

Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanetet ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 7 okt 2021 Møtested: Realfagbygget E1 – 118
kl. 0900 -1200

Signatur:

Møte 4/21 Møteinnkalling med saksvedlegg

Konstituering av styret

O-sak: NV-fakultetet og styring av virksomheten (saksvedlegg)

- Organisasjon og roller
- Økonomi, virksomhetsstyring og årsplaner
- Prinsipper i NVs Viderefordelingsmodell

NVS – sak 9/21 – Ansettelsesutvalg (saksvedlegg)

NVS – sak 10/21 – Opptak 2021 og opptakstrammer 2022/23 ved NV (saksvedlegg)

NVS – sak 11/21 – Viderefordelingsmodell ved NV (saksvedlegg)

NVS – sak 12/21 – Bemanningsplan (saksvedlegg)

O-sak: Status økonomi NV per 2 tertial og årsprognose (saksvedlegg)

O-sak: Statusrapport 3/2021 (presenteres i møtet)

O-sak: Møtedatoer 2021/22 (saksvedlegg)

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: Dekanat

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/ECB/ØT

Orienteringssak – virksomhetsstyring ved NTNU og NV

Vedlegg:

1. Styringsreglement for NTNU
-

Fakultetsstyret er fakultetets øverste organ, og styret har ansvar for å fastsette mål og strategier for fakultetet og foreta prioriteringer innenfor de rammene som er gitt i regelverk og overordnet nivåes (rektor) beslutninger.

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring definerer virksomhetsstyring som å;

- fastsette mål
- prioritere, planlegge og budsjettere ressurser
- følge opp og rapportere resultater og ressursbruk
- og bruke informasjonen til læring og forbedring slik at målene nås på en effektiv måte

Virksomhetsstyring for oss ved NTNU er å;

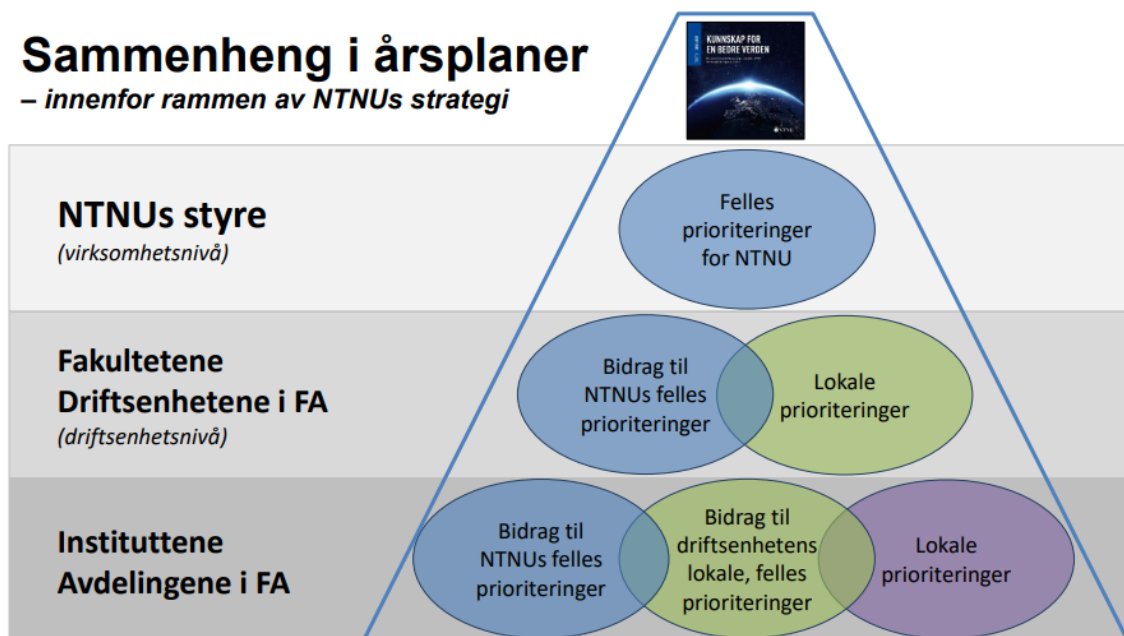
- Fastsette mål
 - Forskning, utdanning, nyskaping og formidling
 - Prioritere f.eks. styrking av fagområder, utvikling av utdanningsporteføljen osv.
 - Planlegge ressurser til gjennomføring av kjerneaktiviteten og de strategiske områdene og legge budsjett og langtidsbudsjett
 - Gjennomføre planlagte satsinger, sikre fremdrift, økonomiske prognoser
 - Rapportering og læring
-

Viktige begreper i Plan-, budsjett og oppfølgingsprosessen (PBO) er;

- **Årsplanens** viktigste formål å avklare og dokumentere kommende års prioriteringer og oppgaver for ledere og medarbeidere
- **Budsjett og langtidsbudsjett**, er en tallfesting av årsplanen, og beskriver hvordan inntekter og kostnader forventes å utvikle seg i kommende budsjettår og langtidsperioden.
- Enhetene følges opp mot forventet **resultat**, og månedlig utarbeides en **prognose** for årsresultat i bevilgningsøkonomien
- **Virksomhetsrapporten** er en tertialvis rapportering på kjernevirksomheten, årsplanen og økonomien

Sammenheng i årsplaner

– innenfor rammen av NTNUs strategi



Handlingsrommet = mulighetene til å gjennomføre strategien

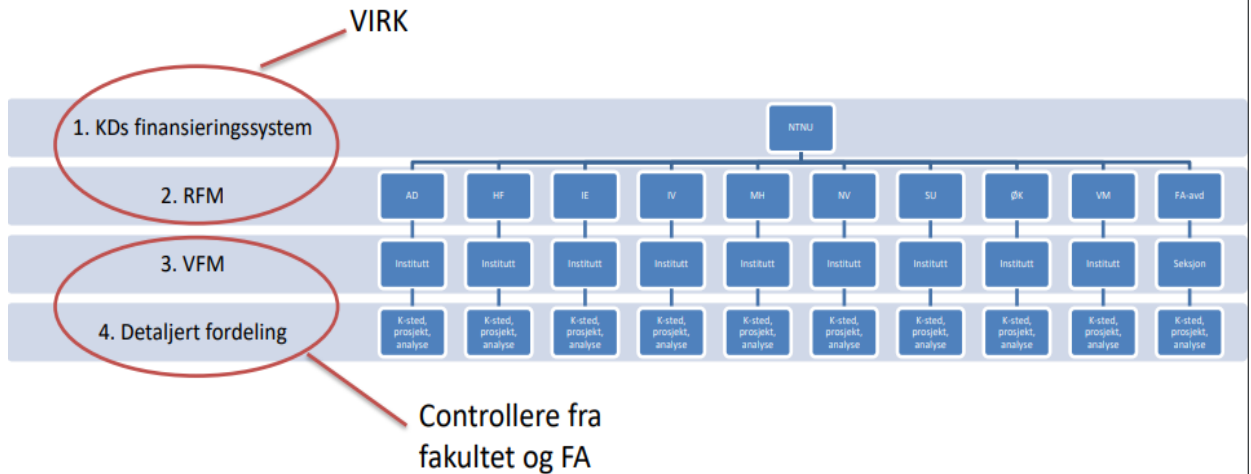
- Penger
 - inntekter og kostnader
- Endring
 - Kvalitet, medarbeidere, infrastruktur, studieporteføljen, prosjekter, verktøy osv

Totaløkonomien (Økonomisk handlingsrom)	Inntekter	Rammebevilgning, inkludert resultatuttelling VFM
	(finansiering av aktivitet)	BOA-inntekter (finansieringskilder og risiko?)
		Overskudd EVU (marked og risiko?)
		Andre inntekter
	Aktiviteter	Studieportefølje (Kostnadsstruktur i emner og programmer, undervisningsregnskap ansatte, forventede resultater)
	(Forpliktelser og kostnader)	Bemanning (stillinger, kompetanse, rekruttering, karriere, forskningstermin, lønn osv.)
		Doktorgradsutdanning (prosjektplanlegging, pliktarbeid, oppfølging, disputaser etc.)
		BOA-portefølje (søknader, egenfinansiering, strategisk retning, frikjøp)
		Arealer (kontorplasser, studentarbeidsplasser, møterom)
		Infrastruktur og investeringer (laber, drift, vedlikehold, oppgradering, teknisk støtte, HMS)
Strategiske satsinger		
Annet (eks nyskaping, formidling, museumsdrift)		

