protokoll

Det føres vedtaksprotokoll fra styremøtene med opplysninger om:

- hvem som er til stede
- hvordan det enkelte medlem har stemt
- eventuelle stemmeforklaringer og protokolltilførsler

Stemmeforklaringer og protokolltilførsler skal leveres under møtet.

Protokollen gjøres allment kjent på enhetens hjemmeside senest én uke etter møtet.

5.5 Møteplikt og forfall

Medlemmene har plikt til å møte og delta i forhandlingene hvis de ikke har gyldig forfall. Ved forfall gis sekretæren beskjed slik at varamedlem kan innkalles.

6. Revisjon

6.1 Revisjon og oppdatering av styringsreglementet⁵

Det tilligger styret å vedta endringer i NTNUs styringsreglement. Rektor gis fullmakt til å foreta teknisk revisjon og oppdatering av styringsreglementet ved behov. Ved tvil om endringen er av teknisk eller materiell art, skal endring i styringsreglementet alltid forelegges styret.

⁵ S-sak 30/18

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/ECB

NVS-sak 16/24 Utsettelse av ansettelse av instituttledere ved IKJ og IBF i påvente av eventuell sammenslåing av instituttene

Tilråding:

Ansettelse av instituttledere ved IKJ og IBF utsettes i påvente av eventuell sammenslåing av de to instituttene, som planlegges å tre i kraft 1. januar 2026.

Vedlegg:

1. Innsidemelding om saken

Bakgrunn:

Etter at forslaget om å opprette fem institutt ble stemt ned i Fakultetsstyret, fikk instituttleder ved Institutt for bioingeniørfag (IBF) i oppdrag å vurdere muligheten for felles administrasjon med Institutt for kjemi (IKJ) og/eller Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT) fordi instituttet er så lite at det ikke har noen hele stillinger på administrative områder, men kun delte stillinger med andre enheter. Det ble raskt identifisert at det mest naturlige alternativet var å vurdere et samarbeid mellom IKJ og IBF, ettersom disse instituttene allerede deler flere administrative funksjoner, som økonomi og kontorsjef. Ved å slå sammen instituttene helt er det potensial for å hente ytterligere gevinster, både administrativt og faglig.

Tidslinje og prosess for sammenslåing:

Instituttlederne ved IKJ og IBF fremmet en sak på NV-ledermøtet 26. november, hvor de

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	NSA
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

foreslo sammenslåing av IKJ og IBF med virkning fra 1. januar 2026. Forslaget ble støttet av ledergruppen og dekan. For å kunne gjennomføre sammenslåingen per 1. januar 2026, må prosessen startes før 1. desember 2024, slik at den planlagte utlysningen av instituttlederstillingene (opprinnelig planlagt for 15. desember 2024) kan utsettes.

Den videre prosessen vil følge reglene for omstilling i staten og innebærer risikovurdering, utredning, medvirkning og styrebehandling.

Tentativ grovskisse til tidslinje for prosessen:

- **Vinter 2025:** Arbeid med bemanningsplan og forhandling i LOSAM
- **April 2025:** Beslutning i NV-styret.
- **Mai 2025:** Konstituering av instituttledere (fra 1 aug til 1 jan 2024) på hhv IKJ og IBF frem til ny organisering er på plass fom 1 jan 2026
- **Juni 2025:** Beslutning i NTNU-styret (18/6)
- **Juni 2025:** Utlysning av instituttlederstilling for det sammenslåtte instituttet, med søknadsfrist i august.
- **Høst 2025:** Rekrutteringsprosess instituttleder
- **1. januar 2026:** Sammenslåing av IKJ og IBF, med ny leder og felles økonomi.

Utsettelse av ansettelse av instituttledere:

I påvente av eventuell sammenslåingen av IKJ og IBF, foreslås det at ansettelsen av instituttledere ved begge instituttene utsettes. Dette vil gi tilstrekkelig tid til å vurdere den beste ledelsesstrukturen for det sammenslåtte instituttet, og samtidig sikre at både administrative og faglige behov ivaretas på en helhetlig måte.

Vi foreslår å slå sammen Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag

Av [Hallstein Hemmer](#)

Vårt fremste mål er å sørge for å opprettholde både kvalitet og kvantitet på aktivitetene våre i en situasjon med dalende finansiering. En sammenslåing vil legge til rette for mindre tid og ressurser brukt til ledelse og administrasjon og samtidig bidra til utviklingsmuligheter innenfor kjerneoppgavene – undervisning og forskning.

Fakultet for naturvitenskap (NV) – som vi er del av – kommer trolig til å gå med et betydelig underskudd i 2024. Det er ennå uvisst om allerede igangsatte tiltak på fakultetsnivå er nok, eller om fakultetet må inn med mer drastiske tiltak.

Må finne nye løsninger

I høst stemte NV-styret ned et forslag om å gå fra 8 til 5 institutter. Vårt forslag representerer en betydelig mindre endring enn det som var foreslått den gangen, men vi mener det vil bidra til å løse noen av de utfordringene som var motivasjonen for å endre instituttstrukturen.

Startpunktet vårt var å se om det var mulig å ha en felles administrasjon for våre to institutt. Gjennom det arbeidet så vi at en full sammenslåing vil, slik vi ser det, hente ut flere gevinster administrativt og på andre områder.

Mindre tid og ressurser brukt til ledelse og administrasjon. Mer tid til kjerneoppgavene og færre delte stillinger

En sammenslåing vil kunne gi en halvering av rollene som instituttleder, nestledere, teknisk leder og HMS-koordinator. Dette vil frigjøre tid til andre oppgaver. Kontorsjef (i dag delt 80/20 mellom instituttene) vil få en enklere hverdag med å følge opp kun en administrasjon.

For begge instituttene er det kun på studiesiden administrasjonene har hele stillinger. IBF og IKJ har én 100% studiekonsulent hver. Ellers er alle de andre stillingene delt med andre institutt. En sammenslåing vil gi en større og mindre sårbar administrasjon og en betydelig reduksjon i delte stillinger. En enhet i stedet for to vil gi bedre arbeidsforhold for ansatte i administrative stillinger og bedre bruk av administrative ressurser. Alle operasjoner som økonomirapporteringer, annen rapportering, budsjett, høringer etc blir halvert.

Vanskelig å være liten i dagens økonomiske situasjon

Instituttene vi representerer er blant de minste på NV.

I dag er Institutt for bioingeniørfag (IBF) et av NTNUs minste institutt. IBF er et undervisningstungt institutt som leverer viktig og ettertraktet kompetanse til samfunnet.

Instituttet leverer godt, bedre enn noen gang på mange parameter og instituttet har per i dag litt penger «på bok». Men det ser likevel ikke ut til å være nok til å unngå økonomiske utfordringer i årene som kommer. Det ansvarlige er å ta grep nå for å unngå å havne i en vanskelig situasjon. De grepene vi gjør må gi mer undervisning og forskning for hver krone.

Institutt for kjemi (IKJ) er litt større, men lite nok til at administrasjonen er tynt bemannet og har få hele stillinger.

IKJ er god på forskning. Instituttet har blant annet lyktes med flere ERC-tildelinger de siste årene, og koordinerer i skrivende stund et stort EU-prosjekt. Utdanningene og underviserne er

utvilsomt sterke i dag, men i en fremtid der tildelingene fra staten beror stadig mer på produksjon av studiepoeng, vil det styrke instituttet å få landets største og mest populære bioingeniørutdanning med på laget.

Allerede samarbeid, og mulighet for mer

Det er ikke bare innen administrasjon våre to institutter har, og har hatt, samarbeid.

På forskningssiden har vi for eksempel tidligere samarbeidet om forskning for å utvikle hemmere for mulig bruk i kreftbehandling og på undervisningssiden har vi noe samarbeid om laboratorieundervisning, arealer og folk. Kjemi er et viktig fagområde innenfor bioingeniørfaget og det er naturlig at kjemiundervisningen til bioingeniør-studentene leveres av fagmiljøet ved det sammenslåtte instituttet.

Vi mener at en sammenslåing kan bidra til utviklingsmuligheter og innehar potensiale for mer samarbeid innenfor både forskning og undervisning.

Færre prosesser, mer kjernevirksomhet

Vi halverer antallet instituttledere og nestledere. Økonomene følger opp ett regnskap i stedet for to. Kontorsjefen følger opp én administrasjon i stedet for to. Vi kan svare som ett institutt på høringer og rapporteringskrav.

Det vil gi mange av våre forskere og undervisere – som i dag fyller formelle roller – mer tid til forskning og undervisning. Og vi kan ha en administrasjon hvor hovedregelen er 100%-stillinger, ikke unntaket, slik som det er i dag.

Vi ønsker å opprettholde både kvalitet og kvantitet på aktivitetene våre. Men med dagens økonomiske situasjon, kan vi ikke lønne like mange som før. Ansatte løper allerede fort. Det er vanskelig å se for seg at de skal kunne løpe enda fortere. Dette krever at vi organiserer oss mer effektivt enn i dag.

Vi må legge til rette for at flest mulig ansatte får bruke mest mulig av tiden sin på det som er viktigst for oss – undervisning og forskning.

Veien videre

Det er NV-styret og til slutt NTNU-styret som vedtar en eventuell sammenslåing. Før behandling i styrene vil det være viktig å ha en god prosess i fagmiljøene som følger NTNU sine retningslinjer for omstilling og sikrer medvirkning.

Vår felles oppfatning er at forslaget om å slå sammen IKJ og IBF innebærer betydelig flere fordeler enn ulemper. Samtidig er det viktig for oss å presisere at det vi forslår er å starte en prosess som kan lede til en sammenslåing. Vi er derfor åpen for at det gjennom prosessen kan komme fram momenter som vi per i dag ikke har tenkt på, eller perspektiver vi ikke har sett, som kan medføre et annet sluttresultat for prosessen.

Lars Gunnar Landrø, instituttleder IBF og Hallstein Hemmer, instituttleder IKJ

Publisert: 15:33 26.11.24

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan ved Fakultet for naturvitenskap

Signatur: RANVEINE

NVS-sak 17/24 Utlysningstekst for instituttlederstillinger

Tilråding:

Fakultetsstyret vedtar forslagene til utlysningstekster.

Vedlegg:

1. Notat om ansettelse av instituttledere august 2025
-

Bakgrunn:

Høsten 2025 starter en ny åremålsperiode på NTNU, og dette gjelder også de fleste instituttlederstillingene ved Fakultet for naturvitenskap. Føringer for utlysningstekster, prosess og innstillingsutvalg er vedtatt i NTNU-styret i S-sak 48/24, 29.10.2024 (se vedlagt notat om ansettelse av instituttledere august 2025). Universitetstyret har gitt fakultetsstyrene stort handlingsrom mht utlysningstekster for denne åremålsperioden, men trekker frem fire felles grunnleggende erfaringer/kompetanser for stillingene som instituttleder, som ikke skal tolkes som absolutte krav men som førende prinsipper som skal ha betydelig vekt i rekrutteringsarbeidet. Disse er:

- Ledererfaring
- Vitenskapelig kompetanse
- Evne til å lede fag/faglig-strategisk ledelse
- Rolleforståelse

Ved NV-fakultetet er det stor enighet om at ønsket om å få tilstrekkelig med søkere til stillingene er viktigere enn å stille for strenge krav som kan redusere søkermassen betydelig. NTNU-styrets anbefaling og NVs valg oppsummeres i det følgende slik:

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Ledererfaring:

Det har vært et ønske å kunne stille krav om personalledelse og virksomhetsledelse i en tid hvor økonomisk krevende rammebetingelser kan gjøre denne delen av jobben spesielt utfordrende. Hovedregelen fra NTNU-styret er at man skal ha:

- ledererfaring fra forsknings- og/eller utdanningsvirksomhet inkludert erfaring med personalansvar og virksomhetsstyring.

Samtidig har styret anerkjent at dette kan redusere søkertilfanget betydelig til stillingene. I den grad dette kravet ikke er hensiktsmessig ved enheten, har styret ønsket at vi skal definere lignende ledererfaring som kan være kvalifiserende, samt ha tydelige krav til personlige egenskaper og motivasjon. Ettersom vi ikke har nivå 4 ledelse ved NV, og dermed står i fare for å stå uten søkere ved enkelte institutt hvis vi setter for strenge krav, har NV valgt å sette personalledelse og virksomhetsstyring på ønskede krav, og definert påkrevd ledererfaring slik:

- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter

Vitenskapelig kompetanse:

NTNU-styret har ønsket seg at vitenskapelig førstestillingskompetanse innenfor et av instituttets fagområder skal være hovedregelen. Fakultetene har imidlertid fått handlingsrom til selv å fastsette hvilket akademisk kompetansenivå som kreves, basert på instituttens spesifikke behov, profil (forskningsprofil, utdanningsprofil, praksisorientering, nærings- og industriprofil mv.) og mulig søkertilfang. Ved NV ønsker vi å skille mellom praksistunge og forskningstunge institutt. Vi ønsker også å åpne opp for flere enn instituttets fagområder ved å skrive «relevante fagområder». Ved IBI, hvor det ikke ble ansettelse i sist runde, har vi valgt å åpne opp for fakultetets og andre relevante fagområder, for å gjøre det klart overfor søkere at de kan søke selv om fagområdet ikke er i kjerneområdet til biologi. NVs krav om vitenskapelig kompetanse ser dermed slik ut:

- For forskningstunge institutt: Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- For praksistunge institutt: Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (inneha minimum krav til stilling som førstelektor, førsteamanuensis og tilsvarende) innenfor et relevant fagområde. Kravet om førstekompetanse kan avvikes for kandidater med mastergrad og særlig relevant realkompetanse for stillingen.

Evne til å lede fag/faglig-strategisk ledelse:

Det å lede ansatte med tung fagkompetanse i et akademisk miljø hvor mange leder seg selv, krever både fagkompetanse og organisasjonsforståelse hos en leder, samt et helhetlig blikk for instituttet og dets rolle i organisasjonen. NTNU-styret har ønsket at vi har krav knyttet til dette i utlysningsteksten. Her har vi tatt inn anbefalt ordlyd fra styrets mal:

- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging og faglige prioriteringer.

Rolleforståelse:

NTNU-styret legger vekt på at instituttledere må ha god og tydelig rolleforståelse, med en klar oppfatning av forventninger og ansvar, evne til bygge et godt lederstøtteapparat rundt seg, evne til å ivareta sine områder uten å bli administrator selv, forstå universitetssektoren, ha evne til å balansere styring og ledelse, og stå i krysspress mellom ulike nivå. Det legges opp til at dette defineres som en personlig egenskap, selv om det vil være elementer som inngår i de øvrige kvalifikasjonskravene. NV har lagt inn følgende ordlyd:

- God rolleforståelse: har en klar oppfatning av forventninger og ansvar som følger stillingen, og evner å representere instituttet på en profesjonell måte.

De to siste prinsippene fra styret vil ikke kunne brukes til å sile ut kandidater før intervju, men vil være viktige aspekter som vi tar med oss inn i intervjuguidene og beslutningsgrunnlaget til fakultetsstyret i april.

Medvirkning:

Vi har hatt medvirkning på utlysningstekstene i følgende fora:

- Nestledere ved instituttet har tatt det videre i fora hvor fagmiljø, teknisk/administrative og studenter er representert
- Dekanat 25.11
- Ledermøtet 26.11
- LOSAM 28.11
- Siste versjon godkjent av Dekan 29.11

Utllysning ved NV-fakultetet:

Ved NV vil antallet stillinger vi lyser ut i denne omgang være avhengig av

1) Resultatet fra vedtak i NVS-sak 16/24 om utsatt utlysning av instituttledere ved to institutt.

2) Hvem som får jobben som dekan, hvor instituttlederne ved IMA og IKP er søkere. Hvis instituttleder ved IMA blir dekan, lyses stillingen ved IMA ut i slutten av januar. Hvis ikke blir hun sittende som instituttleder ut juli 2026.

Minimum fem instituttledere lyses ut fra 16.12.2024 – 3.2.2025. Stillingene vil lyses ut bredt, og letekomiteer oppnevnes for alle institutt.

Følgende forslag til utlysningstekster legges frem for fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap. Delene «personlige egenskaper», «vi tilbyr», «lønn og vilkår», «om søknaden», og «generell informasjon», samt tekst i kursiv i ingress er lik for alle institutt, og er dermed lagt inn kun i første utlysningstekst:

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for Biologiske fag Ålesund

Om stillingen

På Fakultet for naturvitenskap skal vi nå ansette nye instituttledere. Vi leter etter deg som er en samlende og fremtidsrettet leder med stor faglig tyngde og gode lederegenskaper. Du blir en del av dekanens ledergruppe og får en sentral rolle i arbeidet med å realisere NTNUs visjon om «kunnskap for en bedre verden»

Som instituttleder ved Norges største universitet får du muligheten til å påvirke universitetets retning og fremtid, samtidig som du er tett involvert i kjernevirksomheten. Du vil ha hovedansvar for den faglige og strategiske ledelsen, og skal lede og utvikle instituttets virksomhet innen utdanning, forskning, formidling og innovasjon. Dette innebærer å stimulere til fremragende forskning, sørge for attraktive studietilbud, skaffe ressurser i internasjonal konkurranse, og rekruttere høyt kompetente medarbeidere og talentfulle studenter. Du skal utvikle og styrke egen enhet i tråd med fakultetets og universitetets mål, og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av NTNU.

Institutt for biologiske fag Ålesund har profesjonsutdanninger med basis i naturvitenskapelige fag. Vi har i om lag 300 studenter og 32 ansatte ved instituttet, hvorav 6 er doktorgradsstipendiater. Instituttet er tett knyttet til det regionale arbeidslivet, både til helsevesenet og marin sektor. Instituttet har fokus på forskning, innovasjon og kunnskapsutvikling relatert til helse og bærekraftig utnyttelse av ressursene i havet, medisinsk og marin laboratorieteknologi. I inneværende periode er forskningen i hovedsak knyttet til forskningskonsesjon på oppdrett av laksefisk. Forskningen er delvis finansiert av privat næringsliv og Norges forskningsråd som de viktigste finansieringskildene. Eksterne samarbeidspartnere til instituttet er kommune, sykehus og privat næringsliv. Her kan du lese mer om [Institutt for Biologiske fag Ålesund](#).

NTNU legger stor vekt på et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og søker deg som kan lede instituttet gjennom utvikling og omstilling på en klar og effektiv måte, og samtidig som du støtter og anerkjenner dine medarbeidere. Les gjerne mer om våre forventninger til god ledelse ved NTNU [her](#).

NTNU er en utviklingsorientert organisasjon som gir gode betingelser for personlig og profesjonell utvikling. Du vil lede og samarbeide med dyktige undervisere og forskere, og ha et administrativt støtteapparat som hjelper deg med å lykkes i rollen.