Økonomiske begreper og størrelser

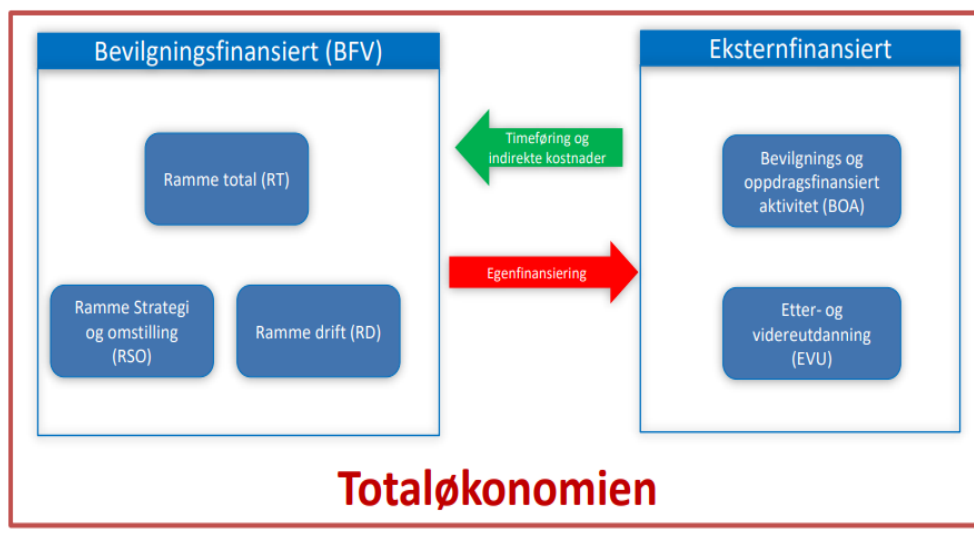
- Universiteter og høyskoler er «**nettobudsjetterte virksomheter**». Dette innebærer noe større økonomisk handlefrihet, men stiller også andre og høyere krav til god økonomistyring enn i øvrige deler av statlig sektor.
- **Rammebevilgning (BFV)** fra Kunnskaps-departementet på 7,3 mrd. kr i 2021 som fordeles gjennom Rammefordelingsmodellen til:
 - Fakultetene og Vitenskapsmuseet, som deretter fordeler til instituttene gjennom viderefordelings-modellene (VFM)
 - Fellesadministrasjonen og felleskostnader
 - Ramme strategi og omstilling (SO-ramma)
- Ved inngangen til 2020 hadde NTNU et **avsetningsnivå** på 709 mill.kr, noe som tilsvarte 10 % av fjorårets bevilgning fra Kunnskapsdepartementet
 - Nye rammebetingelser fra Stortinget fra 2022, maks 5 % pluss avsetninger disponert til investeringer
- **Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)** utgjør ca. 2,1 mrd.kr/år og går i sin helhet til fakultetene og instituttene.

Bevilgningen fra KD fordeles i fire ledd



Kunnskapsdepartementet (KD) fordeler bevilgning til institusjonene i sektoren basert på departementets finansieringsmodell, som i tillegg til langsiktig og stabil basisbevilgning belønner institusjonene for god måloppnåelse innen utdanning og forskning. NTNU fordeler bevilgning til fakultetene og fellesadministrative enheter ved bruk av NTNUs rammefordelingsmodell (RFM), som er bygd over samme prinsipper som KDs finansieringsmodell. Fakultetene viderefordeler igjen bevilgning til sine institutter og enheter, som fordeler og detaljerer bevilgning ned på konkrete aktiviteter og tiltak.

Sammenheng økonomien NTNU



I tillegg til bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) består totaløkonomien ved NTNU av eksternfinansiert aktivitet, som igjen består av bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) og etter- og videreutdanning (EVU). Samspillet med eksternfinansiert aktivitet er viktig for det økonomiske handlingsrommet i bevilgningsøkonomien, ved at eksternfinansierte prosjekter midlertidig kan finansiere lønnskostnader for fast ansatte som arbeider på prosjektene, i tillegg til å dekke indirekte kostnader. Eksternfinansierte prosjekter må også betale for bruk av lab i prosjektene. Alt dette bidrar med inntekter fra eksternfinansierte prosjekter inn i bevilgningsøkonomien, samtidig som instituttene som eier prosjektet bidrar med egenfinansiering inn i prosjektene. Så lenge inntektene fra eksternfinansierte prosjekter overstiger egenfinansieringen sitter instituttet igjen med en netto fortjeneste som øker det økonomiske handlingsrommet i bevilgningsøkonomien.

Styringsreglement

for

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Fastsatt av Styret 7. desember 2016¹

Nytt pkt. 6.1 vedtatt S-sak 30/18

Vedtatt i S-sak 83/16, 7.12.2016.

Forrige styringsreglement ble fastsatt 24.11.2015.

1. Formål med reglementet

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

Det overordnede rammeverket for NTNUs virksomhet er Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 (heretter forkortet uhl.) og Hovedinstruks 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 instruksene 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.



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
 - Nyskaping
- Økonomi- og eiendomsdirektør
- Organisasjonsdirektør
- 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 Hovedinstruks fra Kunnskapsdepartementet:

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet**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 delegeres 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 delegeres.

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.
- (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 delegeres 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 rettviseende bilde av institusjonens økonomiske stilling. Årsregnskapet skal undertegnes av styrets medlemmer.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

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

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

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 tilråding 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 ansettes av styret, samt lede tilsettingsrådet for Fellesadministrasjonen i saker der organisasjonsdirektøren 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 utgjør direktør for økonomi og eiendom og direktør for organisasjon en del av rektoratet.

2.4.2 Dekanmøtet

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

2.5 Prorektorenes, direktørenes og viserektorenes ansvar og oppgaver

Prorektorene, direktørene og viserektorene utøver innen deres respektive ansvarsområder, oppgaver på rektors vegne. Prorektorenes, direktørenes og viserektorenes 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
- Universitetsbiblioteket

Under økonomi- og eiendomsdirektøren:

- Avdeling for virksomhetsstyring
- Økonomiavdelingen ○ Seksjon for økonomirådgivning ○ Seksjon for

¹ S-sak 32/16 og protokoll av 160816

-
- økonomitjenester ○ Servicesenter for økonomi
 - Avdeling for campusservice ○ Seksjon for bygningsdrift ○ Seksjon for teknisk drift ○ Seksjon for prosjektgjennomføring ○ Servicesenter for eiendom
 - Eiendomsavdelingen

Under organisasjonsdirektøren:

- HR- og HMS-avdelingen ○ HMS-seksjon
- Kommunikasjonsavdelingen
- Avdeling for dokumentasjonsforvaltning
- IKT-avdelingen ○ Seksjon for IKT-brukerstøtte ○ Seksjon for IKT- drift ○ Seksjon for IKT- forvaltning ○ Seksjon for IKT – utvikling ○ Seksjon for IKT – strategi og styring ○ Seksjon for digital sikkerhet

Det kan opprettes grupper med gruppeleder under den enkelte seksjon. Opprettelse av gruppe og gruppelederfunksjon skjer etter reglene om medbestemmelse i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen.

2.7 NTNUs nemnder

2.7.1 NTNUs klagenemnd

NTNU har en egen klagenemnd, jf. uhl. kap. 3-5 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 § 6. 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

2.8.2 Andre faste utvalg

Styret 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
- Forskningsetisk utvalg
- Likestillings- og mangfoldsutvalget

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 ha et studentombud² og et personvernombud³.

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.

3.2 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:

² O - sak 11/17

³ Personvernforordningen (GDPR) art. 37 nr 1 bokstav a

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningsstatsinger 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, overordnetets 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
- 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.

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
- Forskningssatsinger og –profil
- Emneportefølje og studieprogram
- Studiekvalitet
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

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 eksterne medlemmer tilsatt 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 nivå's beslutninger og instituttstyrets vedtak og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement. Instituttlederen

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

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 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).

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 fakultetsstyrer, 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.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

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 styringsreglementet⁴

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.

⁴ S-sak 30/18

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:
ØWG/MFM

NVS-sak 9/21 Oppnevning ansettelsesutvalg for perioden 2021-2025

Tilråding:

Fakultetsstyret oppnevner følgende som medlemmer til Ansettelsesutvalget for perioden 2021 – 2025:

Dekan – Øyvind W. Gregersen, leder av Ansettelsesutvalget

Stedfortreder:

Prodekan Karina Mathisen

Fra gruppen fast vitenskapelig ansatte:

Førsteamanuensis Ida Westermann (gjenoppnevnt)

Førsteamanuensis Julia Glaum

Vararepresentanter:

Førsteamanuensis Ann-Kristin Tveten

Professor Asle Sudbø

Fra gruppen midlertidig vitenskapelig ansatte:

Stipendiat Alexander Willi Fiedler

Vararepresentant:

Forsker Ingrid Haga Øvreeide

Postadresse

7491 Trondheim

Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@nv.ntnu.no

www.ntnu.no/nv

Besøksadresse

Høgskoleringen 5
Realfagbygget, Blokk
D, 1. etg.

Telefon

+47 73594197

Saksbehandler

Gerd Flataas
gerd.flataas@ntnu.no

Tlf: +47 73594164

Studentrepresentanter:

Student Sindre Vie Jørgensen

Studentvararepresentant:

Student Jonas Låstad

Oppnevningsperioden er fra 01.10.2021. For de fast vitenskapelige ansatte gjelder den t.o.m. 30.09.2025. For de to andre gruppene t.o.m. 30.09.2022.

Bakgrunn:

Alle fakultet ved NTNU skal ha et Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger, jfr. Styringsreglementet kap 3. Personalreglementet for undervisnings- og forskerstillinger pkt 7.2 vedrørende sammensetning av Ansettelsesutvalget sier:

Ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskerstillinger har slik sammensetning:

- *Dekan/museumsdirektør (leder)*
- *3 representanter for det vitenskapelige personalet, derav 1 midlertidig ansatt*
- *1 studentrepresentant.*

Den midlertidige vitenskapelige representanten skal erstattes av en fast vitenskapelig representant dersom midlertidige vitenskapelige ansatte ikke er representert i Fakultetsstyret.

Reglementet sier også at: *Hvert kjønn skal være representert med minst 40 % av medlemmene i ansettelsesutvalget (se likestil. § 28).*

Tilrådingen innebærer at vi fyller kravene til sammensetning, både med hensyn til ansattgruppe og kjønn.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/KM

NVS– sak 10/21 – Opptak 2021 og opptaksrammer 2022/23 ved NV

Tilråding:

Fakultetsstyret slutter seg til NV-fakultetets forslag til opptaksrammer for 22/23 ut fra en helhetsvurdering av samfunnsbehov, årets søkertall og instituttens kapasitet.

Vedlegg:

1. Opptak 21 og opptaksrammer 2022/23 ved NV
-

Bakgrunn:

Opptaket 2021 var meget godt for NVs del, og alle våre program har høye og i flere tilfeller økte opptaksgrenser. Vi opplever en særlig økning for program hvor vi har hatt målrettede rekrutteringskampanjer, som f.eks. Matvitenskap, teknologi og bærekraft, Kjemi-ingeniør og Biomarin innovasjon. Til studiestart møtte noe færre studenter enn forventet i år, men flere har kommet til campus den siste måneden. Så per 15/9 er fyllingsgraden 109% av NVs opptaksramme for årsstudier og 3- og 5-årige program.

Opptaksramme er definert som det antall studieplasser som NTNU styret vedtar for hvert enkelt studium, og er å forstå som det antall studieplasser som skal fylles og føre frem til det antall studenter som skal møte til studiet.

Det er fortsatt utfordrende å fylle rammen på noen 2-årige masterprogram tross økt søkning i 2021, så her er 90% av disse plassene fylt per 15/9.

Innenfor fakultetets totale opptaksramme har vi årlig et handlingsrom for justering av rammene for våre studieprogram. Utgangspunktet for disse diskusjonene er vurdering av samfunnsbehov, instituttets kapasitet og trender i søkertall. Det holdes i tillegg av ca 10% av NVs totalramme (såkalt ufordelt ramme) som fordeles til utvalgte program om våren når søkertallene gjøres tilgjengelig. For opptaksåret 2022/23 har vi fortsatt med oss ekstra rammetildeling fra KD i 2020 tildelt sivilingeniørprogrammene Fysikk og Matematikk, Industriell kjemi og bioteknologi og Materialteknologi (5 og 2-årig), samt nyopprettede Havbruksingeniør. Tildelingen fra KD var et midlertidig virkemiddel under pandemien for å øke andelen studiesøkende ungdom som gjennomfører høyere utdanning.

Det er forventet et økt behov for kandidater innen materialteknologi- og kjemiområdet de kommende årene, særlig rettet mot fornybar energi og batteriteknologi. Derimot ser vi en svak nedgang i søkertall, og også poenggrenser, for Bachelor i kjemi og Materialteknologi-programmene (både siv.ing. og ing). Utfra en helhetsvurdering foreslås det derfor kun én endring i opptaksrammene, som er en økning av antall plasser på årstudiet i Medisinsk og biologisk kjemi ved at det overføres 10 plasser fra ufordelt ramme. Økningen er ikke permanent, men er vurdert ut fra årets meget gode søkning.

Fagmiljøene som bidrar til kjemi- og materialteknologiprogrammene forventes å bidra til justering av faglig innhold mot mer fornybar energi og batteriteknologi, og det vil også utarbeides en plan for målretta rekrutteringskampanjer for våren 2022. Det forventes at resterende ufordelt ramme kan rettes mot kjemi og materialteknologiprogram dersom antall søkere til disse programmene øker.



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Opptak 21 og opptaksrammer 22/23

Prodekan Karina Mathisen

1



NTNU

Poenggrenser NTNU – NV har 4 program på topp 10!

	Program	Type	Poenggr. Ordinær kvote	Poengg. i Førsteg.kvote
1	Medisin	Profesjonsstudium	68,6	62,0
2	Industriell økonomi og teknologiledelse	Master	65,9	61,6
3	Nanoteknologi	Master	63,2	61,0
4	Kybernetikk og robotikk	Master	62,5	60,3
5	Medisinsk og biologisk kjemi	Årsstudium	67,6	60,2
6	Datateknologi	Master	63,1	60,0
7	Fysikk og matematikk	Master	58,5	59,0
8	Psykologi	Profesjonsstudium	65,7	58,7
9	Bioteknologi	Master	60,0	58,2
10	Elektronisk systemdesign og innovasjon	Master	58,5	57,7
11	Industriell design	Master	61,6	57,5
12	Ingeniørvitenskap og IKT	Master	58,5	56,7
13	Kommunikasjonsteknologi og digital sikkerhet	Master	58,1	56,1
14	Ingeniør, data	Bachelor	58,0	56,0
15	Biologi og kjemi, realfag	Årsstudium	57,8	55,9
16	Arkitektur	Master	60,6	55,7
17	Industriell kjemi og bioteknologi	Master	56,0	55,6
18	Energi og miljø	Master	55,8	55,2
19	Tekniske geofag	Master	55,3	55,1
20	Fysioterapi	Bachelor	58,7	54,5

2

2



Målretta rekrutteringskampanjer 20/21

- NV Bærekraftsfakultetet
 - Kampanje i VG
 - [Bærekraftige utdanninger](#)
 - Stories med studenter på sosiale medier
- Matvitenskap, teknologi og bærekraft (BSc og MSc)
- NTNU Kjemi



Havbruksingeniør

Kjemiingeniør

Materialteknologi,
ingeniør

Hvilken kjemilinjje passer deg?



3

3



Høye og stigende poenggrenser NVs program

Program	Type	Poenggrense førsteg. kvote 2020	Poenggrense i førsteg.kvote 2021	Endring poenggrense 21 vs 20	Merknad
Nanoteknologi	Master	61,1	61	-0,1	
Medisinsk og biologisk kjemi, T	Årsstudium	56,8	60,2	3,4	Nytt navn 2021
Fysikk og matematikk	Master	58,5	59	0,5	
Bioteknologi, T	Master	57,6	58,2	0,6	
Biologi og kjemi, realfag, T	Årsstudium	54	55,9	1,9	
Industriell kjemi og bioteknologi	Master	55,7	55,6	-0,1	Oppjustert antall tilbud
Fysikk	Bachelor	54	54,5	0,5	
Bioingeniør, T	Bachelor	53	54	1	
Ingeniør, kjemi	Bachelor	50,2	53	2,8	
Materialteknologi	Master	54,8	52,4	-2,4	Nedjustert antall tilbud
Biologi	Bachelor	52	51,5	-0,5	
Medisinske og biologiske fag, Å	Årsstudium	51,4	50,9	-0,5	
Bioteknologi, Å	Bachelor	49,5	50,3	0,8	
Ingeniør, havbruk	Bachelor	49,2	49,2	0	
Ingeniør, materialteknologi	Bachelor	51,1	49	-2,1	
Bioingeniør, Å	Bachelor	47,2	48,5	1,3	
Kjemi	Bachelor	48,5	47,7	-0,8	Nedjustert antall tilbud
Biomarin innovasjon	Bachelor	44,6	46,7	2,1	
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	Bachelor	26	46,5	20,5	