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Ålesund.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs, fakultetets og instituttets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og Campus Ålesund sitt strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta akademisk yringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre forsvarlig håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (inneha minimum krav til stilling som førstelektor, førsteamanuensis og tilsvarende) innenfor et relevant fagområde. Kravet

om førstekompetanse kan avvikes for kandidater med mastergrad og særlig relevant realkompetanse for stillingen.

- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Personlige egenskaper

- **Beslutningsdyktig og løsningsorientert:** Evne til å ta vanskelige beslutninger samtidig som man ivaretar kjerneoppgaver, drift og arbeidsmiljø, samt god evne til å prioritere og delegerer effektivt.
- **Motiverende og inkluderende:** Evne til å motivere og engasjere ansatte, skape et positivt og støttende arbeidsmiljø preget av mangfold og samhold, og legge til rette for faglig og personlig utvikling.
- **Samarbeidsorientert:** Fremmer samarbeid, medvirkning og dialog i organisasjonen, bygger gode relasjoner med kolleger, studenter og eksterne aktører, og bygger nettverk.
- **Strategisk og utviklingsorientert:** Evne til å planlegge og gjennomføre strategier for å nå langsiktige mål på en effektiv måte.
- **God kommunikator:** Evner å kommunisere tydelig og effektivt både muntlig og skriftlig.
- **God rolleforståelse:** Har en klar oppfatning av forventninger og ansvar som følger stillingen, og evner å representere instituttet på en profesjonell måte.

Ved vurdering av den best kvalifiserte, vil vi i tillegg til formell kompetanse, erfaring og personlig egnethet, legge vekt på søkerens motivasjon og ambisjoner for stillingen.

Vi tilbyr

- En lederstilling i en stor organisasjon med et viktig samfunnsoppdrag
- Spennende og utviklende lederoppgaver i et sterkt og internasjonalt fagmiljø
- Lederopplærings- og utviklingsprogram
- Åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- Gunstige ansattgoder og fordeler
- Medlemskap i Statens pensjonskasse, som sikrer gode pensjons, forsikringsordninger og lånebetingelser

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål, med varighet fra 01.08.2025 til og med 31.07.2029. Stillingen lønnes etter avtale innenfor rammen for stilling som instituttleder (kode 1475). Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansatteloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde:

- CV, attester og vitnemål
- En kort oppsummering av din erfaring med ledelse (faglig og/eller personal)
- Dokumentasjon på relevant vitenskapelig kompetanse
- Navn og kontaktinformasjon til tre relevante referanser

Generell informasjon

Inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker at våre ansatte skal speile befolkningen, og søker til enhver tid de beste hodene. Dette gir NTNU økt produktivitet, innovasjon, bedre beslutningsprosesser, økt medarbeidertilfredshet og det konkurransefortrinnet vi trenger for å gjennomføre vårt samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning.

NTNU legger vekt på tilrettelegging og oppfordrer deg som kvalifisert kandidat til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hull i CV eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter endringer som utviklingen i faget medfører, og de organisatoriske endringer som vedtas.

Offentlig søkerliste med navn, alder, stillingstittel og bostedskommune utarbeides etter søknadsfristens utløp. Dersom du ønsker å reservere deg fra oppføring på offentlig søkerliste må dette begrunnes. Vurdering vil bli gjort i henhold til gjeldende lovverk. Du vil bli varslet om reservasjon ikke tas til følge.

Hvis du har spørsmål om stillingen, kan du ta kontakt med dekan Øyvind Weiby Gregersen, e-post: oyvind.w.gregersen@ntnu.no, tlf: +47 91567096. Hvis du har spørsmål om ansettelsesprosessen kan du ta kontakt med HR-rådgiver [Ranveig Nerhoel](#), eller seksjonssjef HR/HMS [Trude Ringseth](#).

Synes du dette ser interessant ut, og i samsvar med dine kvalifikasjoner, sender du oss din søknad elektronisk via jobbnorge.no med CV, vitnemål og attester vedlagt. Ved forespørsel må du kunne fremskaffe bekreftede kopier av din dokumentasjon.

Søknadsfrist 3. februar, 2025

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for bioingeniørfag

Om stillingen

IBF er et lite institutt med tradisjon for bred medvirkning, godt arbeidsmiljø og godt samarbeidsklima. Instituttet har i dag 37 ansatte og til enhver tid ca 200 bachelorstudenter i bioingeniørfag. Instituttets emneportefølje bidrar til en fremtidsrettet profesjonsutdanning som dekker viktige behov i regionalt og nasjonalt helsevesen og uteksaminerer hvert år ca 60 offentlig autoriserte bioingeniører med relevant og høy kompetanse. Tett samarbeid med praksisfeltet er med på å sikre relevans og kvalitet i undervisningen. Vår forskningsaktivitet er i hovedsak rettet mot problemstillinger for bedret diagnostikk og behandling av kreftsykdom, og spenner fra grunnforskning på regulering av cellulære prosesser til mer anvendt forskning. Instituttet har et utstrakt forskningssamarbeid med nasjonale og internasjonale partnere. For nærmere informasjon om instituttet, se <https://www.ntnu.no/ibf>

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs, fakultetets og instituttets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø

- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (inneha minimum krav til stilling som førstelektor, førsteamanuensis og tilsvarende) innenfor et relevant fagområde. Kravet om førstelektor kompetanse kan avvikes for kandidater med mastergrad og særlig relevant realkompetanse for stillingen.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Erfaring fra undervisning og forskning
- God kjennskap til bioingeniørprofesjonen og praksisfeltet
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for Biologi

Om stillingen

Ved Institutt for biologi jobber vi sammen om visjonen «Forstå livet, bevar miljøet». Vi jobber med forskning og utdanning innen en stor bredde av biologifaget, fra gennivå til hele økosystem. Institutt for biologi har ambisiøse og aktive vitenskapelig ansatte, og flere av forskningsgruppene våre er internasjonalt ledende. Vi kan stolt si at vi er det instituttet ved NTNU med flest ERC-tildelinger. Våre studier er populære, og i Norgestoppen innen biologi når det gjelder søkertall og inntakskrav. Her kan du lese mer [om Institutt for biologi](#).

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs, fakultetets og instituttets strategi
- Utøve god og målrettet ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå
- Representere og posisjonere instituttet, stimulere til innovasjon, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet
- Ivareta akademisk yringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, et likestilt, inkluderende og mangfoldig institutt med et godt samarbeid og medvirkning, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor fakultetets eller andre relevante fagområder. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Bred erfaring innen biologisk forskning, undervisning og veiledning etter avlagt doktorgrad
- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Erfaring med strategisk arbeid
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt, inkludert offentlig forvaltning og næringsliv
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for bioteknologi og matvitenskap

Om stillingen

Institutt for bioteknologi og matvitenskap har internasjonalt anerkjente forskningsmiljøer som aktivt bidrar i grønn omstilling gjennom forskning og utdanning. Instituttet utdanner kandidater innen bioteknologi og matvitenskap. Instituttleder, kontorsjef, teknisk leder, samt nestledere for forskning og utdanning utgjør instituttets ledergruppe. Instituttet er organisert med faggrupper hvor faggruppelederne er en del av instituttets utvidede ledergruppe. Du kan lese mer om instituttet [her](#).

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs og fakultetets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta av akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Erfaring fra undervisning og veiledning av studenter
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for Institutt for fysikk

Om stillingen

Institutt for fysikk har studieprogrammer som rekrutterer de beste fysikkstudentene i Norge og tilbyr også fysikkundervisning inn i mange andre studieprogrammer ved NTNU. Forskningsaktivitetene ved instituttet omfatter både grunnforskning og eksperimentell forskning, og avansert forskningsinfrastruktur er sentralt i vår forskningsaktivitet. Instituttet har for tiden to sentere for fremragende forskning og en stor portefølje med eksterntfinansierte prosjekter, inkludert to prosjekter fra ERC. Våre ansatte har et stort fokus på å øke bevisstheten og forståelsen for viktigheten av fysikk i samfunnet. Her kan du lese mer om [Institutt for fysikk](#).

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Institutt for fysikk er lokalisert kun i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs og fakultetets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta av akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Sørge for oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for viktigheten av grunnforskning, eksperimentell forskning og drift av avansert forskningsinfrastruktur
- Erfaring med søknader til og ledelse av eksternfinansierte prosjekter (nasjonalt og/eller internasjonalt)
- Undervisningserfaring på universitetsnivå
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for Kjemi

Om stillingen

Her kan du lese mer [om Institutt for kjemi](#).

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs, fakultetets og instituttets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta av akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer

- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Erfaring med utvikling, implementering og oppfølging av HMS-rutiner i kjemiske forsknings- og undervisningslaboratorier
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for Kjemisk prosessteknologi

Om stillingen

Ved Institutt for Kjemisk prosessteknologi tar vi kjemien fra lab-skala til industriell produksjon. Dette krever et bredt spekter av kunnskap, fra molekylære prosesser og nanoteknologi til bygging og drift av store prosessanlegg. Vi utdanner kandidater til noen av Norges viktigste industrier og har en sentral rolle i utvikling av ny bærekraftig industriproduksjon. Instituttet har en klar strategi for å bidra til det grønne skiftet og for å oppfylle FNs bærekraftsmål. Vi tilbyr akademisk forskning og forskningsbasert utdanning for å støtte utviklingen av energieffektiv og bærekraftig prosess teknologi i Norge. Instituttet har omtrent 140 ansatte hvorav over halvparten er doktorgradskandidater eller postdoktorer. Den andre halvparten av de ansatte består av omtrent like deler faste vitenskapelige og teknisk/administrativ støtte. Her kan du lese mer om Institutt for Kjemisk prosessteknologi.

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs og fakultetets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta av akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø

- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Erfaring fra undervisning og forskning
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for materialteknologi

Om stillingen

NTNUs institutt for materialteknologi (IMA) er Norges ledende utdannings- og forskningsmiljø innenfor materialteknologi, materialkjemi og materialvitenskap. I samarbeid med industri og næringsliv er IMA pådriver for utvikling av innovative materialer, nye bruksområder og framstillingsprosesser. IMA driver utdanning og forskning innenfor funksjonelle materialer, metallproduksjon, fysikalsk metallurgi og elektrokjemi, i tillegg til relatert utdanningsforskning. Mer detaljer ligger på nettsiden: <https://www.ntnu.no/materialteknologi>. Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs og fakultetets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Ivareta IMAs interesser i forbindelse med NTNUs campusprosjekt
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta akademisk ytringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse i et internasjonalt arbeidsmiljø
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø for alle ansattgrupper og studenter i tråd med NTNUs verdier

- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten
- Ansvar for velfungerende HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

Kvalifikasjonskrav

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå (professor/førsteamanuensis) innenfor et relevant fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Erfaring fra faglig ledelse, som for eksempel prosjektledelse, teamledelse, ledelse av studieprogram eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter
- Forskningserfaring, fortrinnsvis fra eksperimentell aktivitet
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Undervisningserfaring eller erfaring fra veiledning
- Erfaring fra og kunnskap om materialvitenskap- og teknologi
- Ledererfaring fra forsknings- og utdanningsvirksomheter
- Erfaring med økonomi- og virksomhetsstyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor
- Erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Notat

Til: Fakultetene, Vitenskapsmuseet

Kopi til:

Fra: Avdelingsdirektør HR- og HMS-avdelingen

Ansettelse av instituttledere august 2025

Universitetsstyret behandlet sak om ansettelse av instituttledere f.o.m. 01.08.2025 på møtet 29.10.2024 (S-sak 48/24) og traff følgende vedtak:

- Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:*
 - Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)*
 - To representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst en fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet*
 - To representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene*
 - En representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgte*
- Styret slutter seg til følgende felles grunnleggende erfaring/kompetanse for stillingene som instituttleder:*
 - Ledererfaring*
 - Vitenskapelig kompetanse*
 - Evne til å lede fag/faglig-strategisk ledelse*
 - Rolleforståelse*
- Fakultetsstyrene og Museumsstyret gis fullmakt til å utforme endelige utlysningstekster i tråd med styrets vedtak, herunder tilpasse vedtakspunkt 2 til den enkelte rekrutteringssak.*

Postadresse

7491 Trondheim

Org.nr. 974 767 880E-post:
postmottak@adm.ntnu.no<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**5.etg Akrinn, Kalvskinnet,
Sverres gt. 12**Telefon****Telefaks****Saksbehandler**Monica Landrø
Aaste Line Strand
Petter Wiig

Tlf: +47 95 16 24 27

I det følgende gjøres det rede for en del forhold som antas vil komme til nytte når ansettelsesprosessene starter.

1. Innstillingsutvalg

Ved oppnevning av innstillingsutvalg ble det i styret lagt vekt på lokal tilhørighet både ved utnevning av studentrepresentanter og tillitsvalgte. Styret oppfordret også til at personene som oppnevnes i de ulike rollene representerer flest mulig av fakultetets og instituttets ansattgrupper. Dette er ikke absolutte krav, men forhold som må vektlegges der det er praktisk mulig i forhold til det overordnede hensynet til sammensetning av utvalget, som for eksempel kjønnsbalanse.

2. Utforming av utlysningstekst

NTNUs styre har i styremøte 29.10.24 sluttet seg til noen felles grunnleggende prinsipper for kvalifikasjonskrav for instituttlederstillingene. Prinsippene ble drøftet i rektoratet og dekanmøtet før behandling i styret. Fakultetene utarbeider selv de enkelte utlysningstekstene i tråd med disse prinsippene, tilpasset fakultetets spesifikke og lokale behov, og endelig utlysningstekst for den enkelte instituttlederstillingen vedtas av fakultetsstyrene.

2.1. Bakgrunn for de grunnleggende kvalifikasjonskravene/prinsippene

Instituttledere er tett involvert i kjernevirksomheten, har hovedansvar for faglig-strategisk og administrativ ledelse, og skal lede og utvikle instituttets virksomhet innen utdanning, forskning, formidling og innovasjon. De skal utvikle og styrke egen enhet i tråd med fakultetets og universitetets mål, og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen. Sentrale oppgaver for en instituttleder er beskrevet i [NTNUs styringsreglement](#), og innebærer bla:

Strategisk ledelse	Administrativ og faglig ledelse	Personalledelse
Har et helhetlig strategisk ansvar for utviklingen på sitt institutt og utøver dette i nært samarbeid med fakultetet og hele NTNU	Instituttleder er leder for den administrative og vitenskapelige virksomheten på instituttet, herunder drifts- og forvaltningsoppgaver, støtte til beslutnings- og strategiprosesser, koordinering og administrativt utviklingsarbeid. Instituttleder har også økonomi- og budsjettansvar for instituttet.	Instituttleder er personalleder for instituttets vitenskapelige ansatte og kontorsjef. Ved Institutt som har formelt fjerdenivå er instituttleder leder for kontorsjef og nivå 4-ledere.

Videre legger [NTNUs ledelsesprinsipper](#) føringer for instituttlederens lederskap

- **Å skape resultater** – gjennom helhetlig og strategisk tenkning - og tydelig kommunikasjon
- **Å utvikle medarbeidere og fagmiljø** – gjennom dialog og individuell tilpasning
- **Å utvikle et godt arbeidsmiljø** – basert på inkludering, gjensidig tillit og respekt

- **Autonomi, medvirkning og medbestemmelse** – i tråd med den norske modellen
- **God forvaltning** – gjennom effektiv og sikker drift på alle nivå og i alle funksjoner

UH-sektoren er nå i en situasjon med stagnerende/fallende budsjetter – dette gjelder også NTNU. Ledelse i neste åremålsperiode vil derfor handle mye om omstilling. Instituttlederne må evne å stå i krevende prosesser som for eksempel prioriteringer rundt emneportefølje/studieprogram, eller reduksjon i antall ansatte, men samtidig måtte opprettholde godt arbeidsmiljø, god personalledelse og å tilrettelegge for best mulig rammebetingelser for kjernevirksomheten. Instituttlederne vil stå i et krevende krysspenn mellom på den ene siden stagnerende budsjetter og på den andre siden dyktige ansatte som har store ambisjoner for sine fagområder. Dette vil kreve høy ledelseskompetanse, men også styringsevne og rolleforståelse.

Kombinasjonen ledererfaring (personalledelse og virksomhetsledelse) og høy vitenskapelig kompetanse innsnevrer søkergrunnlaget. Selv om NTNU har innført et system med formelt nivå 4 hvor framtidige ledere kan få sin første formelle ledererfaring er ikke dette nok til å sikre tilstrekkelig antall lederkandidater for instituttlederstillingene. At instituttledelse er krevende i seg selv, og at det å velge en lederkarriere kan oppleves som å gi avkall på forskerkarrieren, styrker heller ikke rekrutteringsgrunnlaget. Det at NTNU er inne i nedgangstider kan også gjøre lederstillingene mindre attraktive.

Kvalifikasjonskravene i dette notatet skal ikke tolkes som absolutte krav, men som førende prinsipper som skal ha betydelig vekt i rekrutteringsarbeidet. Prinsippene må også sees i sammenheng med fakultetenes «må- og ønskede kvalifikasjonskrav» i utlysningsteksten til den enkelte instituttlederstillingen. Det skal likevel være høy terskel for å senke kravene til både ledererfaring og vitenskapelig kompetanse. Vurderingene rundt både søkertilfang og kvalifikasjonskrav gjøres imidlertid best ved det enkelte institutt og fakultet.

Rektor og styret ber om at det legges stor vekt på følgende grunnleggende erfaring/kompetanse for alle instituttledere ved NTNU:

- Ledererfaring
- Vitenskapelig kompetanse
- Evne til å lede fag/faglig-strategisk ledelse
- Rolleforståelse

2.2. Ledererfaring

Hovedregel:

- Ledererfaring fra forsknings- og/eller utdanningsvirksomhet inkludert erfaring med personalansvar og virksomhetsstyring

Alternativer kan være:

- Erfaring fra prosjektledelse, studieprogramledelse, nestlederfunksjon ol.
- Tydelige krav til personlige egenskaper og motivasjon

- Tilbud om tilrettelagt lederopplæring, herunder eksempelvis coaching

Optimalt sett bør alle instituttledere ha tyngre ledererfaring fra forsknings og/eller utdanningsvirksomheter, inkludert personalansvar og virksomhetsstyring. Dette blir spesielt viktig med tanke på mer krevende rammebetingelser for NTNU og de konsekvenser det kan få for fakultetene og instituttene fremover. Tilsvarende stillinger i andre sektorer ville trolig blitt utlyst med absolutt krav om relevant ledererfaring.