4

4



Økning 1.prioritetssøkere etter rekrutteringskampanjer

	Søkere	1 pri søker	1. pri søker/ studieplass	% endring 1.pri søkere
Medisinsk og biologisk kjemi, T (Årst)	1051	95	9,50	30,14 %
Bioteknologi T	1171	171	4,89	-1,16 %
Biomarin innovasjon, Å	999	151	4,31	52,53 %
Nanoteknologi	952	133	3,69	-11,33 %
Bioingeniør, T	1766	258	3,23	2,38 %
Biologi	1013	171	2,28	-3,93 %
Fysikk	642	108	2,16	16,13 %
Bioteknologi Å	511	43	2,15	38,71 %
Fysikk og matematikk	1211	227	2,10	-3,81 %
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	482	83	2,08	107,50 %
Kjemiingeniør	652	63	2,03	53,66 %
Havbruksingeniør	558	60	1,94	-23,08 %
Industriell kjemi og bioteknologi	1042	175	1,68	6,06 %
Bioingeniør, Å	676	55	1,57	-20,29 %
Materialteknologi	639	53	1,39	-7,02 %
Biologi og kjemi, realfag (Årst)	523	33	1,32	-17,50 %
Ingeniør materialteknologi	564	34	1,00	-10,53 %
Medisinske og biologiske fag, Å (Årst)	236	18	0,90	-40,00 %
Kjemi	415	34	0,85	-29,17 %

5

5



Opptak 21 ved NV: vi fyller rammen

Studieprogram	Type	Totalramme 2021	Tilbud %	Ja-svar %	Møtt % 15/8	Studierett 15.09
Bioingeniør, T	Bachelor	80	175 %	115 %	94 %	100 %
Bioingeniør, Å	Bachelor	35	177 %	129 %	106 %	103 %
Biologi	Bachelor	85	164 %	118 %	101 %	111 %
Biologi og kjemi, realfag, T	Årsstudium	25	176 %	100 %	108 %	92 %
Biomarin innovasjon	Bachelor	40	245 %	133 %	110 %	115 %
Bioteknologi, Å	Bachelor	24	192 %	121 %	96 %	104 %
Bioteknologi, Å	Master	45	227 %	133 %	93 %	111 %
Fysikk	Bachelor	55	175 %	118 %	75 %	100 %
Fysikk og matematikk	Master	120	161 %	116 %	84 %	113 %
Industriell kjemi og bioteknologi	Master	115	165 %	119 %	101 %	114 %
Ingeniør, havbruk	Bachelor	35	149 %	111 %	91 %	100 %
Ingeniør, kjemi	Bachelor	35	149 %	117 %	97 %	106 %
Ingeniør, materialteknologi	Bachelor	38	155 %	121 %	87 %	103 %
Kjemi	Bachelor	40	145 %	98 %	95 %	98 %
Materialteknologi, siv ing	Master	42	181 %	150 %	112 %	117 %
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	Bachelor	45	180 %	118 %	98 %	102 %
Medisinsk og biologisk kjemi, T	Årsstudium	10	150 %	90 %	80 %	100 %
Medisinske og biologiske fag, Å	Årsstudium	20	240 %	135 %	120 %	120 %
Nanoteknologi	Master	40	193 %	143 %	123 %	140 %
NV tot		929			97 %	109 %

Erfaringsbasert
overbooking.

Målet er å fylle
rammen (100%)

Flere studenter
kom noe etter
studiestart –
mulig Korona
effekt

6

6



Økt søkning 2-årig master 2021: men utfordrende å fylle rammen

Realfag
Norsk
Siv.ing
Nordisk samarbeidsprogram

Program-kode	Studieprogramnavn	Ramme		Ufordelt NV		Totalramme		Møtt %
		2021/22	2021	21/22	Møtt	Venteliste		
MSBIO	Biology	25		25	31			124 %
MSBIOTECH	Biotechnology	20		20	22			110 %
MSCHEM	Chemistry	15		15	11	Nei		73 %
MSENVITOX	Environmental Toxicology and Chemistry	25		25	20	Nei		80 %
MSCOCEAN	Ocean Resources	31		31	35			113 %
MSPHYS	Physics	25		25	23	Nei		92 %
MSNARM	Natural Resources Management	12		12	18			150 %
FTMAMAT	Mat og teknologi	20		20	16	Nei		80 %
MSMT	Materials Science and Engineering	18	9	27	27			100 %
MSCHEMBI	Sustainable Chemical and Biochemical Engineering	35		35	19	Nei		54 %
MSISEE	Innovative Sustainable Energy Engineering (NST)	12		12	5			42 %
MSPOLYTECH	Polymer Technology (NST)	6		6	1			17 %
Sum NV		244		253	228			90 %

Ekstra utfordrende for internasjonale studenter å komme til studiestart i år

7

7



Oppsummering opptak NV

- **Alle NVs 3 – og 5-årige program har høye opptaksgrenser – veldig gode studenter**
 - NV fyller 110% av opptaksrammen for 3 og 5-årig samt årsstudier
- Økning i poenggrenser for flere program med målretta kampanjer
 - Matvitenskap teknologi og bærekraft
 - Årstudier kjemi/biologi
 - Kjemi-ingeniør
 - Biomarin innovasjon
- Nedgang poenggrenser for
 - Materialteknologi (både Siv. Ing. og ingeniør)
 - Realfag kjemi
- Godt opptak 2-årige masterprogram (90%), men noen har tømte ventelistene og ligger under rammen
- **Planlegges nye målretta rekrutteringskampanjer for våren 2022**

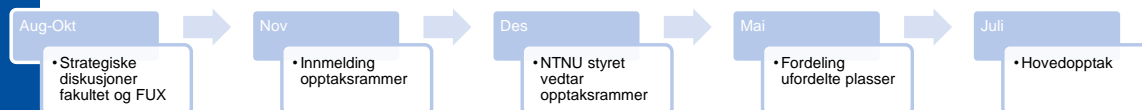
8

8



Opptaksrammer

- En opptaksramme er det antall studieplasser som styret vedtar for hvert enkelt studium, og er å forstå som det antall studieplasser som skal fylles og føre frem til det antall studenter som skal møte til studiet.
- Handlingsrommet for fakultetene, ligger innen fakultetets ramme.
- **Strategiske vurderinger**
 - Samfunnsbehov
 - Kapasitet institutt
 - Siste søkertall
- Det settes årlig av en pott med studieplasser som fordeles om våren når man får søkertallene
 - Såkalt ufordelt ramme, ca 10%



9

9



Strategiske trender: batteriteknologi

- Forventet betydelig vekst i norsk batterinæring. Samlet behov for utdanning ved NTNU i 2025:
 - 200 BSc/år
 - 150 MSc/år
 - 200 EVU kandidater/år
 - 30-50 Ph.d. kandidater/år
- Tiltak:
 - Øke antall studieplasser
 - Reprofilere eksisterende program
 - Tilby EVU-kurs med kapasitet på 200 studenter/år
- Program på NV som er aktuelle
 - Ingeniør Materialteknologi og Ingeniør Kjemi
 - Materialteknologi 2- og 5-årig
 - Industriell kjemi og bioteknologi
 - Nytt tverrfaglig masterprogram (batterikjemi, batteriproduksjon, sirkulær økonomi og innovasjon.)
- Hva trengs
 - Nyansettelser og at flere ansatte dreier sin faglige virksomhet
 - Bygging nye laboratorier
 - Rekrutteringstiltak

10



Nye studieplasser

- NV vil sende ny søknad til KD om ekstra fullfinansierte plasser til **Havbruksingeniør** om ikke dette innvilges i årets statsbudsjett.
 - Målet er 50 studieplasser for dette programmet.
- NV sender også inn søknad om ekstra fullfinansierte plasser til **2-årig master i Materials Science and Engineering (MSMT)**
 - Fagmiljøet ønsker ny profil rettet mot batteriteknologi
- Søknader sendt i høst tildeles fra 2023