Søkertilfanget, sektorens særtrekk hvor faglig kompetanse står i sentrum, og med mange ansatte i "uavhengige og selvstendige stillinger" innebærer at det kanskje ikke finnes tilstrekkelig antall kandidater med erfaring fra f.eks. formell personalledelse. Selv om det bør være en høy terskel for fakultetet å gå bort fra krav om ledererfaring med personalansvar, kan det derfor i noen tilfeller være nødvendig å senke kravet til ledererfaring. I disse tilfellene er det viktig at fakultetene vurderer konsekvensene av et slikt valg og hvilke alternative kvalifikasjonskrav som stilles, for eksempel erfaring med prosjektledelse, studieprogramledelse, nestlederfunksjon ol. Dersom kravet om erfaring med personalledelse senkes, er det spesielt viktig at man gjennom rekrutteringsprosessen setter tydelige krav til personlige egenskaper og motivasjon som tillegges god ledelse, og som er konkret og målbart i en rekrutteringsprosess.

Andre faktorer som kan ha betydning for hvilket nivå av ledererfaring som kreves, kan være instituttens ulike størrelse og akademiske profil, muligheten for å etablere en ledergruppe, god administrativ støtte, samt god og tilrettelagt lederopplæring, herunder eksempelvis coaching.

2.3. Vitenskapelig kompetanse

Hovedregel:

- Vitenskapelig førstestillingskompetanse på et av instituttets fagområder.
 - Forskerstillinger på tilsvarende nivå er også relevant.

Alternativer kan være:

- ph.d. med ledererfaring fra næringsliv/offentlig sektor innenfor relevant fagområde(r).
- mastergrad med omfattende erfaring og praksis fra instituttets kjerneområde.

Et sentralt prinsipp for kvalifikasjonskravene er å rekruttere instituttledere med solid akademisk bakgrunn og relevant faglig erfaring innenfor instituttets fagområde. Kvalifiserte søkere skal ha erfaring fra kunnskapsorganisasjoner og med undervisning og/eller forskning. Høy vitenskapelig kompetanse er viktig for organisasjonsforståelse, faglig innsikt og innflytelse i kollegiet. Faglig og ledelsesmessig legitimitet er særlig viktig for omstillingsarbeid og for krevende prioriteringer.

Vitenskapelig førstestillingskompetanse på et av instituttets fagområder bør være hovedregelen. Med førstestillingskompetanse menes at kriteriene for ansettelse i stilling som førstelektor, dosent,

førsteamanuensis eller professor jf. [universitets- og høyskoleforskriften §§ 3-4 til 3-7](#) er oppfylt. Forskerstillinger på tilsvarende nivå kan også være aktuelt.

For enkelte institutt med en næringslivsorientert/yrkesrettet og praksisnær profil, kan en ph.d. kombinert med god ledererfaring fra relevante fagområder i næringsliv og/eller offentlig sektor være et alternativ til kravet om førstestillingskompetanse. For et fåtall institutter finnes det få eller ingen lederkandidater med formalkompetanse utover mastergrad. Her vil mastergrad i kombinasjon med omfattende erfaring og praksis fra instituttets fagområde(r) være tilstrekkelig akademisk og erfaringsbasert grunnlag for ansettelse som instituttleder.

Fakultetene må selv fastsette hvilket akademisk kompetansenivå som kreves for deres respektive instituttlederstillinger, basert på deres spesifikke behov, profil (forskningsprofil, utdanningsprofil, praksisorientering, nærings- og industriprofil mv.) og mulig søkertilfang.

2.4. Å lede fag – faglig-strategisk ledelse

Å lede ansatte med tung fagkompetanse i et akademisk miljø hvor mange leder seg selv. Dette krever både fagkompetanse og organisasjonsforståelse, - og et helhetlig blikk for instituttet og dets rolle i organisasjonen

Faglig-strategisk ledelse kan defineres som det å lede ansatte med tung fagkompetanse i et akademisk miljø hvor mange i stor grad leder seg selv. Konteksten for instituttledere er daglig operativ ledelse av forskning og utdanning, og hvor ledelse av de som utfører kjerneoppgavene har hovedfokus. Å sette retning, konkretisere mål og utvikle strategier for å oppnå disse er sentralt. Evnen til å tilrettelegge for kjernevirksomheten, og å understøtte faglig utvikling og prioritering er sentralt. Dette krever både fagkompetanse og organisasjonsforståelse. Evnen til å utøve god og tillitsbasert ledelse må avveies mot behovet for styring og strategisk retning. Det er følgelig sentralt at en instituttleder forstår kjernevirksomheten, og evner å gjøre gode faglige prioriteringer og beslutninger som også blir forstått i fagfellesskapet. Instituttleder må ha god organisasjonsforståelse, og kunne ha et helhetlig blikk på instituttet og dets rolle i sammenheng med resten av organisasjonen

2.5. Rolleforståelse

Instituttledere må ha god og tydelig rolleforståelse, dette inkluderer bla:

- å ha en klar oppfatning av hvilke forventninger og ansvar som følger stillingen
- evne til å bygge et godt lederstøtteapparat med god forståelse for sine roller og ansvarsområder uten selv å bli «administrator».

Denne rolleforståelsen må sees i sammenheng med mange av de øvrige kvalifikasjonene, og har minst to viktige perspektiver:

- å forstå universitets- og høyskolesektoren
- å forstå hva ledelse innebærer, for eksempel å balansere ledelse og styring, og kunne stå i krysspress mellom forventningene fra ansatte og leder- og styringsoppgavene.

2.6. Øvrige kvalifikasjonskrav

Rektor og styret mener det er mest hensiktsmessig at det enkelte fakultet og Vitenskapsmuseet ut fra rammene ovenfor og egne behov utformer konkrete kvalifikasjonskrav og fullstendig utlysningstekst. Det forutsettes at informasjon og medvirkning ivaretas både fra ansatte og studenter. Vedlagte utlysningstekst er ment som et utgangspunkt fakultetene kan jobbe ut fra.

3. Rekrutteringsprosess

3.1. Medvirkning

Medvirkningen i selve ansettelsesprosessen skjer gjennom det partssammensatte innstillingsutvalgets arbeid og ved at fakultetsstyrene er vedtaksorgan for ansettelse av instituttleder. Utllysningsteksten er drøftet i dekanmøtet og SESAM i forkant av behandling i NTNUs styre. Videre medvirkning foretas lokalt ved fakultetene/VM og på instituttnivå. Det enkelte fakultetsstyre gis fullmakt til å utforme endelige utlysningstekster.

3.2. Kunngjøring og annonsering

Stillingene annonseres i relevante kanaler i tråd med de enkelte fakultetene og instituttens ønsker. Bred annonsering vil bidra til et godt søkertilfang, og profilering av NTNU.

Søknadsfrist for instituttlederstillingene er i utgangspunktet foreslått til 24.01.2025, men variasjoner kan forekomme tilpasset det enkelte fakultet. Åremålsperioden gjelder for perioden 01.08.2025 – 31.07.2029.

3.3. Ekstern bistand i rekrutteringsprosessen

NTNU har i mange år benyttet eksternt rekrutteringsbyrå ved ansettelse av åremålsledere. Det er innhentet bistand bl.a. til søk etter kvalifiserte eksterne og interne kandidater gjennom byråets nettverk, og til eventuelt gjennomføring av testing og referansesjekk som ledd i vurderingen av kandidatene. Enkelte søkere til toppstillinger er trolig også mer komfortable med en første uforpliktende kontakt med byrået enn med virksomheten selv. Et nøytralt eksternt blikk kan også være med på å gi prosessen ekstra legitimitet.

Det vil være opp til hvert enkelt fakultet å vurdere om det er behov for slik bistand. Vurderingene må gjøres i tråd med NTNUs retningslinjer og rammeavtaler.

3.4. Letekomité

I tråd med rapporten om «Lederansettelse i åremålsstilling ved NTNU – 25 forslag», (12.12.2021-Moen-utvalget) foreslås det å opprette interne letekomiteer bestående av representanter fra relevante fagområder. Letekomiteen opprettes av fakultetet/VM, og består av representanter som har inngående forståelse for fakultetets og instituttens kjernevirksomhet og hva den enkelte stilling vil kreve. Representantene i letekomite må være selvstendige og uavhengige, og de kan ikke være medlem av fakultetsstyret, som er ansettende organ.

Letekomiteen skal identifisere aktuelle kandidater til stillingen, både internt ved NTNU, men også fra andre institusjoner. Letekomiteens forslag til kandidater vil så inngå som en del av byråenes kandidatsøk der disse benyttes.

Fakultetene/VM vurderer selv om en slik letekomite skal opprettes.

4. Lønnsfastsettelse ved ansettelse av instituttleder

Uavhengig av hvorvidt den som ansettes er internt eller eksternt rekruttert, er det leder for ansettelsesorganet som har fullmakt til å lønnsinnplassere nyansatte i henhold til det som er opplyst i utlysningsteksten. Det er også leder for ansettelsesorganet som har anledning til å inngå forhandling om lønnsnivå innenfor de rammer stillingen er lyst ut med, dette jamfør lokal lønnspolitikk pkt. 2.4.

Selv om alle instituttledere utfører de samme arbeidsoppgavene og har det samme ansvaret, vil det også være forskjeller som gjør at det vil være urimelig om alle instituttledere har samme lønn.

På institusjonsnivå bør det imidlertid være en konsistens i fremgangsmåte og kriterier ved fastsetting av lønn.

Et felles system for lønnsfastsettelse er å slå fast en inngangslønn, og deretter fastsette mer variable påslag til denne lønnen.

Inngangslønn bestemmes av det aktuelle instituttets størrelse og kompleksitet. For enkelthets skyld forutsettes det at det er en sammenheng mellom størrelse og kompleksitet. For å opprettholde prinsippet om enkelthet forutsettes videre at størrelse måles ut fra det *totale antall årsverk* ved instituttet. Dermed holdes andre kompliserende faktorer som økonomi, antall studenter osv. utenfor.

Til denne inngangslønnen legges det til et *første påslag* som avspeiler *lønnsnivået ved instituttet*, og som derfor bl.a. vil være uttrykk for bl.a. fagets eller fagenes markedsverdi. Lønnsnivået kan være gjennomsnittslønn ved instituttet, enten gjennomsnittslønn for alle stillinger, for undervisnings- og forskerstillinger, for toppstillinger e.l.

Et *andre påslag* er et skjønnsmessig påslag som fremkommer etter en *forhandling med søkeren* der følgende elementer vektlegges: Grad av oppfyllelse av krav/ønsker i kunngjøringsteksten, markedet synliggjort gjennom antall søkere osv., lønn i nåværende stilling mm.

Videre skal dekan/museumsdirektør vurdere lønnsfastsettelsen på nytt innenfor stillingens lønnsalternativ innen 12 måneder, dette i henhold til Hovedtariffavtalens punkt 2.5.5. Denne bestemmelsen skal praktiseres restriktivt og kun brukes når det er åpenbart at kriteriene for lønnsfastsettelsen har endret seg vesentlig.

Det er foretatt undersøkelser vedrørende instituttlederlønn ved de fire BOTT- universitetene (hele 1.000 kr.)

Institusjon	Antall	Snitt	Median	Min	Maks.
UiO (apr. 24)	42	1.067	1.170	970	1.360
UiB (mai 24)	36	1.110	1.147	1.012	1.587 ¹⁾
NTNU (sep. 24)	55	1.153	1.127	908	1.397
UiT (jun. 24)	39	1.045	1.061	790	1.245

1) Høyeste er et spesielt tilfelle. Nest høyeste er 1.238.

Ved NTNUs fakulteter og Vitenskapsmuseet er lønningene slik pr. september 2024 (hele 1.000 kr.):

Fakultet	Antall	Snitt	Median	Min	Maks.
AD	4	1.139	1.127	1.126	1.175
HF	7	1.030	1.020	964	1.083
IE	7	1.344	1.336	1.304	1.396
IV	8	1.239	1.258	1.146	1.330
MH	8	1.156	1.122	1.033	1.397
NV	8	1.065	1.054	948	1.204
SU	7	1.143	1.114	1.012	1.261
ØK	4	1.205	1.188	1.064	1.380
VM	2	966	966	908	1.025

Selv om stillinger som instituttledere forutsettes å være heltidsstillinger, vil det være tilfeller der internt rekrutterte ledere har veiledningsforpliktelser ovenfor stipendiater eller postdoktorer. Slike forpliktelser er ofte ønskelige og nødvendige å opprettholde, og det må derfor i forbindelse med tiltredelse av lederstilling avtales hvordan disse forpliktelsene kan videreføres. Omfanget av forpliktelsene vil prinsipielt kunne ha betydning både for stillingsomfang og lønnsvurdering, men ytterligere føringer omkring dette legges ikke.

5. Internt rekrutterte instituttledere – lønn og faglig oppdatering ved tilbakevending til fast stilling.

Internt rekrutterte instituttledere vil som hovedregel ha permisjon fra sin faste stilling ved NTNU. På samme måte som det fastsettes lønn ved *tiltredelse* i åremålsstilling bør det også fastsettes lønn, eller i det minste prinsippene for fastsettelse av lønn, ved *retur* til den faste stillingen. Også faglig oppdatering bør avtales. Dette bør gjøres formelt riktig, og det bør skje i forbindelse med utarbeiding av arbeidsavtale.

5.1. Lønn ved fratredelse etter fullført åremål

Ved åremålets slutt og retur til tidligere stilling gjelder i utgangspunktet denne stillingens lønn. Denne lønnen skal justeres iht. lønnsutvikling i perioden og i forhold til lønn for ledende ansatte i tilsvarende stilling ved instituttet/fakultetet.

Dette prinsippet legges inn i arbeidsavtalen.

5.2. Faglig oppdatering etter fullført åremål

Etter endt, én eller flere, åremålsperioder forutsettes ett år med faglig oppdatering hvis vedkommende går tilbake til undervisnings- og forskningsstilling stilling. Praktisk organisering av dette avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Også dette prinsippet legges inn i arbeidsavtale.

6. Eksternt rekrutterte instituttledere – retrettstilling og etterlønn

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) har utarbeidet standardisert avtale for åremålstilsettinger i staten. Her er både retrettstilling og etterlønn omtalt. De rent avtalemessige forholdene som er beskrevet er ikke de mest vesentlige sidene ved retrettstilling og etterlønn, men de *overordnede prinsippene* er det.

Det understrekes at retrettstilling og etterlønn er virkemidler som bare unntaksvis skal benyttes.

Det understrekes videre at opplysninger om mulig retrettstilling og etterlønn *ikke* skal tas inn i kunngjøringstekstene. Om det likevel skal inngås avtale om retrettstilling eller etterlønn er det vesentlig at dette gjøres formelt riktig, at dette *skjer i forbindelse med utarbeiding av arbeidsavtale og at det skjer i samarbeid med nivå 1*.

6.1. Retrettstilling

Etter DFDs bestemmelser skal det foretas en konkret vurdering i den aktuelle situasjonen i de tilfellene det er ønskelig å beholde en tidligere arbeidstaker i virksomheten. Unntaksvis kan en slik avtale inngås, eksempelvis derom arbeidstakeren nærmer seg pensjonsalder.

Det er ikke lagt noen føringer på hva slags stilling som kan egne seg som retrettstilling. I dette ligger bl.a. at både undervisnings- og forskerstillinger og teknisk/administrative stillinger kan være aktuelle. At det må være en stilling som vedkommende er kvalifisert for, er åpenbart. Erfaringsmessig skaper tildeling av retrettstilling uansett en del uro og diskusjoner. Dersom slik stilling ligger innenfor *enhetens strategiske personalplan*, vil tildelingen lettere kunne aksepteres.

6.2. Etterlønn

Her påpeker DFD at etterlønn bare kan avtales dersom det er nødvendig for å få rekruttert spesielt kvalifiserte arbeidstakere til åremålstillinger. Når det vurderes som nødvendig kan partene avtale at

arbeidstakeren tilstås avtalt etterlønn, dersom vedkommende ikke går over i ny stilling etter utløpet av et årsmål. Det er en forutsetning at etterlønsperioden benyttes til å søke nye stillinger, eller for overgang til pensjon.

Det er ikke anledning til å avtale etterlønn når arbeidstaker har permisjon fra annen stilling for å tiltre årsmålet. Ordinær varighet for avtalt etterlønn er seks måneder. Etterlønnens varighet i 6 måneder skal gi arbeidstakeren rimelig tid til å finne nytt arbeid etter at årsmålet er utløpt. Etterlønn kan unntaksvis avtales for inntil 2 år med særskilt begrunnelse. Dette kan eksempelvis være aktuelt der arbeidstakeren i løpet av kort tid går av med pensjon.

Dersom partene har avtalt etterlønn, har arbeidstakeren ved årsmålets utløp rett til etterlønn i tråd med bestemmelsene nedenfor.

Etterlønnen utgjør inntil 80 % av totallønnen ved fratredelse. Arbeidstakere som var ansatt i staten før inngåelsen av årsmålskontrakten, kan gis rett til en etterlønn som tilsvarer den lønn vedkommende hadde på det tidspunkt årsmålskontrakten ble inngått. Arbeidstakere som mottar etterlønn, er forpliktet til å utføre annet passende arbeid.

7. Dersom tidsplanen ikke holdes

Det kan inntreffe forhold som gjør at ny instituttleder ikke kan tiltre ved planlagt tiltredelsesdato. Ett scenario kan f.eks. være at søkerne ikke blir funnet kvalifisert eller takker nei til et tilbud om stilling.

Dette vil i så fall kunne bli avdekket i perioden mellom søknadsfristens utløp og tidspunktet for forhandlinger med den påtroppende instituttleder. Dekanen vil i en slik situasjon på vanlig måte kunne beordre en ansatt til å fungere som instituttleder inntil videre. Dette reguleres for øvrig av hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 12 om stedfortredertjeneste.

Prosessen involverer mange personer og mange trinn, og det er vesentlig at nye instituttledere er på plass 01.08.202.

Vedlegg:

- Momenter til utlysningstekst
- Fremdriftsplan årsmålsansettelser

Dette er et eksempel på en tekst som følger samme struktur som utlysning av andre lederstillinger ved NTNU. Fakultetene kan bruke dette som et utgangspunkt, men står fritt til å utforme teksten selv ut fra de grunnleggende prinsippene vedtatt i styret, og instituttets profil.

Vil du være med å lede Norges største universitet inn i framtida?

Instituttleder – Institutt for ...

Om stillingen

Hvordan er det å jobbe for oss? Fakultetene kan beskrive stillingen og det unike ved instituttet. Fremhev det som er attraktivt for målgruppen. Ved behov for mer informasjon, bør relevante lenker benyttes, og unngå oppramsing av tall.