11

11



Forslag opptaksrammer 22/23

Navn	Type	Maks kapasitet	Studiepl. 2020 KD	Ramme 21/22 innmeldt	1.Pri søker/plass 2021	Ufordelt 21/22 NV	Ramme 21/22 total	Forslag ramme 22/23	Endring ramme 21 vs 22
Bioingeniør T	BSc	80		80	3,2		80	80	0
Bioingeniør Å	BSc	40		35	1,6		40	35	0
Biologi	BSc	90		75	2,3	10	85	75	0
Kjemi	BSc	50		40	0,9		40	40	0
Fysikk	BSc	65		50	2,2	5	55	50	0
Bioteknologi T	MSc	45		35	3,2	10	45	35	0
Bioteknologi Å	BSc	25		20	1,6	4	24	20	0
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	BSc	50		40	2,1	5	45	40	0
Biomarin innovasjon Å	BSc	40		35	4,3	5	40	35	0
Biologi og kjemi, realfag	Årsst	25		25	1,3		25	25	0
Medisinske og biologiske fag Å	Årsst	20		20	0,9		20	20	0
Medisinsk og biologisk kjemi	Årsst	20		10	9,5		10	20	10
Ingeniør, kjemi	BSc	50		35	2,0		35	35	0
Ingeniør, materialteknologi	BSc	50		38	1,0		38	38	0
Ingeniør Havbruk	BSc	35	15	35	1,9		35	35	0
Fysikk og matematikk	MSc	140	5	120	2,1		120	120	0
Industriell kjemi og bioteknologi	MSc	140	4	115	1,7		115	115	0
Materialteknologi	MSc	55	2	42	1,4		42	42	0
Nanoteknologi	MSc	40		40	3,7		40	40	0
Totalt NV 2020			26	890		39	934	900	10

12



Forslag rammer 2-årig master 22/23

Program-kode	Studieprogramnavn	Maks. kapasitet	Ramme 2021/22	KD 20/21	Ufordelt NV 2021	Total-ramme 21/22	Utenfor EU	Innenfor EU	Norsk /nordisk	Forslag ramme 22/23	Endring
MSBIO	Biology	25	25			25	5	5	15	25	0
MSBIOTECH	Biotechnology	20	20			20	5	5	10	20	0
MSCHEM	Chemistry	19	15			15	2	3	10	15	0
MSENVITOX	Environmental Toxicology and Chemistry	30	25			25	4	8	13	25	0
MSOCEAN	Ocean Resources	35	31			31	7	7	17	31	0
MSPHYS	Physics	35	25			25	4	5	16	25	0
MSNARM	Natural Resources Management	37	12			12	6	2	4	12	0
FTMAMAT	Mat og teknologi	20	20			20			20	20	0
MSMT	Materials Science and Engineering	30	18		9	27	3	3	12	18	0
MSCHEMBI	Sustainable Chemical and Biochemical Engineering	40	35	4		35	15	4	16	35	0
Sum NV		326	238			247			182	226	0

MSc plasser reduseres med 12 da vi trekker oss ut av MSISEE og MSPOLYTECH fra 2022

13

13



Oppsummering og diskusjon

- Motvirkende effekt økt samfunnsbehov vs lave søkertall Kjemi/Materialteknologi
- Kan være utfordrende å tildele ufordelte plasser i mai/juni pga kapasitetsproblemer
- Opplevs større fleksibilitet i fordeling mellom programtyper (fakultet vs overfakultære utvalg)
- **Forslag:**
 - For studieåret 22/23 reduseres antall ufordelte plasser fra 49 til 39 ved at 10 plasser tildeles Medisinsk og biologisk kjemi allerede nå
 - Ellers foreslås ingen endring i opptaksrammene
- Andre tiltak
 - Videre arbeid med profilering, innhold og markedsføring kjemi og materialteknologiprogram – fornybar energi og batteriteknologi
 - Større fokus på rekruttering til 2-årige masterprogram
- Har fakultetsstyret kommentarer eller innspill til forslaget?

14

14

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

NVS-sak 11/21 – Ny viderefordelingsmodell ved NV-fakultetet

Vedlegg:

1. Mandat for arbeidsgruppen
-

Tilråding:

Fakultetsstyret vedtar en insentivbasert modell i tråd med prinsippene i NTNUs rammefordelingsmodell (RFM), i dette notatet beskrevet som Modell Hybrid, som ny viderefordelingsmodell (VFM) ved Fakultet for naturvitenskap (NV). Dekan gis fullmakt til å utarbeide detaljer og konkretisering rundt innføringen av modellen. Det legges opp til at modellen evalueres etter tre år.

1. Bakgrunn og oppsummering

Som tidligere orientert om igangsatte NV-fakultetet i 2020 et arbeid med å vurdere et behov for å endre viderefordelingsmodell til bruk for fordeling av fakultetets bevilgning ned til fakultetets institutter/enheter. I januar 2021 konkluderte en ikke enstemmig arbeidsgruppe,

Postadresse

7491 Trondheim
Norway
Høgskoleringen 1

Org.nr. 974 767 880

postmottak@ntnu.no
www.ntnu.no

Besøksadresse

Hovedbygningen

Telefon

+47 73595000

Saksbehandler

ledet av daværende prodekan for forskning Tor Grande, med en anbefaling om at fakultetet bør endre modell. På bakgrunn av dette nedsatte dekan en ny arbeidsgruppe, som har jobbet med å utarbeide to ulike alternativer til ny viderefordelingsmodell, med utgangspunkt i følgende føringer:

- 1) *Insentivbasert modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell og de øvrige fakultetenes viderefordelingsmodeller*
- 2) *Justering av dagens modell, med spesielt fokus på fordeling av husleiekostnader*

Et overordnet prinsipp for innføringen av modell, uavhengig av modellvalg, har vært at «Modellene som utarbeides skal sørge for at det ikke blir vesentlige endringer i økonomien til hver enhet i overgangsåret». Arbeidsgruppa har vært bredt sammensatt og ble ledet av instituttleder ved Institutt for kjemisk prosess teknologi (IKP), Jens-Petter Andreassen.

Arbeidsgruppa har utarbeidet modellforslag og lagt disse frem for fakultetets ledergruppe, som har fungert som referansegruppe. Arbeidet ledet fram mot et seminar for ledergruppa før sommeren, hvor simulering rundt de to modellene i mandatet ble lagt fram, med påfølgende diskusjon rundt modellvalg og prinsipper. Det var imidlertid stor grad av uenighet i ledergruppa rundt valg av modell. På bakgrunn av dette ble det på oppdrag fra dekan utarbeidet en tredje modell, som skulle forsøke å svare ut en del av utfordringene med de to ovennevnte modellene, ved å kombinere ønskede effekter fra begge modeller. Denne modellen, kalt Modell Hybrid, ble lagt fram for ledermøtet til diskusjon i tre runder i september. Ved siste diskusjonsrunde ble det klart at et flertall av ledergruppens medlemmer ønsker hybridmodellen, som nå legges frem som tilråding for vedtak, som ny VFM ved NV.

Det vises ellers til tidligere orientering om status mht arbeidet i O-sak fra fakultetsstyremøtet 10.06.21, samt vedlagte mandat for arbeidsgruppa.

I det videre beskrives hovedprinsippene i de to modellene som ligger i alternativ 1 og 2 (kap. 2 og 3), forutsetninger for simuleringsarbeidet (kap. 4), nærmere om de ulike modellene til vurdering (kap. 5), dekanens vurdering som bakgrunn for tilrådingen (kap. 6) samt nærmere beskrivelse av valgt modell (kap. 7).

2. Beskrivelse av insentivbasert modell

Med en insentivbasert modell menes en modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell (RFM) som brukes ved fordeling av midler fra NTNU sentralt til fakultetene. Ved innføring av RFM tilbake i 2017 ble det anbefalt at fakultetene utviklet egne viderefordelingsmodeller (VFM) i tråd med RFM, for å sikre en enhetlig praksis rundt fordeling av bevilgning ved

NTNU. Fakultetene står fritt til å sette insentivstyrke og velge om man ønsker glatting av produksjonsresultater, samt tilpasse modellen for øvrig til egen virksomhet.

2.1 Modellens komponenter

NTNUs rammefordelingsmodell (RFM) består av følgende komponenter:

Komponent	Indikator	Ramme - åpen/lukket	Dimensjonering RFM - andel av KDs sats
Resultatkomponent utdanning	Studiepoengproduksjon	Åpen	80 %
	Utvexlingsstudenter	Åpen	70 %
	Kandidatproduksjon	Åpen	35 %
Resultatkomponent forskning	Avlagte doktorgrader	Åpen	100 %
	Publiseringspoeng	Lukket	100 %
	EU-aktivitet	Lukket	100 %
	NFR-aktivitet	Lukket	100 %
	Annen BOA-aktivitet	Lukket	100 %
Basiskomponent			Bevilgning fra KD fratrukket resultatkomponent

Resultatkomponenten i modellen skal belønne fakultetene for god måloppnåelse i henhold til fastsatt insentivstruktur (basert på kvantifiserbare resultatindikatorer), mens basiskomponenten skal gi langsiktig, stabil finansiering.