På Fakultet for xx skal vi nå ansette nye instituttledere. Vi leter etter deg som er en samlende og fremtidsrettet leder med stor faglig tyngde og gode lederegenskaper. Du blir en del av dekanens ledergruppe og får en sentral rolle i arbeidet med å realisere NTNUs visjon om «kunnskap for en bedre verden» (ev fakultetets/instituttets visjon)

Som instituttleder ved Norges største universitet får du muligheten til å påvirke universitetets retning og fremtid, samtidig som du er tett involvert i kjernevirksomheten. Du vil ha hovedansvar for den faglige og strategiske ledelsen, og skal lede og utvikle instituttets virksomhet innen utdanning, forskning, formidling og innovasjon. Dette innebærer å stimulere til fremragende forskning, sørge for attraktive studietilbud, skaffe ressurser i internasjonal konkurranse, og rekruttere høyt kompetente medarbeidere og talentfulle studenter. Du skal utvikle og styrke egen enhet i tråd med fakultetets og universitetets mål, og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av NTNU. Her kan du lese mer om Institutt for XXX (legg inn lenke)

NTNU legger stor vekt på et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og søker deg som kan lede instituttet gjennom utvikling og omstilling på en klar og effektiv måte, og samtidig som du støtter og anerkjenner dine medarbeidere. Les gjerne mer om våre forventninger til god ledelse ved NTNU her.

NTNU er en utviklingsorientert organisasjon som gir gode betingelser for personlig og profesjonell utvikling. Du vil lede og samarbeide med dyktige undervisere og forskere, og ha et administrativt støtteapparat som hjelper deg med å lykkes i rollen.

NTNU har hovedsete i Trondheim og campuser i Gjøvik og Ålesund. Hovedarbeidssted for denne stillingen er i Trondheim/Gjøvik/Ålesund.

Arbeidsoppgaver

Fakultetene kan tilpasse arbeidsoppgavene til den enkelte stillingen, og justere antall punkter og innhold selv. Her er imidlertid noen eksempler på formuleringer som kan brukes. Listen er ikke uttømmende:

Faglig strategisk ledelse og utvikling:

- Drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNUs og fakultetets strategi.
- Utøve god ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- Være en del av fakultetets utvidede ledergruppe og bidra til samarbeid på tvers av enheter for en helhetlig utvikling av organisasjonen
- Delta i NTNUs og fakultetets strategiske arbeid og følge opp vedtatte strategier på instituttnivå.
- Representere og posisjonere instituttet, samt fremme samarbeid internt og eksternt.
- Bidra til et stimulerende forsknings-, samarbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte på instituttet
- Sørge for god organisering og administrativ utvikling på instituttet, herunder også sikre omstillings- og endringskapasitet.
- Ivareta akademisk yringsfrihet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- Personalansvar og personalledelse
- Fremme en positiv organisasjonskultur, mangfold og inkludering, og et godt arbeidsmiljø i tråd med NTNUs verdier
- Gjennomføre medarbeidersamtaler og bidra til karriere- og medarbeiderutvikling.

Administrativ ledelse og drift:

- Ha ansvar for personal, økonomi- og ressursforvaltning, og sikre god håndtering av økonomi og ressurser i tråd med fastsatte rammer og strategiske føringer
- Sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU
- Oppfølging og samarbeid med studenttillitsvalgte og studentfrivilligheten

Kvalifikasjonskrav

Fakultetene kan tilpasse kvalifikasjonskravene til den enkelte stillingen, og justere antall punkter og innhold selv. Her er imidlertid noen eksempler på formuleringer som kan brukes. Listen er ikke uttømmende:

- Vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå innenfor ett av innenfor ett av instituttets fagområder, eller tilgrensende fagområde. Ph.d kombinert med relevant ledererfaring kan kompensere for kravet om førstestillingsnivå.
- Ledererfaring fra forsknings- og/eller utdanningsvirksomheter, inkludert personalansvar og virksomhetsstyring. Prosjektledelse, teamledelse, eller koordinering og gjennomføring av faglige aktiviteter kan kompensere for manglende erfaring med personalansvar og/eller virksomhetsstyring *(Ved bruk av siste ledd - , legg til ønskede kvalifikasjoner og personlige egenskaper som er relevante for personalledelse)*
- God forståelse for organisasjonen og for instituttets rolle både internt og eksternt
- God forståelse for det å lede høyt kvalifiserte ansatte i et akademisk miljø, inkludert daglig operativ ledelse, strategisk planlegging, og faglige prioriteringer.

Andre krav kan være:

- Erfaring fra undervisning og/eller forskning
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne på et skandinavisk språk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

Fakultetene kan tilpasse ønskede kvalifikasjoner til den enkelte stillingen, og justere antall punkter og innhold selv. Her er imidlertid noen eksempler på formuleringer som kan brukes. Listen er ikke uttømmende:

- Kunnskap om og erfaring med arbeid innen likestilling og mangfold
- Erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- Erfaring med personalansvar og medarbeiderutvikling
- Erfaring med å lede omstillingsprosesser samt utvikling av organisasjon og organisasjonskultur
- Kjennskap til lov- og avtaleverk i offentlig sektor

Personlige egenskaper

Fakultetene kan tilpasse personlige egenskaper til den enkelte stillingen, og justere antall punkter og innhold selv. Her er imidlertid noen eksempler på formuleringer som kan brukes. Listen er ikke uttømmende:

- Interesse for, og evne til, å lede og utvikle ansatte på en motiverende, inkluderende og samlende måte

- evne til å samarbeide og kommunisere effektivt med kolleger og studenter
- Kunne skape gode relasjoner, bygge nettverk og delta i den offentlige debatten
- Evne til å planlegge og gjennomføre strategier, samt nå langsiktige mål på en effektiv måte
- Opptatt av samarbeid, medvirkning og dialog i organisasjonen
- Beslutningsdyktig og tydelig, god på prioritering og delegering
- Utviklingsorientert leder med god gjennomføringskraft
- Kunne håndtere flere komplekse problemstillinger samtidig
- Evne til å ta vanskelige beslutninger samtidig som man ivaretar kjerneoppgaver, drift og arbeidsmiljø.
- God rolleforståelse med en klar oppfatning av forventninger og ansvar som følger stillingen
- Evne til å bygge opp og samarbeide med et godt lederstøtteapparat.

Ved vurdering av den best kvalifiserte, skal det i tillegg til formell kompetanse, erfaring og personlig egnethet, legges vekt på søkerens motivasjon og ambisjoner for stillingen.

Vi tilbyr

- En lederstilling i en stor organisasjon med et viktig samfunnsoppdrag
- Spennende og utviklende lederoppgaver i et sterkt og internasjonalt fagmiljø
- Lederopplærings- og utviklingsprogram
- Åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- Gunstige ansattgoder og fordeler
- Medlemskap i Statens pensjonskasse, som sikrer gode pensjons, forsikringsordninger og lånebetingelser

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål, med varighet fra 01.08.2025 til og med 31.07.2029. Stillingen lønnes etter avtale innenfor rammen for stilling som instituttleder (kode 1475). Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i [statsansatteloven](#), og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde:

- CV, attester og vitnemål
- Dokumentasjon på vitenskapelig kompetanse
- Navn og kontaktinformasjon til tre relevante referanser

Generell informasjon

Inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker at våre ansatte skal speile befolkningen, og søker til enhver tid de beste hodene. Dette gir NTNU økt produktivitet, innovasjon, bedre beslutningsprosesser, økt medarbeidertilfredshet og det konkurransefortrinnet vi trenger for å gjennomføre vårt samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning.

NTNU legger vekt på tilrettelegging og oppfordrer deg som kvalifisert kandidat til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, hull i CV eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter endringer som utviklingen i faget medfører, og de organisatoriske endringer som vedtas.

Offentlig søkerliste med navn, alder, stillingstittel og bostedskommune utarbeides etter søknadsfristens utløp. Dersom du ønsker å reservere deg fra oppføring på offentlig søkerliste må dette begrunnes. Vurdering vil bli gjort i henhold til gjeldende lovverk. Du vil bli varslet om reservasjon ikke tas til følge.

Hvis du har spørsmål om stillingene, kan du ta kontakt med dekan ...

Hvis du har spørsmål om ansettelsesprosessen kan du ta kontakt med HR, XXX, e-post: xxx.

Du kan også ta kontakt med vår samarbeidspartner Jefferson Wells/Search House v/(...)

Synes du dette ser interessant ut, og i samsvar med dine kvalifikasjoner, sender du oss din søknad elektronisk via jobbnorge.no med CV, vitnemål og attester vedlagt. Ved forespørsel må du kunne fremskaffe bekreftede kopier av din dokumentasjon.

Søknadsfrist: xx.xx.20

HR- og HMS-avdelingen

Dato
05.11.2024

Referanse

 Overordnet tidsplan for rekrutteringsprosesser for NTNUs åremålsstillinger perioden 01.08.25.- 31.07.2029

Stilling	Mars 2024	Mai 2024	Juni 2024	August 2024	Oktober 2024	Desember 2024	Januar 2025	Mars 2025	Mars/april/mai 2025	Juni 2025	01.08.25
To prorektorer	07.03.24 Styremøte Innstillingsutvalg	15.05.04 Styremøte Prorektorstruktur	18.06.24 Styremøte Utlysningstekster	20.08.24 Søknadsfrist		12.12.24 Styremøte Ansettelsesvedtak				Lederopplæring	Oppstart åremål
Prorektor for samfunnsansvar og formidling	07.03.24 Styremøte Innstillingsutvalg	15.05.04 Styremøte Prorektorstruktur	18.06.24 Styremøte Utlysningstekster Avvikende åremålsperiode	20.08.24 Søknadsfrist	29.10.24 Styremøte Ansettelsesvedtak		Oppstart åremål			Lederopplæring	
Dekaner/ Direktør VM	07.03.24 Styremøte Innstillingsutvalg		18.06.24 Styremøte Utlysningstekster	20.08.24 Søknadsfrist		12.12.24 Styremøte Ansettelsesvedtak	28.01.25 Styremøte Ansettelsesvedtak			Lederopplæring	Oppstart åremål
Viserektorer	07.03.24 Styremøte Innstillingsutvalg				29.10.24 Styremøte Utlysningstekster	02.12.24 Søknadsfrist		06.03.25 Styremøte Ansettelsesvedtak)		Lederopplæring	Oppstart åremål
Instituttledere					29.10.24 Styremøte Innstillingsutvalg og utlysningstekst		29.01.25 Foreslått søknadsfrist		Ansettelsesvedtak i fakultetsstyrene	Lederopplæring	Oppstart åremål

Postadresse

7491 Trondheim

Org.nr. 974 767 880E-post:
postmottak@adm.ntnu.no<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**5.etg Akrimn, Kalvskinnet,
Sverres gt. 12**Telefon****Telefaks****Saksbehandler**Monica Landrø
Aaste Line Strand
Petter Wiig
Tlf: +47 95 16 24 27

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret NV

Kopi til:

Fra: Dekan ved Fakultet for naturvitenskap

Signatur:

NVS-sak 18/24 Oppnevning av kandidater til innstillingsutvalg for ansettelse av instituttledere ved NV

Tilråding:

Fakultetsstyret oppnevner følgende personer som medlemmer i innstillingsutvalgene for ansettelse av nye instituttledere for perioden August 2025 – Juli 2029:

IBA:

Hovedrepresentanter

- Førsteamanuensis Egidis Dauksas
- Studiekonsulent Marielle Ryste Böhme

Vara:

- Universitetslektor Stig Atle Tuene
- Avdelingsingeniør Christian Stolz

IBF*:

Hovedrepresentanter

- Førsteamanuensis Wenche Sletthjell Prestvik
- Stipendiat Jonas Viken Grini

Vara:

- Universitetslektor Asle Andreas Grislingås
- Forsker, PhD – Anette Skjervold

IBI:

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Hovedrepresentanter

- Professor Thorsten Hamann
- Professor Jane Reid

Vara:

- Professor Henrik Jensen
- Professor Bente Graae

IBT:

Hovedrepresentanter

- Professor Eivind Almaas
- Overingeniør Gerd Inger Sætrom

Vara:

- Førsteamanuensis Sunniva Hoel
- Postdoktor Joachim Kjesbu

IFY:

Hovedrepresentanter

- Professor Bjørn Torger Stokke
- Teknisk leder Gjertrud Maurstad

Vara:

- Professor Randi Holmestad
- Professor Anne Borg
- HR-konsulent Magnus Gautvik

IKJ*:

Hovedrepresentanter

- Førsteamanuensis Ida-Marie Høyvik
- Overingeniør Julie Asmussen

Vara:

- Førsteamanuensis Audun Formo Buene
- Professor Alexandros Asimakopoulos

IKP:

Hovedrepresentanter

- Professor Edd Blekkan
- Professor Jana P. Jakobsen

Vara:

- Professor Hanna K. Knuutila
- Professor Hugo Jacobsen

IMA:

Hovedrepresentanter

- Professor Knut Martinsen
- Overingeniør Marthe Folstad

Vara:

- Førsteamanuensis Espen Sandnes
- Forskningsrådgiver Marianne Lenes

* For IKJ og IBF er det anbefalt å utsette utlysningen. Ved ny utlysning for felles institutt må ny sammensetning vedtas.

Vedlegg:

1. Oversikt over alle oppnevnte representanter fra Fakultetsstyret, LOSAM og studenttillitsvalgte

Bakgrunn

Ansettelse av instituttleder foretas på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Etter univl. § 7-4 (2) fastsetter styret selv innstillingsutvalgets sammensetning.

NTNUs styre behandlet 29.10.24 styresak 48/24 og vedtok følgende sammensetning av innstillingsutvalgene ved NTNU:

Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:

- *Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)*
- ***To representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst en fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet***
- *To representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene*
- *En representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgte*

Kjønnsbalanse

Innstillingsråd- og utvalg etter universitets- og høyskoleloven er offentlige organ, og omfattes av kravene til kjønnsbalanse i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer at lovens §28 om kjønnsbalanse skal følges. Bestemmelsen inneholder

følgende kriterium for utvalg med seks til åtte medlemmer; hvert kjønn skal være representert med minst tre. Dersom det ikke lar seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn må det søkes om dispensasjon fra KD.

Øvrige anbefalinger

Det er anbefalt lokal tilhørighet både ved utnevning av studentrepresentanter og tillitsvalgte. Styret oppfordret også til at personene som oppnevnes i de ulike rollene representerer flest mulig av fakultetets og instituttets ansattgrupper, der dette er praktisk mulig. For den av de to representantene som oppnevnes av fakultetsstyret som ikke er fast vitenskapelig ansatt ved instituttet kan det oppnevnes eksternt representant.

Sammensetning av innstillingsutvalg

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner representantene som er i kolonne 2 og 3 i vedlagte tabell 1. LOSAM har oppnevnt representanter i kolonne 4 og 5. Fakultetstillitsvalgte studenter har oppnevnt representanter i kolonne 6. Kolonne 7 representerer enten kvinnelig eller mannlig dekan. Fargekodingen representerer en intensjon om hvem som i utgangspunktet sitter i komiteen ved henholdsvis kvinnelig eller mannlig dekan før hensyn til habilitet tas inn.

Ansettelsesmyndighet

Det er Fakultetsstyret som foretar ansettelse på bakgrunn av innstillingsutvalgets innstilling.

	Fak. Styret vit	fak. Styret fri	LOSAM	LOSAM	Student	Dekan
IBA	Førsteamanuensis Egidis Dauksas, biomarine fag	Marielle Ryste Böhme, studiekonsulent	Heidi Engstrøm, overingeniør	Førsteamanuensis Ann-Kristin Tveten, bioingeniør	Nora Nervik	M
IBA vara	Universitetslektor Stig Atle Tuene	Christian Stolz, avdelingsingeniør	Universitetslektor Mariann Unhjem Wiik, bioingeniør	Univseritetstsektor Biomarin innovasjon Birgitte Torseth	Bjørn Eric Bjøringsøy	F
IBF	Førsteamanuensis Wenche Slettahjell Prestvik	Stipendiat Jonas Viken Grini	Universitetslektor, Ina Møller	Prosjektøkonom, Roger Sivertsen	Synne Hetland	M
IBF vara	Universitetslektor Asle Andreas Grisingås	Forsker, PhD - Anette Skjervold		Førstelektor, phd, Kristin Nørsett	Kasper julian Aalberg-Nordskog	F
IBI	Professor Thorsten Hamann, multiscale	Professor Jane Reid, CBD	Toril Ottesen, studiekonsulent	Professor Atle Bones, celle mol	Maria Skauge Larsen	M
IBI vara	Professor Henrik Jensen, CBD	Professor Bente Graae, multiscale	Maja Haaker, PhD-konsulent	Professor Sigurd Einum - CBD	Omar Chelbi Rusten	F
IBT	Professor Eivind Almaas, mikrobiell bioteknologi	Overingeniør, Gerd Inger Sætrum, mikr biotek	Professor Finn Lillelund Aachmann, biopolymerer og biomaterialer	Avdelingsingeniør Amalie J. H. Mathisen, analyse og kontroll av mikrobielle samfunn	Renate Bekkevold Evensen	M
IBT vara	Førsteamanuensis Sunniva Hoel, matvitenskap	Joachim Kjesbu, postdoktor biopolymerer og biomaterialer	Førsteamanuensis matvitenskap, Ida-Johanne Jensen	Martin Haider, avd. ing matteknologi	Jakob Ravnestad	F
IFY	Professor Bjørn Torger Stokke, Biofysikk og medisinsk teknologi	Gjertrud Maurstad, teknisk leder	Jacob Linder, qspin	Brit Wenche Meland, rådgiver studie	Eirik Rokk Bache	F
IFY vara	Professor Randi Holmestad/Anne Borg, Materialfysikk	Magnus Gautvik, HR-konsulent	Emil Christiansen, senioringeniør, materialfysikk	Anne Sæther, PhD-konsulent	Nathalie Tør Austgulen	M
IKJ	Førsteamanuensis Ida-Marie Høyvik, teoretisk kjemi	Julie Asmussen, overingeniør	Professor Trond Peder Flaten, Naturmiljø og analytisk kjemi	Marit Syvertsen, overingeniør	Rina Bøe Skutberg	F
IKJ vara	Professor Alexandros Asimakopoulos, Naturmiljø- og analytisk kjemi	Førsteamanuensis Audun Formo Buene, Organisk kjemi	Professor Henrik Koch, teoretisk kjemi	Marie Kristiansen, HR-konsulent	Stuart Christopher Bennett	M
IKP	Edd Blekkan, professor katalyse	Jana P. Jakobsen, Professor/nestleder forskning, Miljø- og reaktorteknologi	Brit-Iren Tiseth, rådgiver økonomi	Karin Wiggen Godø, overingeniør	Sondre Armann	F
IKP vara	Hanna K. Knuutila, professor Miljø- og reaktorteknologi, nestleder utdanning	Professor Hugo Jacobsen, miljø og reaktorteknologi	Pål Jarle Aune, administrativ koordinator (ICULTURE & SUBPRO)	Gøril Flatberg, senioringeniør	Rebekka Gravdahl	M
IMA	Knut Martinsen, professor fysikalsk metallurgi	Marthe Folstad, overingeniør	Sverre Magnus Selbach, professor FACET	Eli Beate Larsen, teknisk leder	Morgan Ryste Børresen	F
IMA vara	Espen Sandnes, førsteamanuensis elektrokjemi	Marianne Lenes, forskningsrådgiver	Maria Wallin, seniorforsker - ressurser, energi og miljø	Sebastian Stixrud, prosjektøkonom	Eirin Hollinger	

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: MR/ECB

NVS-sak 19/24 Strategiprosess ved NV og grovskisse ny strategi

Tilråding:

Fakultetsstyret tar orientering om strategiprosessen ved NV til etterretning, og støtter NV-fakultetets innspill om grovskisse til ny strategi som innspill til rektor. Dekan gis fullmakt til å justere grovskissen i tråd med innspill fra fakultetsstyret og ledergruppen ved NV.