Ved innføring av ny rammefordelingsmodell (RFM) for NTNU i 2017 ble modellen kalibrert ved å sette basiskomponenten som differansen mellom budsjettramme i 2017 fra gammel modell og resultatkomponenten beregnet etter ny modell:

Basis 2017 ny modell = Ramme 2017 ved gammel modell – Resultatkomponent 2017 ny modell

Det ble gjort for å sikre at fakultetenes budsjettrammer skulle være uendret i kalibreringsåret, for å ivareta historiske beslutninger som har ført til endringer i budsjettrammene gjennom tidene. Basiskomponenten ble deretter videreført som et nytt nullpunkt, med justeringer for framtidige endringer som f.eks. basistildeling til nye studieplasser, ABE-kutt etc.

På bakgrunn av denne beregningsmetodikken er det derfor ikke mulig å si hva basis er tenkt å dekke. NTNU praktiserer rammestyring, hvor fakultetene forventes å utføre

samfunnsoppdraget sitt og tilpasse aktiviteten innenfor sin samlede budsjetttramme, som består av total bevilgning (både basis og resultatkomponent) samt andre inntekter. En innføring av en viderefordelingsmodell i tråd med RFM må derfor følge samme tilnærming, hvor instituttens bevilgning behandles som en helhet aktiviteten skal tilpasses innenfor – selv om bevilgningen består av ulike komponenter.

2.2 Åpen/lukket ramme

En åpen budsjetttramme innebærer at det er knyttet faste enhetspriser til resultatindikatorerne, slik at all vekst i produksjon vil belønnes med økt bevilgning. En lukket budsjetttramme betyr at bevilgningsrammen er fast, og det er størrelsen på rammen og den totale produksjonen/uttellingen som bestemmer enhetsprisen. For å oppnå vekst fra et år til et annet innenfor en lukket ramme må institusjonen sin produksjon vokse mer enn gjennomsnittet for sektoren. Oversatt til lokale forhold ved NTNU betyr dette at NTNU må øke mer enn gjennomsnittet for sektoren for å generere økt bevilgning.

2.3 Glidende snitt

KDs finansieringssystem innebærer at bevilgningsuttellingen for ulike resultatindikatorer er basert på produksjonsresultatene som ble oppnådd to år tidligere. Dette betyr at NTNUs uttelling på resultatinsentivene i 2022 vil være basert på produksjonsresultatene i 2020. I utgangspunktet kan dette gjøre at budsjetttrammene svinger fra år til år, uavhengig av om dette skyldes tilfeldige fluktuasjoner eller mere grunnleggende trendendringer. Særlig har indikatoren for EU-aktivitet erfaringsmessig variert betydelig fra år til år basert på tilslag på enkeltprosjekt.

For å utjevne svingningene kan datagrunnlaget for beregning av resultatindikatorerne i VFM gattes over en 3-årsperiode, slik at bevilgning for 2022 baserer seg på gjennomsnittlig produksjon 2018-2020 fremfor kun 2020. En slik mekanisme gjør at institutt som opplever produksjonssvikt vil få bedre tid til å omstille seg. Institutt i kraftig vekst vil imidlertid oppleve at det tar 5 år før dette har full rammeeffekt. Økning i produksjon henger ofte tett sammen med økte kostnader, og hvis finansieringen lar vente på seg, vil dette kunne begrense evnen til å satse. Glatting av resultatindikatorerne vil også gi en mindre transparent modell.

2.4 Rammestyring

En insentivbasert modell fordeler altså bevilgning basert på produksjonsresultater, hvor enheten forventes å planlegge, prioritere og gjennomføre aktiviteten sin innenfor tildelt ramme, hvor samlet kostnadsbilde må vurderes opp mot samlede inntekter. En slik modell medfører dermed at ansvar og myndighet i stor grad legges på instituttnivå.

3. Beskrivelse av dagens modell

3.1 Overordnet beskrivelse

NV har i dag en viderefordelingsmodell med liten direkte sammenheng mellom produksjonen en enhet står for og den bevilgningen enheten tildeles. Med utgangspunkt i fakultetets samlede bemanningsplan tildeles enhetene midler til dekning av lønnskostnader for faste ansatte finansiert over bevilgning. Instituttene kan i tillegg ha fast ansatte finansiert av inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), slik at fordeling av bevilgning krever full oversikt over hvilke stillinger bevilgningen skal finansiere.

I tillegg settes det av midler til strategiske tiltak og internhusleie. Resterende bevilgning deles ut som driftsmidler til enhetene basert på en insentivbasert modell med tilsvarende indikatorer som RFM.

3.2 Internhusleie

I forbindelse med revisjon av internhusleiemodellen ved NTNU ble alle fakultetene tildelt bevilgning for å dekke deler av benyttet areal, i hovedsak areal knyttet til undervisning, kontor- og fellesareal. Samtidig faktureres fakultetene internhusleie for alt areal man benytter, inkludert laboratorieareal benyttet til forskning. Dette medfører en netto husleiekostnad som må dekkes av andre midler enn tildelt husleiebevilgning. Ved revisjonen ble husleiebevilgningen til fakultetene satt som et nytt nullpunkt og lagt inn i fakultetenes basis. Økning i benyttet areal medfører altså en økt netto husleiekostnad, mens frigjort areal vil kunne gi redusert netto husleiekostnad.

I dagens VFM er husleie en egen del av bevilgningsfordelingen. Det gjøres en årlig oppdatering av total husleiekostnad basert på benyttet areal og gjeldende kvm-pris. Husleiebevilgningen fordeles på enhetene som en videreføring av historisk fordeling, hvor netto husleiekostnad per enhet utgjør differansen mellom faktisk husleiekostnad og -bevilgning. Netto husleiekostnad skal i utgangspunktet representere kostnader knyttet til laboratorieareal og vekst i arealbruk sammenlignet med innføringstidspunktet, og forventes dekket inn gjennom eksempelvis inntekter fra BOA-aktivitet.

3.3 BOA-skatt

BOA-skatt er en mekanisme som omfordeler midler mellom institutt og fakultet basert på overheadinntekter fra BOA-aktivitet. Instituttene beholder det meste av inntektene BOA-aktiviteten genererer inn i bevilgningsøkonomien selv, men en andel omfordeles til fakultetsnivået. Hensikten med dette er å skalere fakultetets inntekter med BOA-aktiviteten

på instituttet, for gjennom dette å kunne dimensjonere sentralt støtteapparat til forskning ut fra aktivitetsnivået til kjernevirksomheten.

4. Overordnede prinsipper for simuleringsarbeidet

I simuleringsarbeidet er det lagt følgende forutsetninger til grunn:

- Det er simulert framtidig bevilgning for kommende langtidsbudsjettperiode 2022-2025, hvor resultatkomponenten er beregnet ut fra faktiske produksjonstall for 2018-2020, samt innmeldte utviklingsbaner for inntektsindikatorene fra 2021-2023.
- Kalibrering: Det er lagt til grunn samme kalibreringsmetodikk som det ble gjort ved innføring av RFM; Basiskomponenten defineres som differansen mellom samlet bevilgning fra gammel modell og resultatkomponenten beregnet etter ny modell. For å svare ut forutsetningen om at ingen enheter skal få vesentlige endringer i sin økonomiske situasjon i overgangsåret, er det lagt til grunn at alle enhetene skal få lik andel av fakultetets samlede bevilgning i 2022 som man hadde i 2021.
- Husleie, både bevilgning og kostnad, er i simuleringsarbeidet lagt på fakultetsnivå for å kunne sammenligne framtidig utvikling fra dagens bevilgningsnivå. Husleie foreslås, uavhengig av modellvalg, flyttet ned på enhetene, og fordelingen er behandlet som et eget punkt i diskusjonen.
- Det er ikke foretatt basiskorrigeringer mellom enhetene som følge av f.eks. effekt av vedtatt bemanningsplan, ABE-kutt etc, i løpet av perioden. Dette gjør at utviklingen i resultatkomponenten vises tydelig, samtidig som simuleringen ikke viser reell utvikling i samlet bevilgning per enhet.