Vedlegg:

1. Bestilling fra rektor
2. Bestilling til instituttene
3. Grovutkast til ny strategi for Fakultet for naturvitenskap

Bakgrunn

NTNUs nåværende strategi «Kunnskap for en bedre verden» gjelder i perioden 2018 – 2025. Det er derfor i 2024 igangsatt en prosess, ledet av rektor, som skal føre frem til at ny strategi for NTNU vedtas av universitetsstyret den 15. juni 2025. Den nye strategien skal gjelde fra 1. januar 2026.

Rektor har lagt opp til at strategiprosessen ved NTNU må være en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen, og at hovedstrategien skal bygge på utkastene til fakultetsstrategiene. Rektor har bestilt et grovutkast til fakultetsstrategi fra alle fakultet, og disse skal være ferdig innen 1. februar 2025.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Det legges videre opp til at fakultetenes strategier skal ferdigstilles før 1. januar 2026. Det er fakultetsstyrene som vedtar fakultetenes strategier. Det skal også utvikles egne strategier for campusene i Gjøvik og Ålesund, og for alle instituttene ved NTNU. Rektor legger opp til at også disse strategiene skal gjelde fra 1. januar 2026.

Tidshorisont for ny strategi

Rektor mener strategien bør ha en tidshorisont på 10 år, og det kan være hensiktsmessig å vurdere om det er behov for revidering av strategien midtveis.

NTNUs visjon, verdier og samfunnsoppdrag

NTNU har hatt «Kunnskap for en bedre verden» som visjon siden 2011. Selv om undersøkelser viser at visjonen ikke er godt kjent hos alle grupper i samfunnet, så er den etter hvert godt innarbeidet hos NTNUs ansatte, studenter og samarbeidspartnere. Rektor mener visjonen fungerer godt og at den bør videreføres.

NTNU har også hatt kjerneverdiene kreativ, konstruktiv, kritisk og respektfull lenge. Disse verdiene henger sammen og det er helheten av dem som utgjør verdigrunnlaget for institusjonen. Det har vært få som har tatt til orde for å endre disse verdiene og rektor mener at de bør videreføres i ny strategi.

Rektor foreslår i tråd med de diskusjonene som har vært med organisasjonen og i styret at beskrivelsene av visjon og verdier, samt universitets samfunnsoppdrag ikke tas med i strategien, men ligger som et grunnlag som strategien hviler på.

Strategiens struktur

NTNU-styret har vedtatt at fakultetenes og Vitenskapsmuseets (VM) strategier skal følge samme struktur som universitetsstrategien. Fakultetene og VM skal levere et grovkast til sine enheters strategier innen 1. februar 2025, som universitetsstrategien skal bygge på. Det er derfor viktig for det videre arbeidet at alle enhetene arbeider innenfor noenlunde lik mal.

I diskusjonene så langt er det etterlatte inntrykket at selv om dagens strategi har fungert godt, så bør den nye strategien få en forenklet struktur og bli kortere. For det første argumenteres det, som nevnt over, for at universitetets visjon, verdier og samfunnsoppdrag er noe som er relativt bestandig, og som det dermed ikke er behov for å endre for ofte. Strategien, derimot, har en kortere tidshorisont, og bør fokusere på endring, eller også på det som det er viktig å bevare når rammebetingelsene endres mye. For det andre argumenteres det for at strategien enda tydeligere bør være et verktøy for prioritering, og det innebærer at strategien bør være mer konsis.

Rektor mener derfor at det er hensiktsmessig med en ny struktur på strategien, som er forenklet og kortere. Både på universitetsnivå og fakultetsnivå.

Ambisjoner i ny strategi

Rektor foreslår at strategien struktureres etter to-tre ambisjoner som skal være retningsgivende for NTNU de neste ti årene og fire-fem premisser/forutsetninger som må på plass for å lykkes med å nå ambisjonene.

Rektor foreslår to ambisjoner som utgangspunkt for den videre diskusjonen i organisasjonen på områder der NTNU har særlig behov for å utvikle seg de neste ti årene.

- 1. Vi skal utvikle oss som et ledende, internasjonalt universitet med høye kvalitetsstandarder og**
- 2. Vi skal utvikle rollen vår for at kunnskap kommer i bruk og som pådriver for bærekraftig utvikling.**

Rektor foreslår også at strategien peker på noen ulike forutsetninger både for at vi skal kunne løse de varige samfunnsoppgavene våre og for å lykkes med å utvikle oss i den retningen vi setter i strategien.

Hvorfor disse ambisjonene?

Først og fremst fordi NTNU skal bli enda bedre på å være NTNU. For at vi skal kunne rendyrke styrkene våre og utvikle dem videre. Vi rår over store ressurser i form av mennesker, midler og infrastruktur. Det er i stor grad opp til oss selv å forvalte dette slik at vi når ambisjonene våre.

Vi har stolte tradisjoner og er anerkjent som et nasjonalt eliteuniversitet innen noen områder. Denne posisjonen er rektor opptatt av at vi skal bevare og utvikle videre i hele bredden av universitetet. Rektor mener at NTNU skal ha høye kvalitetsstandarder, og at målestokken for vår virksomhet skal være internasjonal.

Framover mener rektor at strategien bør bidra til at NTNU enda tydeligere prioriterer slik at vi sikrer høy kvalitet i den faglige kjernevirksomheten. Det gjelder i alle typer investeringer, i ansettelsesprosesser og i driften vår. Dette må til om vi skal fortsette å hevde oss i konkurransen om de beste hodene, og om vi skal være med i de mest attraktive internasjonale nettverkene.

At vi arbeider for at kunnskap skal komme i bruk er et av NTNUs aller viktigste varemerker, og dette blir ikke mindre viktig framover. Samfunnet trenger kunnskap for en bedre verden. Utfordringene verdenssamfunnet står overfor er store, prekære og til dels eksistensielle. Vi må utvikle kunnskap, teknologi og løsninger sammen med de som er i front faglig i verden og sammen med dem som skal ta den bruk i sine virksomheter. Kandidatene er et hovedbidrag for å bringe ny og relevant kunnskap ut i samfunnet. Vi må også tilby fleksible løsninger slik at mennesker kan lære hele livet, og at arbeidslivet får kompetansepåfyll. Vi må også bidra til omstilling, nye arbeidsplasser og framtidens løsninger. Vi må bidra med vår

kunnskap i politikktutforming og vi må bidra til kunnskapsbasert ordskifte, og kritikk av løsninger som ikke er optimale.

For å ytterligere anskueliggjøre hva som kan være innholdet under de to ambisjonene ligger det en skisse under som grunnlag for diskusjon.

Ambisjon 1: Et ledende, internasjonalt universitet

- *NTNUs faglige kjernevirksomhet (forskning, utdanning og kunst) skal holde høyt internasjonalt nivå*
- *Vi utvikler hovedprofilen vår innen naturvitenskap og teknologi*
- *Vi utvikler våre nettverk og samarbeid med de beste fagmiljøene internasjonalt*
- *Vi er attraktive for jobb- og studiesøkende nasjonalt og internasjonalt*

Ambisjon 2: Kunnskap i bruk - en pådriver for bærekraftige løsninger

- *Regional, nasjonal og internasjonal rolle*
- *Tverrfaglig samhandling er vår styrke*
- *Skaper nytt - innovative løsninger, nye teknologier og nytt næringsliv*
- *Fleksible løsninger og livslang læring*
- *Samarbeidspartner for arbeidslivet*
- *Formidling og kunnskapsbasert ordskifte*

Premisser/forutsetninger for å lykkes

- *Akademisk frihet*
- *Et godt lærings- og arbeidsmiljø for alle*
- *Bærekraftig infrastruktur og drift*
- *En kompetent og dynamisk administrasjon*

Strategiprosessen ved NV-fakultetet

Arbeidet startet våren 2024 med en omverdens- og ståstedsanalyse i ledelsen ved NTNU og NV. Deretter satte dekan ned en arbeidsgruppe ved NV-fakultetet, ledet av prodekan for forskning Magnus Rønning, som har fått i oppdrag å planlegge og gjennomføre en god strategiprosess ved fakultetet som skal resultere i et første grovkast til ny NV-strategi.

Arbeidsgruppen har satt strategi på agendaen både på ledersamling og styreseminar høsten 2024, og arbeidsgruppen har søkt å involvere hele fakultetet i prosessen gjennom en bestilling til instituttene okt/nov 2024.

Arbeidsgruppen består for øvrig av prodekan for utdanning Karina Mathisen, avdelingsdirektør Elin C. Balstad, instituttleder Jens-Petter Andreassen, instituttleder Erik Wahlström, professor Berit L. Strand og førsteamanuensis/nestleder for forskning Lars Gansel.

Notat

Til: Fakultetene, Vitenskapsmuseet, viserektorene

Kopi til: Direktør for organisasjon og infrastruktur, Studenttinget

Fra: Rektor

Signatur:

Utarbeidelse av utkast til fakultetsstrategier og innspill til NTNUs strategi

NTNUs gjeldende [strategi](#) gjelder i perioden 2018 – 2025. Det er satt i gang en prosess, ledet av rektor, som skal føre frem til ny strategi vedtas av NTNUs styre den 15. juni 2025. Den nye strategien skal gjelde fra 1. januar 2026. Rektor viser til saken som NTNUs styre behandlet i sitt møte 29.10.2024. (Vedlagt)

Styrets vedtak

Styret behandlet strategiprosessen i sitt møte 29. november 2023 (S-sak 41/23) og gjorde følgende vedtak:

1. Det legges opp til en prosess der styret vedtar NTNUs nye strategi som skal gjelde fra 1. januar 2026 før sommeren 2025.
2. NTNUs strategi skal favne hele bredden av virksomheten.
3. Fakultetene og Vitenskapsmuseet skal utvikle egne strategier som konkretiserer hovedstrategien. Disse strategiene skal følge samme oppbygging som hovedstrategien.

Styret behandlet videre saken i sitt møte 29. oktober 2024 S-sak 45/24 og gjorde følgende vedtak: (Merk – ikke likelydende med forslaget i saksframlegget)

1. NTNUs nye strategi skal gjelde for perioden 2026-2035. Strategien skal revideres etter 6 år.
2. NTNUs visjon «Kunnskap for en bedre verden» og verdiene kreativ, konstruktiv, kritisk og respektfull videreføres, og beskrivelsene av dem oppdateres i dialog med organisasjonen. Styret forventer at visjonen og verdigrunnlaget erfares og synliggjøres.
3. NTNUs strategi skal være kortfattet og tydelig. Strategien struktureres etter to-tre ambisjoner som skal være retningsgivende for NTNU de neste ti årene og fire-fem premisser/forutsetninger som må på plass for å lykkes med å nå ambisjonene.
4. NTNUs nye strategi skal ha en egen tittel som uttrykker essensen i strategien.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@ntnu.no www.ntnu.no	Høgskoleringen 1 Hovedbygningen	+47 73595000	Morten Størseth Tlf: 90077472

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Bestilling av utkast til fakultets- og campusstrategier og innspill til NTNUs strategi

Rektor ber fakultetene og Vitenskapsmuseet (VM) oversende et 1. utkast til sine strategier innen 1. februar 2025.

Rektor ber viserektorene oversende et 1. utkast til campusstrategier innen 1. februar 2025.

Rektor ber også om et innspill til NTNUs hovedstrategi innen samme frist.

Frist for utkast til instituttenes strategier avgjøres av fakultetene og VM.

Utkast til fakultetsstrategier og campusstrategier, samt innspill til NTNUs strategi skal sendes i Elements på saksnummer 2024/11486 og til Morten Størseth morten.storseth@ntnu.no.

Skisse til innhold

Da styret behandlet S-sak 45/24, la Rektor vekt på at det ikke er hensiktsmessig at styret på nåværende tidspunkt bestemmer i detalj formuleringene og innretningen på ambisjonene og premissene/forutsetningene i den nye NTNU-strategien, men at dette blir resultat av den kommende prosessen på ulike nivå. Endelig utforming av strukturen og ambisjoner og forutsetninger for å lykkes er ikke endelig klart før styret har fattet vedtak om ny strategi i juni 2025.

Rektors framlegg og styrets diskusjon tok utgangspunkt i to ambisjoner og fire premisser/forutsetninger for å lykkes. Essensen i disse ambisjonene og premissene/forutsetningene skal være med videre i diskusjonene, men det er åpent for å foreslå andre formuleringer.

Strategien skal være kortfattet, men rektor og styrets vedtak åpner for at fakultetene og viserektorene kan foreslå en ambisjon i tillegg til de to som er nevnt i S-sak 45/24. Fakultetene, VM og viserektorene står friere til å forslå premisser/forutsetninger for å lykkes, men med et utgangspunkt i rektors sak til styret.

Styret var i sin diskusjon 29.10.2024 opptatt av at:

- NTNU skal ha høye ambisjoner
- Formuleringene knyttet til ambisjoner bør ikke være så generiske at de kan gjelde hvilket som helst universitet
- Særpreget med en tydelig hovedprofil, tverrfaglighet og at kunnskap skal komme i bruk samt bidrag til omstilling/bærekraft må være fremtredende
- Strategien skal preges av aktivt språk og tydelighet, og man må kunne følge måloppnåelse for strategien
- Strategien skal fokusere på endring, men også på det som det er viktig å bevare

- Strategien skal være et redskap for prioriteringer og god ressursutnyttelse
- Akademisk frihet og institusjonell uavhengighet er et helt sentralt premiss

Rektor legger opp til at et 1. utkast til NTNUs strategi behandles i styrets møte i mars 2025, før endelig strategi vedtas i juni 2025. Det legges opp til at fakultetenes strategier skal ferdigstilles før 1. januar 2026. Det er fakultetsstyrene som vedtar fakultetenes strategier.

Det skal utvikles egne strategier for campusene i Gjøvik og Ålesund og for alle instituttene ved NTNU. Rektor legger opp til at også disse strategiene skal gjelde fra 1. januar 2026.

Rektor legger opp til at strategiprosessen må være en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen og til at hovedstrategien skal bygge på utkast til fakultetsstrategier og campusstrategier. Også instituttene strategier må utarbeides i vekselvirkning med fakultetenes og campusenes strategier. Fakultetene må finne egnede måter å få til denne vekselvirkningen på frem til strategiene skal vedtas innen fristen 1.1.2026.

Fakultetene og VMs strategier skal konkretisere ambisjonene og forutsetningene/premissene i NTNUs strategi og tydeliggjøre hvilke strategiske valg og prioriteringer dette medfører for enheten. Det samme skal campusstrategiene.

Rektor ber fakultetene og viserektorene sørge for god medvirkning i strategiprosessen og at prosessene med fakultets-, institutt og campusstrategier er transparente og tydelig kommunisert til studenter og ansatte. Det er en egen [nettside](#) for strategiprosessen som også fakultetene, VM og viserektorene kan bruke for å gi informasjon.

Fakultetene, VM og viserektorene må selv vurdere behov for eksterne innspill i sine strategiprosesser.

Fakultetene har tidligere blitt invitert til å foreslå personer til en skrivegruppe som vil utarbeide utkast til hovedstrategien. Skrivegruppen vil bli etablert høsten 2024 basert på forslagene. Skrivegruppen vil starte arbeidet før ledersamling i januar 2025 med punkt 2 i S-sak 45/24.

Mal for utkast

Fakultetene og VM har bedt om å få en mal for sine utkast til strategi. Førsteutkastet til NTNUs strategi, fakultetsstrategier og campusstrategier skal følge følgende mal:

Våre ambisjoner (det er anledning til å omformulere ambisjonene, men uten at essensen endres):

Ambisjon 1 (inntil 400 ord)

Vi skal utvikle oss som et ledende, internasjonalt universitet med høye kvalitetsstandarder

Ambisjon 2 (inntil 400 ord)

Vi skal utvikle rollen vår for at kunnskap kommer i bruk og som pådriver for bærekraftig utvikling.

(Evt ambisjon 3) (inntil 400 ord)

Premisser/forutsetninger for å lykkes Det kan foreslås inntil 5 premisser/forutsetninger (inntil 250 ord på hver)

I S-sak 41/23 ble følgende framhevet:

- Akademisk frihet
- Et godt lærings- og arbeidsmiljø for alle
- Bærekraftig infrastruktur og drift
- En kompetent og dynamisk administrasjon

Til hele NV-fakultetet

Utarbeide ny strategi

Nye fakultets- og instituttstrategier ved NV skal ferdigstilles i 2025. Men allerede ved årsskiftet må vi utarbeide et grovkast til ny NV strategi som skal sendes til rektor som innspill til ny NTNU-strategi.

Strategiarbeidet startet allerede våren 2024 og dette har stått på agendaen på ulike ledersamlinger og styreseminar, og en arbeidsgruppe ledet av prodekan forskning Magnus Rønning er nedsatt for å planlegge og gjennomføre denne prosessen ved NV.

Arbeidsgruppen trenger nå innspill fra fagmiljøene

Arbeidsgruppen ønsker nå innspill fra hele fakultetet på hva som bør være våre ambisjoner ved NV frem mot 2034. Disse innspillene bør være så tydelige og konkrete at de gjenspeiler NVs egenart og setter hovedprofilen på agendaen.

Regjeringens langtidsplan for forskning har seks tematiske prioriteringer:

- Hav og kyst
- Helse
- Klima, miljø og energi
- Muliggjørende og industrielle teknologier
- Samfunnsikkerhet og beredskap
- Tillit og fellesskap

Arbeidsgruppen registrerer at NTNUs nylig vedtatte tematiske satsinger reflekterer 5 av disse punktene. Temaet muliggjørende og industrielle teknologier er derimot ikke dekket. NVs egenart ligger i kombinasjonen av naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier. NV har nå gjennom ny strategi mulighet til å synliggjøre og fremme sin egenart innen muliggjørende og industrielle teknologier som samtidig ivaretar naturmangfold og miljø.

Arbeidsgruppen ønsker derfor konkrete forslag til hvordan NVs bidrag på dette området kan inngå i en grovskisse til ny NV-strategi.

Forslag til hovedmål for NV-fakultetet er gitt i tabell 1 under. Disse er basert på diskusjoner i ledersamlinger og fakultetsstyreseminar, og er tenkt å være NV-spesifikke, etterprøvbare og ikke selvsagte. Disse forslagene til hovedmål er ikke ment å være begrensende for diskusjonene i fagmiljøene ved NV, men heller et utgangspunkt for diskusjon.

Det er viktig for enhver organisasjon å ha en strategi som staker ut kursen, og dette er en gyllen mulighet til å være med å påvirke retningen for NV og NTNU i fremtiden!

Tabell 1. Forslag til hovedmål for NV-fakultetet

Hovedmål	Tema
NV skal være pådriver i den grønne omstillingen og sirkulær økonomi gjennom å utnytte kombinasjonen naturvitenskap og teknologi.	Strategisk betydning
NV skal ha Norges mest attraktive utdanning innen naturvitenskap og teknologi.	Strategisk betydning
NV tar en ledende rolle for å definere og drive fram bærekraftige løsninger innen forskning og undervisning. Eksempel: Klima utfordringer + biologisk mangfold, sirkulær industri.	Strategisk betydning
NV er internasjonalt anerkjent for sterke fagmiljø innen Fysikk, biologi, kjemi og kobling til teknologier.	Strategisk betydning
NV er i 2025 en etterspurt aktør i internasjonale forsknings- og undervisningsprogrammer innenfor naturvitenskap og teknologi.	Strategisk betydning
Vi bidrar vesentlig til det grønne skiftet og NTNUs visjon gjennom kompetansen til våre kandidater, og ved vår forskning og innovasjon.	Strategisk betydning
NV skal bidra til en bærekraftig utnyttelse av naturressurser og livskraftig næringsvirksomhet i nordområdene og Arktis	Strategisk betydning
Inkludere faglighet gjennom f.eks. NVs marine strategi	Strategisk betydning
Våre kandidater har naturvitenskapelig kompetanse som bidrar til ansvarlig ressursforvaltning	Kandidaters kompetanse
NVs studieprogrammer gir bærekrafts- og digitalkompetanse gjennom en stige av teoretiske og labpraktiske ferdigheter	Kandidaters kompetanse
Våre kandidater innen naturvitenskap og teknologi leder omstilling av samfunnet på naturens premisser.	Kandidaters kompetanse
NV skal være den ledende leverandøren av kandidater til samfunnsbehov innen naturvitenskap og teknologi.	Kandidaters kompetanse
NV skal være et ledende fakultet innenfor utdanning av realfag.	Kandidaters kompetanse
NV har forskningsgrupper med internasjonalt ledende kompetanse innen miljømessig bærekraft, sirkulærøkonomi og [viktige fagområder].	Forskning
Prioritere forskning som bidrar til redusert ressursforbruk og bevaring av biologisk mangfold.	Forskning
NV har internasjonalt ledende faggrupper innen alle disiplinene innen naturvitenskap.	Forskning
NV må være synlig i det offentlige rom på sentrale temaer innenfor Naturvitenskap med en klar identitet og være en attraktiv diskusjonspartner.	Formidling
NV skal være den foretrukne EVU-leverandør innen naturvitenskap.	EVU
NV skal prioritere videreutdanning av lærere for igjen å sikre studenter med realfagskompetanse.	EVU

Spørsmål

Arbeidsgruppen ønsker tilbakemelding på følgende:

- Fakultetsstyret, ledergruppen og arbeidsgruppen foreslår å bruke NTNUs visjon «Kunnskap for en bedre verden», som visjon for NV fordi vår egen visjon «Naturvitenskap og teknologi for en bærekraftig framtid» er lite kjent og det ikke tjener NV å ha to visjoner. Er instituttene enig i dette?
- Er instituttene enige i at NV profilerer sin strategi innen muliggjørende og industrielle teknologier som samtidig ivaretar naturmangfold og miljø, og at NVs egenart ligger i kombinasjonen av naturvitenskapelig grunnforskning og muliggjørende teknologier?
- Har instituttene innspill til de foreslåtte hovedmålene (se tabell 1) i ny strategi for NV? Er de dekkende? Setter de retning? Er de ambisiøse nok? Mangler noe? Skal noe ut? Bør vi omformulere noen?

Alle ansatte ved NV skal medvirke

Vi ber om at alle ledere sørger for en bred og inkluderende involvering av alle ansatte i denne prosessen. Vi håper hele fakultetet engasjerer seg, og bruker anledningen til å påvirke de målene NTNU og NV-fakultetet skal jobbe mot i årene som kommer!

Innspill (via instituttet eller individuelt på e-post) som er kortfattet og konkret (gjerne punktliste), sendes til magnus.ronning@ntnu.no og elin.c.balstad@ntnu.no innen 22 nov.

Med vennlig hilsen arbeidsgruppen

Magnus Rønning, Karina Mathisen, Elin C. Balstad, Jens-Petter Andreassen, Erik Wahlström, Lars Gansel og Berit L. Strand.

Vedlegg; Rektors notat til NTNU-styret i okt 2024 om rammer for ny strategi

Litt informasjon om prosessen

Bestilling fra rektor

NTNU-styret behandlet strategiprosess på sitt møte i november 2023 (S-sak 41/23) og gjorde følgende vedtak:

1. Det legges opp til en prosess der styret vedtar NTNUs nye strategi som skal gjelde fra 1. januar 2026 før sommeren 2025.
2. NTNUs strategi skal favne hele bredden av virksomheten.
3. Fakultetene og Vitenskapsmuseet skal utvikle egne strategier som konkretiserer hovedstrategien. Disse strategiene skal følge samme oppbygging som hovedstrategien.

Rektor ønsker en prosess der det er en god balanse mellom en strategi bygd på diskusjoner i fagmiljøene, og tydelige signaler og veivalg fra universitetets styre og ledelse.

Strategiprosessen er tenkt å være en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen og det legges opp til at hovedstrategien skal bygge på utkast til fakultetsstrategier. Det innebærer at et grovutkast til fakultetsstrategier må foreligge innen 1. februar 2025.

Dette er fordi det legges opp til at et utkast til NTNUs strategi behandles i NTNU-styrets møte i mars 2025 før endelig strategi vedtas i juni 2025. Instituttene skal jobbe med sine strategier parallelt. Det legges opp til at fakultetenes strategier skal ferdigstilles før 1. januar 2026. Det er fakultetsstyrene som vedtar fakultetenes strategier.

Strukturen for strategiene behandles av NTNU-styret 29. oktober 2024. Rektor har signalisert at han denne gangen ønsker en kortere og mer tydelig strategi, slik at formatet vil bli annerledes enn for den nåværende strategien.

Strategiprosess ved Fakultet for naturvitenskap

Arbeidet startet våren 2024 med en omverdens- og ståstedsanalyse i ledelsen ved NTNU og NV. Deretter satte dekan ned en arbeidsgruppe ved NV ledet av prodekan forskning Magnus Rønning, som har fått i oppdrag å planlegge og gjennomføre en god strategiprosess ved NV som skal resultere i et første utkast til ny NV-strategi. Arbeidsgruppen har satt strategi på agendaen både på ledersamling og styreseminar høsten 2024, og nå ønsker arbeidsgruppen å involvere hele fakultetet i prosessen. Arbeidsgruppen består for øvrig av Karina Mathisen, Elin C. Balstad, Jens-Petter Andreassen, Erik Wahlström, Lars Gansel og Berit L. Strand.

Aktuelle lenker:

- [NTNUs strategi](#)
- [NTNUs utviklingsavtale med KD](#)
- [NVs strategi](#)
- [NVs marine strategi](#)
- [EVALNAT](#) og [EVALBIO](#)
- [Langtidsplan for forskning og høyere utdanning i perioden 2023 -2032](#)
- [Tematiske satsingsområder ved NTNU](#)

Utkast til grovskisse ny strategi for NV-fakultetet

Arbeidsgruppens utgangspunkt

NV profilerer sin strategi innen muliggjørende og industrielle teknologier som samtidig ivaretar naturmangfold og miljø, og at NVs egenart ligger i kombinasjonen av naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier.

Under er forslag til 3 ambisjoner som ønskes diskutert med Fakultetsstyret ved NV, og noen forutsetninger for å nå disse målene:

NV er ledende og internasjonalt anerkjent for sterke fagmiljø innen naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier

- Tett samarbeid med ledende internasjonale forskningsmiljø
- NV klarer å utnytte synergiene innenfor tverrfaglig felleskap for forskning og utdanning
- NV skal være pådriver og er med og definerer og driver frem bærekraftige løsninger gjennom grunnforskning og muliggjørende teknologier og gjennom internasjonalt samarbeid med ledende forskningsmiljø.
- NV skal tilby forskningsbasert utdanning av høyeste kvalitet, og utdanne kandidater som er nasjonalt og internasjonalt ettertraktet for sin faglige dybde og evne til tverrfaglig samarbeid.
- Inspirere den nye generasjonen studenter inn mot naturvitenskap og realfag
- NV er kjent for å ha fremragende forskningsinfrastruktur

NV er pådriver for å ta kunnskap i bruk gjennom muliggjørende og industrielle teknologier som samtidig ivaretar naturmangfold og miljø

- NV skal være den ledende leverandøren av kandidater til samfunnsbehov innen naturvitenskap og teknologi *for et bærekraftig samfunn*
- NV skal være den foretrukne EVU-leverandøren innen naturvitenskap, med særlig vekt på videreutdanning av lærere for å sikre framtidig rekruttering og styrking av realfagskompetanse i samfunnet.
- NV skal videreutvikle vår rolle som kunnskapsbygger ved å styrke samspillet mellom grunnforskning, anvendt forskning og innovasjon. Vår kunnskap skal aktivt bidra til ansvarlig utvikling og omstilling i samfunnet.
- NV-fakultetet skal være en pådriver i den grønne omstillingen og sirkulær ressursforvaltning, utnytte naturvitenskap og teknologi for bærekraftige løsninger, og ha en ledende rolle innen utdanning og forskning.
- Bærekraft, naturmangfold, ressursforvaltning, marine strategier, nordområder på naturens premisser

NV skal tilby Norges mest attraktive utdanning innen naturvitenskap og teknologi, med kandidater som besitter bærekrafts- og digitalkompetanse for ansvarlig ressursforvaltning og omstilling av samfunnet

- Våre kandidater innen naturvitenskap og teknologi leder omstillingen av samfunnet på naturens premisser
- Lærings- og arbeidsmiljø og kompetanse
- State of the art forskningsinfrastruktur
- Våre kandidater har naturvitenskapelig kompetanse som bidrar til ansvarlig ressursforvaltning
- NV skal dekke samfunnets behov for kandidater innenfor naturvitenskap og teknologi

Forutsetninger for å lykkes

- Rekruttering av toppkompetanse
 - Tiltrekke og beholde dyktige forskere og undervisere med internasjonalt ledende ekspertise.
 - Kompetente og dynamiske ansatte (både vit, tekn og adm ansatte) som trives på jobb + utvikle kompetansen til de vi har
 - Tydelig, kompetent og dynamisk ledelse som evner å prioritere
- Rekrutterer kompetente studenter
 - Realfagskompetanse
- Utnytter excellense og tværfaglighet, og utnytter koblingen naturvitenskap og teknologi
 - Styrke samarbeidet mellom disipliner som fysikk, biologi, kjemi, materialteknologi og bioteknologi for å adressere komplekse samfunnsutfordringer
- Vi har forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter som understøtter både forskning og undervisning
 - Sørger for topp moderne laboratoriefasiliteter
 - Investerer i vedlikehold av instrumentparken
- Støttetjenester – både adm og tekn - som tenker og handler ut fra et helhetlig perspektiv
 - effektivitet og serviceinnstilling
- Digitale verktøy som understøtter kjernevirksomheten
 - folk og systemer som samhandler
- Eksterne allianser – bygge partnerskap med nasjonale og internasjonale aktører
 - Samarbeid med regionalt og nasjonalt næringsliv
- Øker inntektene våre gjennom eksterntfinansiert aktivitet og prioriterer riktig slik at vi utnytter ressursene optimalt

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: KM/ØWG

NVS-sak 20/24 Kvalitetsmelding 23/24 og strategisk treårsplan for studieporteføljen

Tilråding:

Fakultetsstyret tar kvalitetsmeldingene for NVs program til etterretning og slutter seg til NV-fakultetets 3-årige strategiske plan for utvikling av studieporteføljen. Dekan gis fullmakt til å videreutvikle planen i tråd med NTNUs føringer og fakultetsstyrets innspill.

Vedlegg:

1. NV Kvalitetsmelding 23/24 for utdanning og strategisk treårsplan for studieporteføljen
2. NV Kvalitetsmelding 23/24 for PhD

Kvalitetsmelding utdanning 23/24

Ved NV ble det i 2022 etablert følgende indikatorer og måltall for evaluering av programporteføljen;

1. 1.pri-søker per plass, måltall 1,2
2. Gjennomstrømming, måltall 60% programvist +1 år (DBH)
3. Alt-i-alt-tilfredshet måltall 4,0 (Studiebarometeret,)
4. Utdanning relevant og etterspurt for jobben, måltall 90% (Kandidatundersøkelsen)

Disse vil suppleres med fyllingsgrad som kriterier fra Dimensjoneringsutvalget.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	Lillian Hanssen
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		lillian.hanssen@ntnu.no

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

NV har egne årlige kvalitetsmeldinger (årlig studieprogramevaluering) for både instituttene og studieprogrammene, hvor indikatorene er en del av vurderingsgrunnlaget. Årlig kvalitetsevaluering skjer via nettskjema og inkluderer gap-analyse mot prinsippene i Fremtidens teknologistudier (FTS) og FTS kompetanseprofil i henhold til programtype. All informasjon er samlet på en nettside om utdanningskvalitet.

<https://www.ntnu.no/nv/utdanningskvalitet/kvalitetsprosesser>

På denne siden er alle indikatorsett også samlet. Fra nettskjema for studieprogram vil det samles opp utviklingsdata over tid for programmene våre. Nettsiden inkluderer også informasjon om studieplanprosesser for å koble sammen parallelle prosessløp. Fra FTS analysene søker NV å tydeliggjøre forskjellen mellom studieprogram innen teknologi og realfag, for å sørge for at våre studietilbud er unike.

NVs program justeres kontinuerlig i henhold til Handlingsplan og overordnede strategiske føringer i henhold til NVs visjon «*Kunnskap for en bærekraftig fremtid*». NVs mål er å være det naturlige førstevalget for studiesøkende norsk ungdom innen våre fagområder, slik at vi bidrar vesentlig til det grønne skiftet og NTNUs visjon gjennom kompetansen til våre kandidater.

Prinsipper og tiltak fra utviklingsprosjektet Fremtidens Teknologistudier (FTS) er forankret ved NV og alle institutt og program har prioriterte tiltak. Det er gjennomført 3x3 timers workshops med opplæring av hele det lokale utdanningsutvalget (programledere og nestledere utdanning) om programtilpasset utvikling av studieprogram i regi av SEED (Center for Science and Engineering Education Development). FTS er inkludert i alle pågående prosesser på studieområdet, som kvalitetsmelding og handlingsplaner, samt studieplanarbeidet. FTS prinsipper er også førende for alle programevalueringer ved NV, og alle programrevisjoner og sammenslåinger ved NV skjer i henhold til disse prinsippene.

Fakultetets langsiktige planer for utvikling av studieporteføljen

NV har siden januar 2022 jobbet med tiltak på utdanningsområdet hvor det overordnede målet er en portefølje som er effektiv, dynamisk og bidrar til samfunnsbehovet. I forbindelse med oppfølging av økonomitiltak for utdanningsområdet, har NV igangsatt en prosess knyttet til en totalgjennomgang av studieprogramporteføljen ved fakultetet. I lys av reduksjon i rammebevilgninger til UH sektoren - også på lengre sikt - er det et mål for fakultetet å ha en mer økonomisk bærekraftig portefølje som gir rom for utviklingsarbeid.

NV har en forholdsvis stor programportefølje som er et resultat av to fusjoner, noe som har resultert i flere program med flere parallelle faglige løp. Fakultetet har høy undervisningsbelastning og det må kuttes i stillinger de neste årene for å imøtekomme fremtidens lavere bevilgninger. Et annet mål med denne prosessen er å kunne frigjøre tid til kvalitetsutvikling med bakgrunn i blant annet FTS.

NV har per 1. desember 2024 gjennomført nedleggelse og sammenslåinger av flere program og gjort større programrevisjoner som er i tråd med målbildet beskrevet i årets kvalitetsmelding for utdanning. Det presiseres at NV ønsker å opprettholde vårt totale studentantall i vårt samlede studietilbud, og de foreslåtte tiltakene er forventet å strategisk styrke våre studietilbud og gi økt søkning og gjennomstrømming på våre studieprogram. Det forventes også at fakultetet i fremtiden foretar intern omfordeling av våre studieplasser i tråd med behovet i samfunnet. Det er flere utredninger underveis, slik at det kan komme ytterligere porteføljeendringer til NTNUs frist for forhåndsmelding 15. januar 2025.

Opprettelse og nedleggelser til studieåret 26/27 (per 1. desember)

Opprettelser:

Profesjonsrettet bachelor i laboratorievitenskap, (arbeidsnavn, erstatter 427BT)

Master in Environmental Science (MSENVIS)

Chemical and Metallurgical Engineering – Master's Programme

Nedleggelser:

Bachelor i bioteknologi (BT427)

Master in Chemistry (MSCHEM)

Master in Environmental Toxicology (ENVITOX)

Master in Materials Science and Engineering (MSMT)

Master in Sustainable chemical and biochemical Engineering (MSCHEMBI)

NV-Fakultetets kvalitetsmelding for utdanning 2023 –2024

NVs kvalitetsmelding er basert på samlede kvalitetsmeldinger fra NVs studieprogram og institutt og strategiske vurderinger gjort av den faglige ledelsen på fakultetet.

Dagens status for porteføljen

Alle NVs program justeres kontinuerlig i henhold til Handlingsplan og overordnede strategiske føringer i henhold til NVs visjon «*Kunnskap for en bærekraftig fremtid*». NVs mål er å være det naturlige førstevalget for studiesøkende norsk ungdom innen våre fagområder, at vi bidrar vesentlig til det grønne skiftet og NTNUs visjon gjennom kompetansen til våre kandidater. Dette er særlig eksemplifisert ved arbeidet med utvikling og implementering av integrert kompetanse for bærekraftig utvikling for alle NVs studieprogram.