5. Modeller til vurdering

5.1 Modell 1 – insentivbasert modell

Gjennom arbeidet med en insentivbasert modell har arbeidsgruppa jobbet med flere utkast til ulike modeller. Ledergruppa har underveis gitt følgende kriterier og føringer for en insentivbasert modell:

- Vridning i insentivstyrke mot utdanning for å kompensere for at det holdes igjen midler på nivå 1

- Ønskelig å inkludere kandidatproduksjon i modellen
- Ikke for store utslag i bevilgning basert på tilfeldige tilslag på f.eks. EU
- Ikke for stor ulikhet i basisandel mellom instituttene – bør anslagsvis ligge mellom 25 % og 60 %

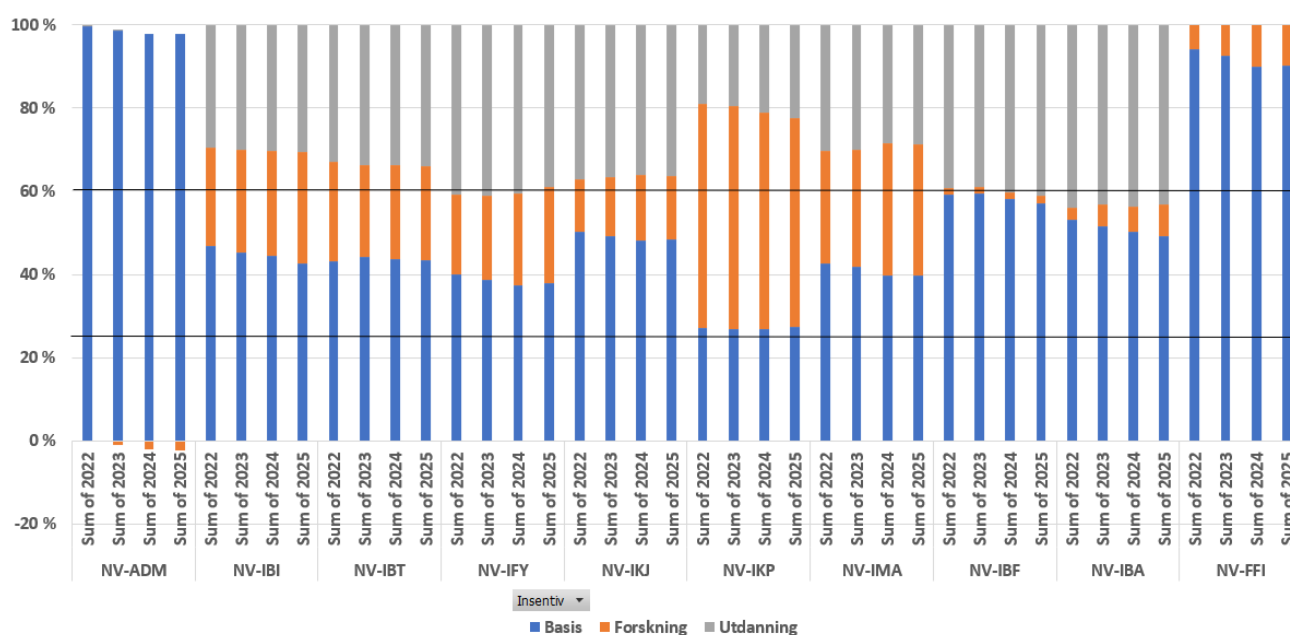
Basert på disse kriteriene og resultater fra simuleringsarbeidet har arbeidsgruppa lagt fram følgende modell som Modell 1 (insentivbasert modell):

Indikator	Ramme	Bevilgning 2022 - RFM	Modell 1			Andel av samlet resultat- komponent
			VFM (av RFM)	Bevilgning 2022 - VFM	Glidende snitt	
Studiepoeng	Åpen	98 279	110 %	108 107	Ja	
Utvekslingsstudenter	Åpen	2 795	0 %	0	Ja	
Kandidater	Åpen	12 583	50 %	6 292	Ja	
Sum utdanningsinsentiver		113 657		114 399		59 %
Avlagte doktorgrader	Åpen	25 516	70 %	17 861	Ja	
Publiseringspoeng	Lukket	23 936	70 %	16 755	Ja	
EU	Lukket	32 302	70 %	22 611	Ja	
NFR	Lukket	25 444	70 %	17 811	Ja	
Annen BOA	Lukket	6 372	70 %	4 460	Ja	
Sum forskningsinsentiver		113 569		79 499		41 %
Sum resultatkomponent		227 227		193 897		
Basiskomponent - beløp og andel		300 988		334 317		63 %
Sum bevilgning		528 214		528 214		

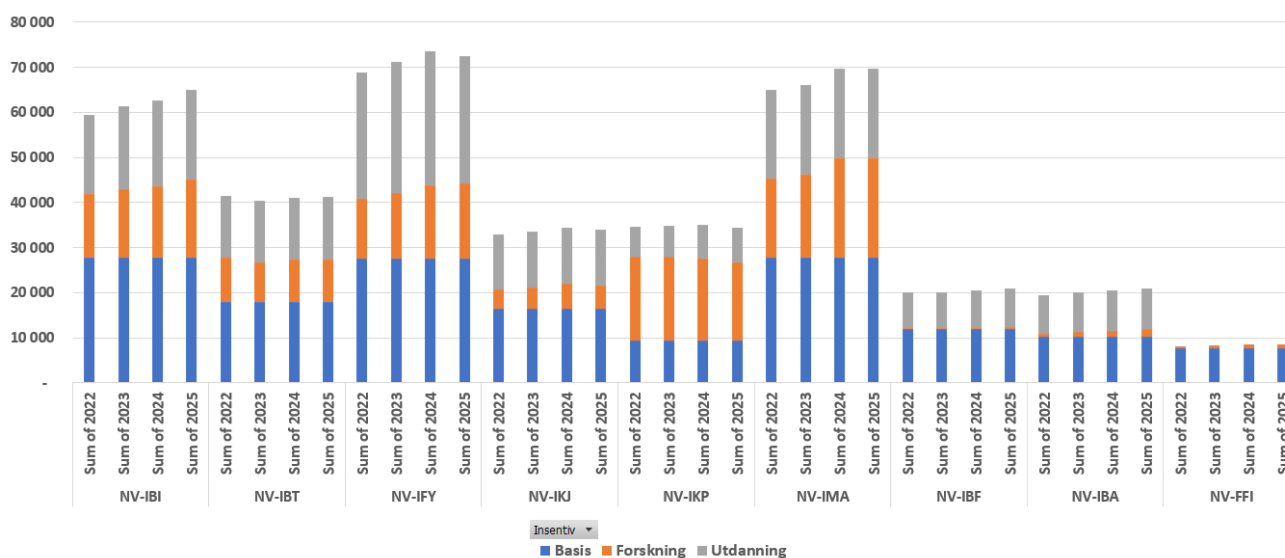
Tabell 1 - Utforming Modell 1

Modellen svarer ut de to første kriteriene ved å skru opp insentivstyrken på studiepoengproduksjon for å kompensere for at utdanningsdelen av resultatkomponenten avkortes i fordelingen fra nivå 1 i RFM. I tillegg er kandidatproduksjon inkludert i resultatkomponenten. Insentivstyrken på forskningsindikatorerne er skrudd ned for å unngå for store utslag basert på tilfeldige produksjonsendringer samt for å jevne ut ulikheter i basisandel. Glatting av produksjonsresultater gjennom glidende snitt er også valgt for å unngå tilfeldige hopp i bevilgning fra år til år.

Simulering av fremtidig bevilgningsfordeling ved Modell 1 viser at samtlige institutt vil få en basisandel mellom 25 % og 60 %:



Figur 1 – Simulert utvikling av andelsmessig fordeling av modellens komponenter av enhetens samlede bevilgning ved Modell 1. ADM - Fakultetsadministrasjonen, IBI - Biologi, IBT - Bioteknologi og matvitenskap, IFY - Fysikk, IKJ - Kjemi, IKP - Kjemisk prosesssteknologi, IMA - Materialteknologi, IBF - Bioingeniørfag, IBA - Biologiske fag Ålesund, FFI - Felles forskningsinfrastruktur



Figur 2 – Simulert utvikling bevilgning per enhet ved modell 1

Simuleringen viser jevn utvikling i bevilgning for alle enheter ved modell 1, hvor enhetene som har høyest produksjonsvekst får best betalt i form av bevilgningsøkning. Simuleringsresultatene bygger imidlertid som nevnt på faktiske produksjonstall for 2018-2020, samt innmeldte utviklingsbaner for inntektsindikatorene fra 2021-2023. De fleste

enheter har meldt inn jevn økning på de fleste inntektsindikatorne gjennom perioden, noe som også medfører jevn bevilgningsøkning uten særlige endringer mellom enhetene. Stresstesting av modellen viser imidlertid at ikke planlagte endringer i produksjon kan gi til dels store endringer i bevilgning for den enkelte enhet.