Kvalitetsmelding for ph.d.-studiet er lagt ved som eget vedlegg, siden formatet på kvalitetsmelding for utdanning ikke er særlig hensiktsmessig for ph.d.-utdanningen. Ph.d.-utdanningen er en sentral del av NTNUs Kvalitetsmelding for forskning. NVs innspill til kvalitetsmeldingen for forskning er i hovedsak fakultetets årlige dialogmøte med prorektor for forskning og innovasjon. Våre ph.d.-studieprogram har blitt evaluert i 2024, og fokus for 2025 vil være å følge opp anbefalingene fra evalueringskomiteen.

1. Med grunnlag i relevante kunnskapskilder*, hvordan vurderer fakultetet det systematiske arbeidet for å styrke utdanningskvaliteten og sikre at studentene oppnår studieprogrammernes læringsutbytte.

Ved NV ble det i 2022 etablert følgende indikatorer og måltall for evaluering av programporteføljen;

1. pri-søker per plass, måltall 1,2
2. Gjennomstrømming, måltall 60% programvist +1 år (DBH)
3. Alt-i-alt-tilfredshet måltall 4,0 (Studiebarometeret,)
4. Utdanning relevant og etterspurt for jobben, måltall 90% (Kandidatundersøkelsen)

Disse vil suppleres med fyllingsgrad som kriterier fra Dimensjoneringsutvalget.

NV har egne årlige kvalitetsmeldinger (årlig studieprogramevaluering) for både instituttene og studieprogrammene hvor indikatorene er en del av vurderingsgrunnlaget. Årlig kvalitetsevaluering skjer via nettskjema og inkluderer gap-analyse mot FTS prinsipper og FTS kompetanseprofil i henhold til programtyper. All informasjon er samlet på en nettside om utdanningskvalitet

<https://www.ntnu.no/nv/utdanningskvalitet/kvalitetsprosesser>

På denne siden er alle indikatorsett også er samlet. Fra nettskjema for studieprogram vil det samles opp utviklingsdata over tid for programmene. Nettsiden inkluderer også informasjon om studieplanprosesser for å koble sammen parallelle prosessløp. Fra FTS analysene søker NV å tydeliggjøre forskjellen mellom studieprogram innen teknologi og realfag for å sørge for at våre studietilbud er unike.

Fakultetet har en plan for periodisk evaluering av studieprogram og har etablert en rutine for utarbeidelse og godkjenning av mandat for dybdeevaluering for å sikre kobling til fakultetets strategi og planer. Oppfølging av dybdeevaluering også tema de årlige dialogmøtene med programrådene. Det er etablert en teams for programrådene som legger til rette for erfaringsdeling og deling.

Programrådene, instituttene og fakultetet ved NV har godt innblikk i styrkene og utfordringene i studietilbudet. Programrådene bruker spørreundersøkelser og ulike former for kontaktmøter med hele eller deler av studentgruppen på programmet for å få innblikk i deres opplevelse og tanker om studietilbudet, framfor referansegrupperapporter.

Hvert studieprogram utarbeider spesifikke handlingsplaner og tiltak i tråd med NV strategi og FTS prinsippene som også følges opp i dialogmøter med fakultet.

NV har jobbet med å etablere gode arenaer for diskusjon og erfaringsdeling og institutt og program rapporterer at det er positivt med et mye større fokus på viktigheten av kvalitetsarbeidet.

- Årlige dialogmøter mellom prodekan utdanning og hvert enkelt studieprogram hvor agendaen er kvalitetsmeldingen inkludert kvalitetsarbeid, læringsmiljø og strategisk utviklingsarbeid. På disse møtene deltar også instituttene som bidrar inn i programmet, samt tillitsvalgte studenter. Basert på disse møtene utarbeides det årlige tiltaksplaner for oppfølging for partene som er involvert.
- Opprettelse av nestlederforum for fakultets nestledere innen utdanning er særdeles positivt som et felles møtepunkt som bidrar til læring på tvers av instituttene.
- Utdanningsutvalget på fakultetet har et stort og bra fokus på kvalitetsarbeidet; gode møter med relevante innlegg og diskusjoner.
- Fakultetet har jevnlig møter og samarbeid med FTV-ene og linjeforeningene om studentmottak og læringsmiljø.

Ved instituttene er det jevnlig faglærer- og ledermøter hvor undervisning og utviklingsarbeid er tema. Noen av NVs institutter har også egne undervisningskomiteer som arbeider aktivt med utvikling av undervisningen ved sitt institutt.

NVs program og institutt jobber aktivt med å etablere fagsosiale kontaktpunkt og viktige tiltak som nevnes er ID-areal, fagsosiale tiltak mentorordning. Av positive tiltak kan det nevne opprettelse av studentarbeidsplasser i et mellomrom og en gang i en underetasje i Realfagbygget, en prosess som har tatt flere år med dialog og forhandling med NTNU Eiendom.

2. Rektor prioriterer utvikling av læringsareal og psykososialt læringsmiljø, styrking av utdanningsfaglig og digitalkompetanse og utvikling av digitale støttesystemer for å støtte utviklingen av utdanningskvalitet. Ser fakultetet behov for andre prioriteringer og i så fall hvilke? Skriv også gjerne konkrete forslag til fellestiltak innenfor de prioriterte områdene.

NV støtter at rektor jobber videre med disse tre prioriteringsområdene, men etterlyser tettere oppfølging, prioritering og evaluering av tiltak, også basert på tidligere års innsendinger. NV ønsker at det jobbes med:

- Programspesifikke ID-arealer for å fremme læringsmiljø og gruppeidentitet
- Under verktøy og systemer;
 - Forbedring av time- og eksamensplanleggingen, spesielt for 1. og 2.- studieår, digitalt støttesystem for vurdering av studenter i praksis og IT-support til drift og utvikling av fagligspesifikke systemer
 - Ved utvikling av Kvalitetssystemet 2.0 må det legges opp til dokumentasjon av dialogbasert utvikling av studieprogram da dagens rigg med emnerapporter ikke oppleves hensiktsmessig av programmene. NTNU mangler en møteflate som ivaretar og koordinerer emne- og programutviklingsperspektivet.
 - Som en intensivering av tverr- og flerfaglig samarbeid bør emner kan ha delt emneierskap slik at kostnader og inntekter enklere kan deles.

- Det er ønskelig at økonomiske modeller hensyntar total kostnader av emner slik at utdanning av samfunnskritiske eksperimentelle ferdigheter fortsatt er mulig, inkludert det å gi unike kompetanser i et nasjonalt perspektiv gjennom bruk av felles forskningsinfrastruktur.
- Styrke tiltak for utdanningsfaglig kompetanse, inkludert tiltak som tilpasses strategiske føringer som FTS, herunder bærekraft og KI kompetanse. Her må det skilles mellom generiske ferdigheter hvor tiltak bør legges sentralt (Uniped), mens mer fagnær kompetanse bør understøttes av SEED.

3. Gi en overordnet beskrivelse av planer for strategisk utvikling av den totale studieporteføljen (inkludert videreutdanning og ph.d.) i kommende femårsperiode. Kommenter utfordringer og utviklingstiltak knyttet til programvis fyllingsgrad og gjennomstrømning, samt eventuelle planer om opp- og neddimensjonering.

Oppsummering fra kvalitetsmeldingene er at NVs fagområder og studieprogram:

- er godt forankret i NTNUs strategi og andre nasjonale satsningsområder
- er nøkkelfag for bærekraftig samfunnsutvikling/det grønne skiftet
- bidrar til god rekruttering til videre studier og forskningsaktiviteter
- lab, felt og/eller praksis er viktige elementer i utdanningene våre for å gi kandidatene gode ferdigheter og opplevd relevans av studiene
- faglærernes nettverk, samarbeid og kontakt med bedrifter og offentlige institusjoner har betydning for tilbudt arbeidslivsrelevant undervisning og aktiviteter til våre studenter

Bærekraft og FTS

Prinsipper og tiltak fra utviklingsprosjektet Fremtidens Teknologistudier (FTS) er forankret ved NV og alle institutt og program har prioritert tiltak. Det er gjennomført 3x3 timers work-shops med opplæring av hele det lokale utdanningsutvalget (programledere og nestledere utdanning) om programtilpasset utvikling av studieprogram i regi av SEED. FTS er inkludert i alle pågående prosesser på studieområdet, som kvalitetsmelding og handlingsplaner, samt studieplanarbeidet. FTS prinsipper er også førende for alle programevalueringer ved NV, og alle programrevisjoner og sammenslåinger ved NV skjer i henhold til disse prinsippene. NVs studieprogram og fagmiljø har definert bærekraftskompetanser i alle program, konkretisert ut fra FN's bærekraftsmål og UNESCOs nøkkelkompetanser. Dette er i tråd med målene i utviklingsavtalene med KD og prinsipper fra FTS prosjektet.

Dimensjonering

I forbindelse med den pågående programporteføljeprosessen ved NV, har alle NVs program blitt evaluert ut fra kvantitative kriterier, og det er også etablert kvalitative kriterier for utvikling og dimensjonering av vår portefølje. Søker- og opptakstall, gir sammen med en vurdering av samfunnets behov og instituttenes kapasitet, et viktig grunnlag for dimensjoneringen av antall studieplasser. NV gjør interne justeringer av opptaksrammer årlig. For studieåret 2025/26 vil vi fortsette å tilpasse rammen for 2-årige masterprogram til attraktiviteten som betyr at rammen reduseres for flere program. Disse studieplassene overføres til økt totalramme for det nye sammenslåtte 5-årige siv.-ing. programmet Industriell kjemi, materialer og bioteknologi. Det gjøres en intern omfordeling ved at rammen tas ned for Bachelor i bioteknologi og Årsstudiet Medisinske og biologiske fag (nullopptak 2025) som har hatt svak søkning de siste årene, og justeres opp for Biomarin innovasjon som har svært god søkning samt Bioingeniør med opptak i Ålesund av strategiske grunner. Denne justeringen søker å ivareta studenttallet ved IBA i Ålesund. Det er NV fakultetets vurdering at flere av våre program utdanner kandidater som bidrar til en strategisk viktig bærekraftig omstilling av norsk industri og det er ønskelig å øke rammen ytterligere for flere program, men dette forutsetter at nye fullfinansierte studieplasser tildeles NV.

NVs Portefølgeprosess

NV har siden januar 2022 jobbet med tiltak på utdanningsområdet hvor det overordnede målet er en portefølge som er effektiv, dynamisk og bidrar til samfunnsbehovet. Vi viser til NVs Kvalitetsmelding 22/23 for flere detaljer om den overordnede prosessen

NV har strategisk mål om å gi et studietilbud av høy kvalitet innenfor de ulike fagområdene vi tilbyr, og en studieprogramportefølge som gjenspeiler behov i samfunnet. De økonomiske rammebetingelsene blir strammere i årene som kommer, og antall stillinger ved fakultetet vil på sikt reduseres. NVs studieportefølge er relativt omfattende og kompleks med flere overlappende studieløp. Ledergruppen ved NV har bedt om en helhetsvurdering og evaluering av NVs studieprogramportefølge, med fokus på effektivisering av våre utdanninger. Dette er svært viktig når vi også skal implementere tiltak og prinsipper fra prosjektet Fremtidens Teknologi Studier (FTS), eksempelvis programtilpasning av emner og mer kontekstuell læring.

Gitt strammere økonomisk spillerom har NVs ledergruppe identifisert tre fokusområder innen utdanningsområdet:

- Totalevaluering av studieprogramporteføljen
- Effektivisering av emneporteføljen, med særlig fokus på emner med få studenter
- Evaluere praktiske ferdighetsstrenger (lab og feltarbeid) i våre studieprogram.

Det er et behov for å redusere antall studieløp og tydeliggjøre hvilke unike kompetanser NV skal bidra med til samfunnet framover. Det presiseres at NV ønsker å opprettholde vårt totale studentantall i vårt samlede studietilbud, og de foreslåtte tiltakene er forventet å styrke våre studietilbud og gi økt søkning og gjennomstrømming på våre studieprogram. Det er et behov for å redusere antall studieløp og tydeliggjøre hvilke unike kompetanser NV skal bidra med til samfunnet framover. NV har per 1. desember 2024 gjennomført nedleggelse og sammenslåinger av program og gjort større programrevisjoner som i tråd med målbildet. I tillegg er flere andre mulige sammenslåinger og programrevisjoner i utredningsfase. Det presiseres at NV ønsker å opprettholde vårt totale studentantall i vårt samlede studietilbud, og de foreslåtte tiltakene er forventet å strategisk styrke våre studietilbud og gi økt søkning og gjennomstrømming på våre studieprogram. Det forventes også at fakultetet i fremtiden foretar intern omfordeling av våre studieplasser i tråd med behovet i samfunnet.

Status revisjoner NVs studieprogramportefølge per 25. november 2024

- 1) Årsstudiet medisinsk og biologisk kjemi (AAMEDBIO) nedlegges fra opptaksåret 25/26. Det kjøres null-opptak for opptaket 24/25.
- 2) Det opprettes et nytt siv.-ing program fra og med opptaket 25/25 ned navn Industriell kjemi, materialer og bioteknologi (MTKMB). Programmene MTKJ og MTMT legges ned fra studieåret 25/26.
- 3) Det opprettes et nytt ingeniørprogram med navn Ingeniør, Kjemi og Materialteknologi (BIKOM) fra og med studieåret 25/26. Programmene FTHINGKJ og FTHINGMAT legges ned fra studieåret 25/26.
- 4) På grunn av lav rekruttering til tre-årig bioteknologi (427BT) på campus Ålesund har det vært utredet en mulig sammenslåing av dette programmet med Biomarin Innovasjon. Arbeidsgruppens anbefaling er å beholde, men endre bachelor i bioteknologi til et profesjonsprogram med lavere opptakskrav (generell studiekompetanse + matematikk og et realfag). En arbeidsgruppe vil jobbe med å få opprettet et nytt revidert program med oppstart fra studieår 26/27, og da vil 427BT meldes inn nedlagt.
- 5) På grunn av sviktende rekruttering og bortfall av internasjonale studenter utenfor EU har NV nedsatt tre arbeidsgrupper som utreder sammenslåing av 2-årige masterprogram innen kjemi og biologiområdet. Arbeidet vil også inkludere utredning av om programmene fortsatt skal være internasjonale. Oppstart av nye program vil gjelde fra studieåret 26/27.
 - a) Det har vært utredet en sammenslåing av de tre to-årige masterprogrammene Master in Chemistry (MSCHEM), Master in Environmental Toxicology (ENVITOX) og Master in Ocean Resources (MSOCEAN). Etter arbeidsgruppeprosess og høring er det besluttet å beholde

MSOCEAN som i dag, mens MSENVITOX og MSCHEM vil legges ned og erstattes av en ny 2-årig internasjonal master med arbeidsnavn «Master in Environmental Science (MSENVIS)» fra studieåret 26/27.

- b) Det har vært utredet en sammenslåing av de to to-årige masterprogrammene Master in Materials Science and Engineering (MSMT) og Master in Sustainable chemical and biochemical Engineering (MSCHEMBI) som begge gir siv.-ing. grad. Etter arbeidsgruppeprosess og høring er det besluttet at programmene slås sammen til ett to-årig masterprogram med arbeidsnavn «Chemical and Metallurgical Engineering – Master's Programme» som gir siv.-ing. Dette betyr at MSMT og MSCHEMBI legges ned fra 26/27 og erstattes av et navn med arbeidstitel «Chemical and materials engineering».
- c) Det er nedsatt en arbeidsgruppe som utreder veien videre for Master in Biology (MSBIO) og Master in Natural Resources management (MSNARM) som også inkluderer fagområder som ligger til Gjærevollsentret. Målet er styrket strategisk betydning og økonomisk bærekraft i veien videre.

Andre programrevisjoner:

Det er ønskelig at de tre fem-årige sivilingeniørprogrammene i Nanoteknologi (MTNANO), Fysikk og Matematikk (MTFYMA) og IEs Elektronisk systemdesign (MTELSYS) i fremtiden gir distinkte kompetanser kjennetegnet av unike kompetanseprofiler. Dekanene ved NV og IE har besluttet at studieretningen i nanoelektronikk flyttes fra MTNANO til MTELSYS, slik at MTNANO i fremtiden i hovedsak vil tilby spesialiseringer ved NV fakultetet. En arbeidsgruppe vil utrede et revidert MTNANO som fra 2026 skal gi distinkte kompetanser innen fagområdene nanomaterialer og bio-nano. NV og IE fakultetet ønsker videre å styrke kvanteteknologi som en felles satsning i samarbeid mellom MTFYMA og MTELSYS programmene, og det nedsettes en dedikert arbeidsgruppe som utreder dette.

De tre disiplinbachelorprogrammene i Biologi (BBI), Fysikk (BFY) og Kjemi (BKJ) vil fra studieåret 2025 innføre reviderte emnevegger i henhold til FTS prinsippene. Dette inkluderer innføring av langsgående prosjekt/lab-streng samt flerfaglige og tverrfaglige synergier ved etablering av Fag 1 og Fag 2.

Det integrerte fem-årige Masterprogrammet Fysikk og Matematikk (MTFYMA) har sammen med Bachelor i fysikk (BFY) og master i fysikk (MSPHYS) har gjennomført gap-analyse i henhold til FTS prinsippene og kompetanseprofilene og er i gang med programrevisjon.

NVs kvalitetsmelding phd 2024

Ph.d.-utdanningen er en sentral del av NTNUs Kvalitetsmelding for forskning. NVs innspill til kvalitetsmeldingen er i hovedsak fakultetets årlige dialogmøte med prorektor for forskning og innovasjon. Punktene nedenfor er fakultetets innspill til fra ph.d.-utdanningen til kvalitetsmelding for utdanning.

1. *Med grunnlag i relevante kunnskapskilder*, hvordan vurderer fakultetet det systematiske arbeidet for å styrke utdanningskvaliteten og sikre at studentene oppnår studieprogrammets læringsutbytte?*

Kvalitet i ph.d.-utdanningen har vært sentralt på NV i 2024. Blant annet med femårig periodisk programevaluering. Fakultetet jobber kontinuerlig med kvalitetskultur gjennom å ha erfaringsutveksling om kvalitetsarbeid på tvers av phd-programmene/instituttene, fokus på medarbeidersamtaler, midtveisevaluering og fremdriftsrapporter hos linjeledelsen og bidrag inn i NTNUs arbeid med å tilpasse kvalitetssystemer (Kasper) til phd. Vi har hatt fokus på onboarding av phd kandidater og tidlig forventningsavklaringer mellom veileder og kandidat. I onboardinga fokuseres det videre på PhD-programmet, rolleforståelse, ansvar og støtteapparat.

Ph.d.- programrådene fungerer veldig bra, og midtveisevalueringene gir gode resultater til de enkelte ph.d.-prosjektene. Ph.d-konsulentene spiller en svært viktig rolle, både ved deltakelse i programrådsmøter og ved å dele erfaringer på tvers av instituttene i matrisemøter.

2. *Rektor prioriterer utvikling av læringsareal og psykososialt læringsmiljø, styrking av utdanningsfaglig og digital kompetanse og utvikling av digitale støttesystemer for å støtte utviklingen av utdanningskvalitet. Ser fakultetet behov for andre prioriteringer og i så fall hvilke? Skriv også gjerne konkrete forslag til fellestiltak innenfor de prioriterte områdene.*

For phd kandidatene er det både viktig med en tett kobling til faggruppa og kontakt med andre phd studenter. Læringsareal for phd kandidater er i stor grad avhengig av gode lab og forskningsfasiliteter. Det er viktig å ha fokus på fornying av forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter for å sikre et høyt internasjonalt nivå på forskningen.

Fakultetet ser stort behov for utvikling av digitale støttesystemer (DokPort) som tilrettelegger for enkel administrering av phd løp, men det er viktig at dette kommuniserer med tilgrensende systemer (NTNU Sak, FS osv)

3. *Gi en overordnet beskrivelse av planer for strategisk utvikling av den totale studieporteføljen (inkludert videreutdanning og ph.d.) i kommende femårsperiode. Kommenter utfordringer og utviklingstiltak knyttet til programvis fyllingsgrad og gjennomstrømning, samt eventuelle planer om opp- og neddimensjonering.*

Phd programmene på NV har i år hatt periodisk evaluering med ekstern komite og vil jobbe med dimensjonering og strategisk utvikling basert på anbefalingene som kommer med evalueringen. NV-fakultetet vil bruke 2025 på å definere tiltak under disse anbefalingene, og definere en tidslinje for når disse tiltakene skal gjennomføres. Evalueringskomiteen mente det var bekymringsverdig at ph.d-kandidatene kun har 3 år på å gjennomføre doktorgraden. Etter evalueringen, har språkkravet kommet i tillegg. Komiteen anbefaler også at NTNU og eksterne parter jobber for å kunne forlenge ph.d-forløpet utover 3 år, for å unngå at NTNU mister gode muligheter til utveksling og internasjonale samarbeid.

Notat

Til: NVs Fakultetsstyre

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/KM

O-sak – Emneeffektivisering ved NV fakultetet

Bakgrunn

NTNU og NV har et strategisk mål om å gi et tydelig studietilbud innenfor de ulike fagområdene vi tilbyr, og vi ønsker en studieprogramportefølje som gjenspeiler behov i samfunnet. De økonomiske rammebetingelsene for fakultetet vårt blir trolig strammere i årene som kommer, og antall stillinger ved fakultetet må på sikt reduseres. Som følge av dette har NV jobbet med revisjon av studieprogramporteføljen for å effektivisere denne, og likevel samtidig sørge for at vi har attraktive program som svarer ut samfunnsbehovet nå og i fremtiden. I denne prosessen vil studieprogram både kunne slås sammen eller revideres, men et viktig fokus er at NV fremover må tilstrebe økonomisk bærekraft i emner og studieprogram.

Det er derfor viktig å vurdere ressursbruk i emner som gjør at studieprogrammene i sin helhet er økonomisk bærekraftige. Det må også frigjøres tid til utvikling av studieprogrammene som f.eks økt programdrevet tilnærming, og langsgående fagstrenger i tråd med FTS-prinsippene. Emneporteføljen ved instituttene må i fremtiden forvaltes innenfor den til enhver tid gitte rammen, men samtidig må vi sørge for kvalitetsutvikling av våre studietilbud.

Ønsket nivå på undervisningsbelastning per undervisningsårsverk (UÅV)

For å skape et handlingsrom til utviklingsarbeid i våre emner og studieprogram, samt ha slingringsrom til at våre ansatte kan ha verv og forskningstermin har ledergruppa ved NV definert et måltall på i snitt 3 emner per undervisningsårsverk (UÅV) for fast ansatte i undervisningsstillinger. Instituttene har videre fått i bestilling å gjennomgå sin emneportefølje for å nå dette måltallet. Denne snitt-belastningen vil gi et tilstrekkelig handlingsrom på

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5	+47 73594197	
Norway	www.ntnu.no/nv	Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

instituttene til å drive utviklingsarbeid innen emner og studieprogram, og samtidig muliggjøre at ansatte har verv og forskningsfri. Det ligger fortsatt til instituttleders styringsrett å tilpasse hver enkelt ansatt sin undervisningsbelastning. Instituttene må i dette arbeidet ta høyde for nedgang i fremtidige UÅV som følge av bemanningsplan og reduksjon i fremtidig bevilgning.

Tiltak for effektivisering av emneporteføljen

Instituttene er bedt om å støtte opp om de pågående programrevisjonene i programporteføljeprosessen ved NV. Her vil det bli behov for mer programtilpassede emner i flere program og det er svært viktig at vi utvikler gode emner tidlig i disse studiene. Her bør instituttet vurdere å redusere ressursbruken i høyere gradsemner for å bidra til programtilpasning på bachelor-nivå. For emner som i dag går på tvers av to eller flere studieprogram må instituttene gå i dialog med programmene for å vurdere hva som kan være felles og hva som skal være programtilpasset.

Selv om NV fakultetet i 2017 hadde en prosess med faglig integrasjon og fordeling av emner til det instituttet med mest forskningsaktivitet og næringslivskontakt på det aktuelle fagområdet, er det fortsatt en del studiepoengs-overlapp i dagens emneportefølje. Dekanen har her satt ned en egen arbeidsgruppe som skal se nærmere på fordeling av emner innen kjemi og bioteknologi/biokjemi.

Instituttene har i løpet av høsten 2024 jobbet med effektivisering av emneporteføljen i lys av NVs måltall, sett i forhold til nåværende og fremtidig bemanningsplan. Fakultetsstyret gis en løypemelding for arbeidet.



Kunnskap for en bedre verden

Emneeffektivisering ved NV fakultetet

Prodekan Karina Mathisen



Ønsket nivå på undervisningsbelastning

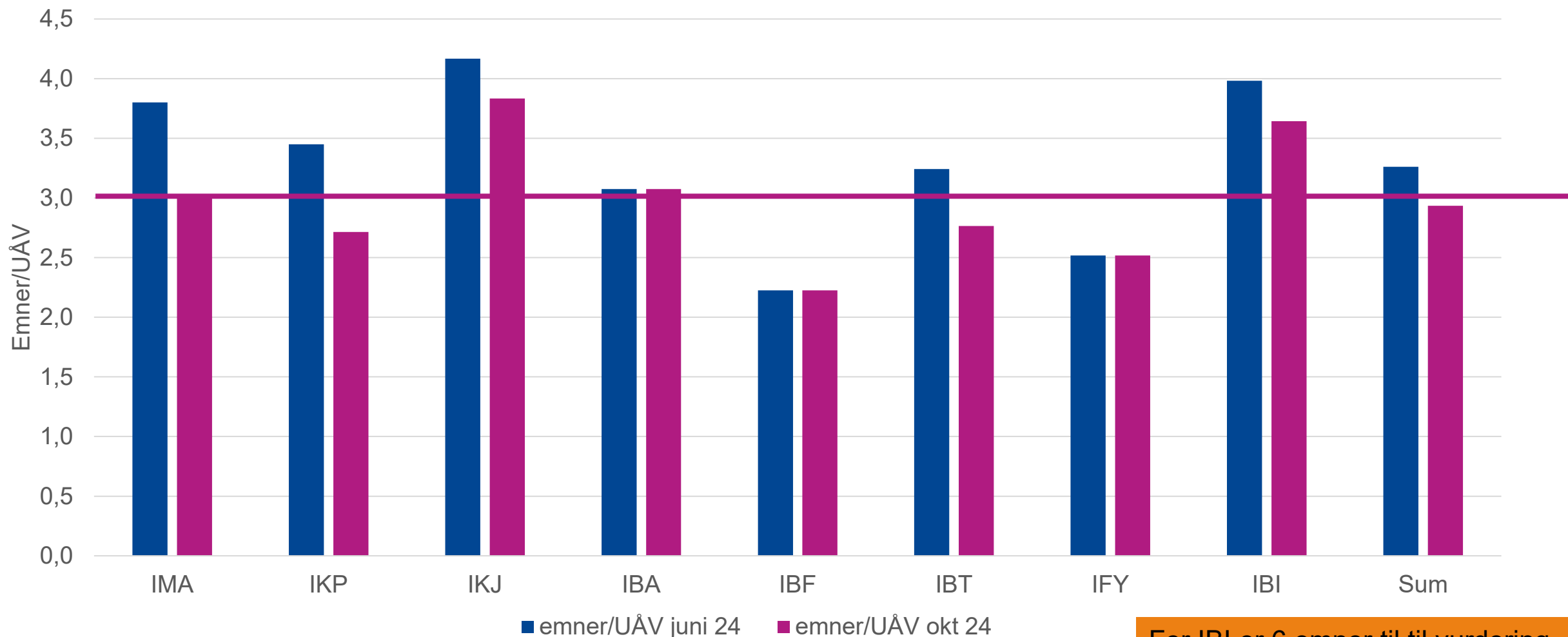
- For å skape et handlingsrom til utviklingsarbeid i våre emner og studieprogram, samt ha slingringsrom til at våre ansatte kan ha verv og forskningstermin **bør undervisningsbelastningen ved NV, i snitt, reduseres til ca 3 emner per UÅV.**
- Emneporteføljen må ta hensyn til de pågående programporteføljeprosessene – for flere institutt betyr det at dette blir et langsiktig arbeid
- Emneportefølje må også tilpasses den til enhver tid gjeldende bemanning

Oppsummert fra instituttene

Emnebestilling	IMA	IKP	IKJ	IBA	IBF	IBT	IFY	IBI	Sum
UÅV	17,5	12,23	9,0	11,01	9,0	14,7	28,2	17,7	119,3
Antall emner (vektet)	66,5	42,3	37,5	34	20	47,5	71	70,3	389,1
Innmeldt nedlagt	14	9	3	0	0	7	0	6	39
Emner/UÅV okt 24	3,0	2,7	3,8	3,1	2,2	2,8	2,5	3,6	2,9

- Er jobbet godt ved flere institutt for å nå målet om å tilpasse aktiviteten til bemanningen, samt nå målet om 3 emner/UÅV i snitt.
- **Totalt 39 emner identifisert som kan nedlegges**
- Denne prosessen vil måtte skje over flere år pga programrevisjoner

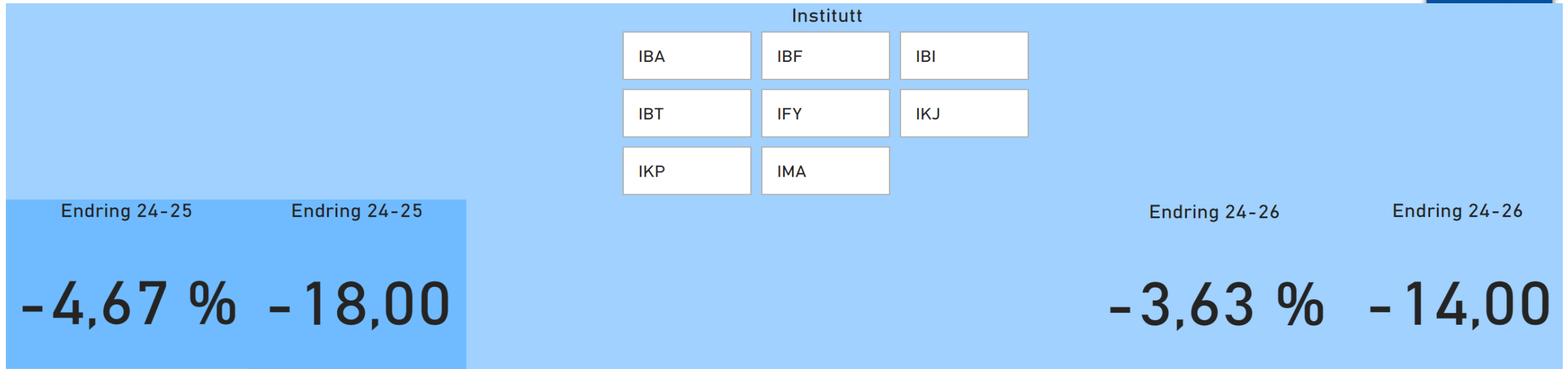
Status emner/UÅV juni vs okt 2024



For IKJ må 9 emner reduseres for å nå 3 emner/UÅV

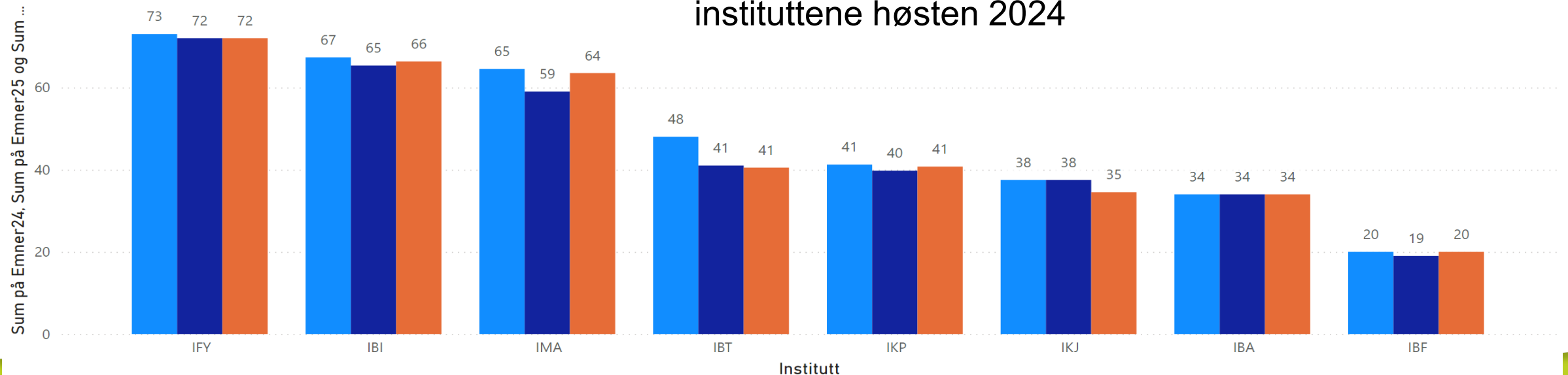
For IBI er 6 emner til til vurdering. Ytterligere 6 (Totalt 12) må ned for å nå 3 emner/UÅV

Nytt verktøy testes ut: Power BI. Kobler HR og undervisning



Emner 24-26

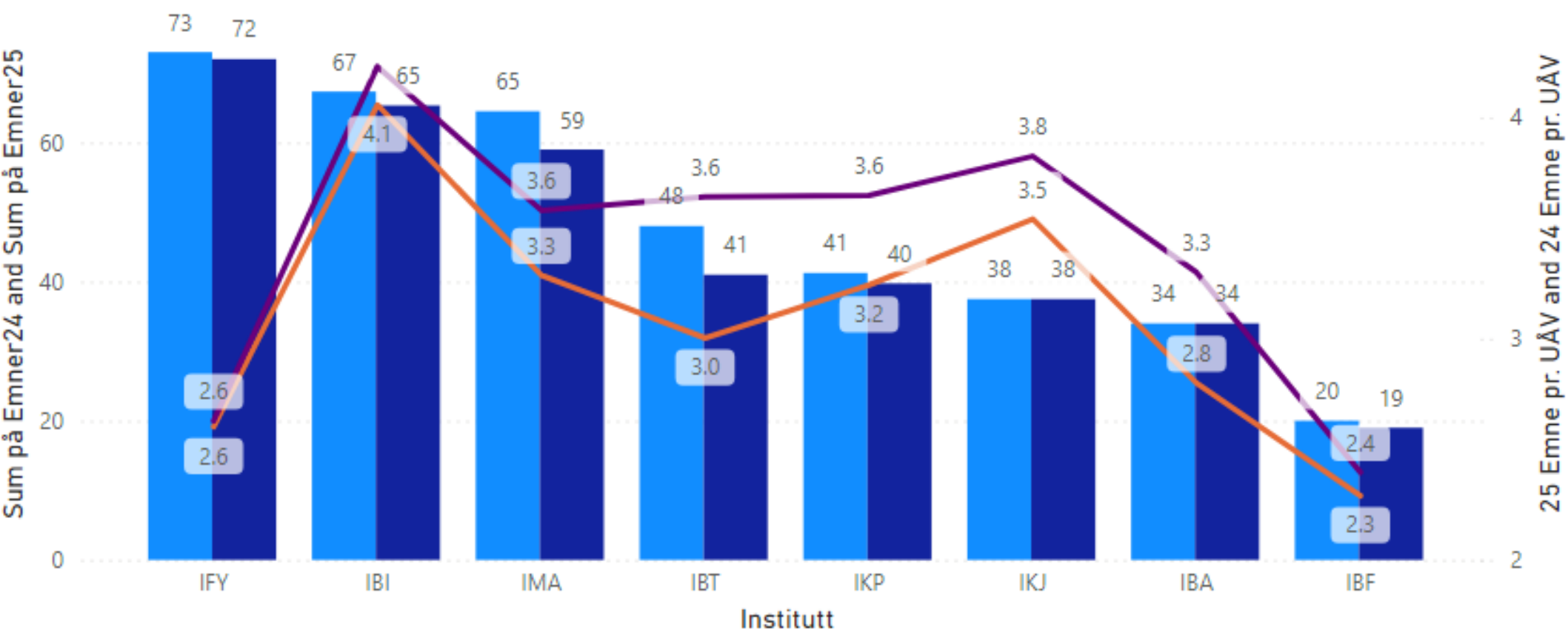
● Sum på Emner24 ● Sum på Emner25 ● Sum på Emner26



Gir fremskrivning av emner/UÅV basert på det som er innmeldt i langtidsbemanningsplan

UÅV pr. emne

● Sum på Emner24 ● Sum på Emner25 ● 25 Emne pr. UÅV ● 24 Emne pr. UÅV



Videre arbeid med emneeffektivisering

- Jobber mot nestlederne for å kunne fremstille emner/UÅV så riktig som mulig
 - Alle emner vist i 7,5 studiepoengsekvivalenter (15 sp=2)
 - Oversikten viser ikke emner som er selvstudium eller ikke undervises (teknisk opprettet)
 - Halv vekting om de går annethvert år
- Diskusjon med nestledere:
 - Skal emne med 350 studenter med lab i et grunnemne telle like mye som 20 studenter i et høyere gradsemne?
 - Hvordan inkludere BSc og MSc oppgaver? (veiledningstimer)
 - Må finne en så riktig som mulig modell uten at det blir for komplisert
- På grunn av store endringer i programporteføljen vil det bli flere emneendringer i årene fremover – men fokuset på effektivisering er godt etablert hos instituttene