Diskusjonen i ledermøtet kan oppsummeres i følgende fordeler og ulemper/risikoområder for modell 1:

Fordeler:

- Direkte sammenheng mellom produksjonsresultater og bevilgning. Dette kan både gi insentiv til ønsket atferd i form av produksjonsøkning
- Sammenhengen mellom produksjon og bevilgning gjør også at enhetene i større grad kan planlegge virksomheten på lengre sikt, ved å gjøre strategiske valg som kan påvirke enhetens handlingsrom – ikke bare på kostnadssiden, men også inntektssiden
- Rammestyring – enhetene tildeles en ramme man skal planlegge, prioritere og gjennomføre aktiviteten sin innenfor. Dette medfører at ansvar og myndighet flyttes til enhetene, nærmere der kjerneaktiviteten foregår

Ulemper/risikoområder:

- Frykt for suboptimal atferd, ved at fokus dreies mot å maksimere egen enhets resultater, fremfor å tenke helhetlig på fakultetets beste
- Risiko for uhåndterlige endringer i en enhets bevilgning som følge av uforutsette produksjonsendringer
- Risiko for at man over tid ikke får hensyntatt de ulike enhetenes behov grunnet enhetenes ulikhet i egenart

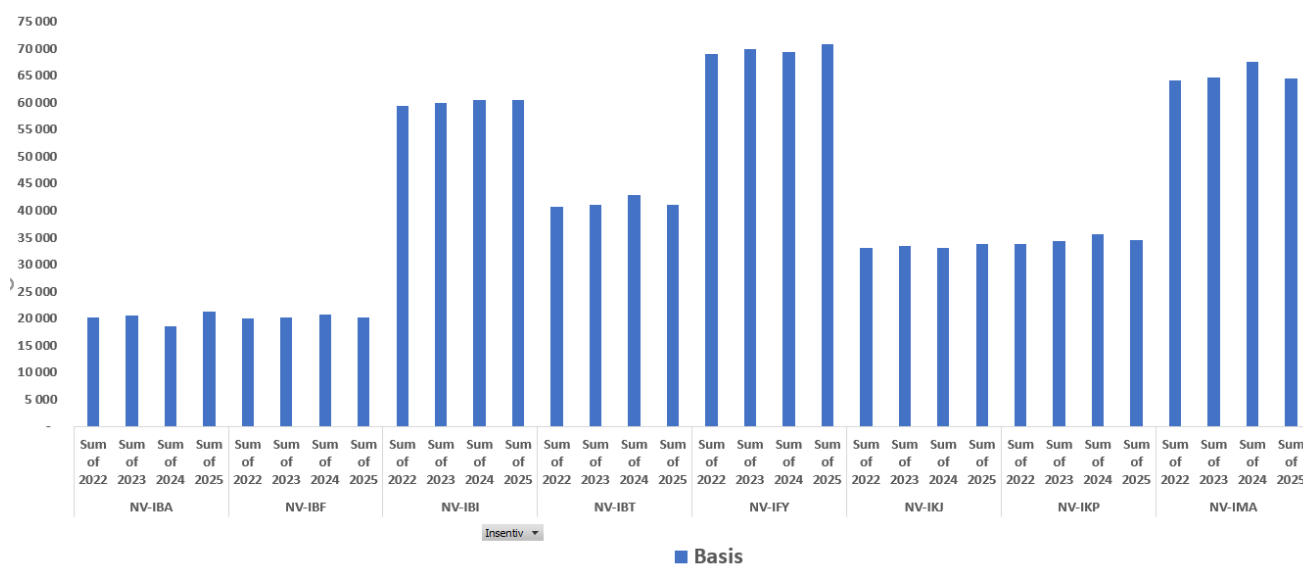
5.2 Modell 2 – justering av dagens modell

Dagens modell er, gjennom modellens tildeling av lønnsmidler til konkrete stillinger, administrativt tung å vedlikeholde, samt at det er problematisk å beregne planleggingsrammer per enhet framover i tid. For å utbedre dette har derfor arbeidsgruppa foreslått en forenkling av modellen når det gjelder lønnstildeling. Dette kan gjøres enten ved å sette dagens nivå på lønnstildeling som et nullpunkt, hvor kun endringer i bemanningsplan justeres fra år til år, fremfor å gjøre en fullstendig gjennomgang av alle stillinger ved hver bevilgningsfordeling. Et annet alternativ kan være å gå bort fra å tildele

midler til å dekke lønnskostnader basert på lønnsnivået til nåværende innehaver av konkrete stillinger, til å heller tildele midler basert på stillingshjemler og gjennomsnittsatser for bevilgning til ulike stillingskategorier. Dette vil forenkle dagens fordeling rent administrativt, i tillegg til at det vil gjøre det enklere å beregne planleggingsrammer fremover i tid.

I tillegg er det også ved modell 2 ønskelig å føre husleie, både bevilgning og kostnader, ned på instituttnivå for å skape et insentiv for arealreduksjon.

Dagens modell har, som beskrevet tidligere, i meget liten grad en direkte sammenheng mellom produksjonsresultater og tildelt bevilgning. Det gir derfor begrenset verdi å simulere utvikling av bevilgning framover med dagens modell, da det ikke er gitt at enheter som står for produksjonsøkning belønnes for dette i form av økt bevilgning. I simuleringsarbeidet for modell 2 er det derfor forutsatt at alle enheter opprettholder samme andel av samlet bevilgning som man hadde i 2021. En justering av bemanningsplanen, med tildeling av nye stillinger til et eller flere institutt, vil imidlertid endre bevilgningsfordelingen mellom enhetene.



Figur 3 - Simulert utvikling i bevilgning per enhet ved modell 2

Diskusjonen i ledermøtet kan oppsummeres i følgende fordeler og ulemper/risikoområder for modell 2:

Fordeler:

- Solidarisk ved at alle enheter vil kunne nyte godt av produksjonsvekst ved en enhet, samt at alle enheter må ta sin del av reduksjonen ved bevilgningsnedgang

- Bevilgning kan fordeles uavhengig av produksjonsresultater, eksempelvis for å stimulere til økt aktivitet i ulike fagmiljø
- Bidrar til samarbeid på tvers mellom instituttene

Ulemper/risikoområder:

- Lite transparent gjennom liten sammenheng mellom det en enhet bidrar med inn i fakultetets samlede bevilgning og det som fordeles den aktuelle enheten
- Ansvar og myndighet hos dekan, som gjør at prioriteringer mellom ulike fagområder må foretas langt unna kjernevirksomheten
- Mindre mulighet for den enkelte enhet til å påvirke eget handlingsrom
- Lite insentiv for å sette i gang kostnadskrevenne tiltak som kan bidra til produksjonsøkning, siden eventuell bevilgningsvekst ikke nødvendigvis kommer den aktuelle enheten til gode

5.3 Modell Hybrid

Gjennom diskusjonene underveis i prosessen og i workshop-delen av seminaret, ble det tydelig at det var vanskelig å enes om en av de to foreslåtte modellene. På bakgrunn av dette ble det på oppdrag fra dekan utarbeidet en tredje modell, som skulle forsøke å svare ut en del av utfordringene med de to ovennevnte modellene, ved å kombinere ønskede effekter fra begge modeller. Resultatet av dette er en insentivbasert modell som legger opp til rammestyring, men med lav insentivstyrke og høy basisandel – hvor hensikten er å kombinere tryggheten ved dagens modell med å gi uttelling for endringer i produksjon:

Indikator	Ramme	Bevilgning 2022 - RFM	Modell Hybrid			Andel av samlet resultat- komponent
			VFM (av RFM)	Bevilgning 2022 - VFM	Glidende snitt	
Studiepoeng	Åpen	98 279	60 %	58 967	Nei	
Utvexlingsstudenter	Åpen	2 795	0 %	0	Nei	
Kandidater	Åpen	12 583	60 %	7 550	Nei	
Sum utdanningsinsentiver		113 657		66 517		57 %
Avlagte doktorgrader	Åpen	25 516	60 %	15 310	Nei	
Publiseringspoeng	Lukket	23 936	40 %	9 574	Nei	
EU	Lukket	32 302	40 %	12 921	Ja	
NFR	Lukket	25 444	40 %	10 177	Nei	
Annen BOA	Lukket	6 372	40 %	2 549	Nei	
Sum forskningsinsentiver		113 569		50 531		43 %
Sum resultatkomponent		227 227		117 048		
Basiskomponent - beløp og andel		300 988		411 166		78 %
Sum bevilgning		528 214		528 214		

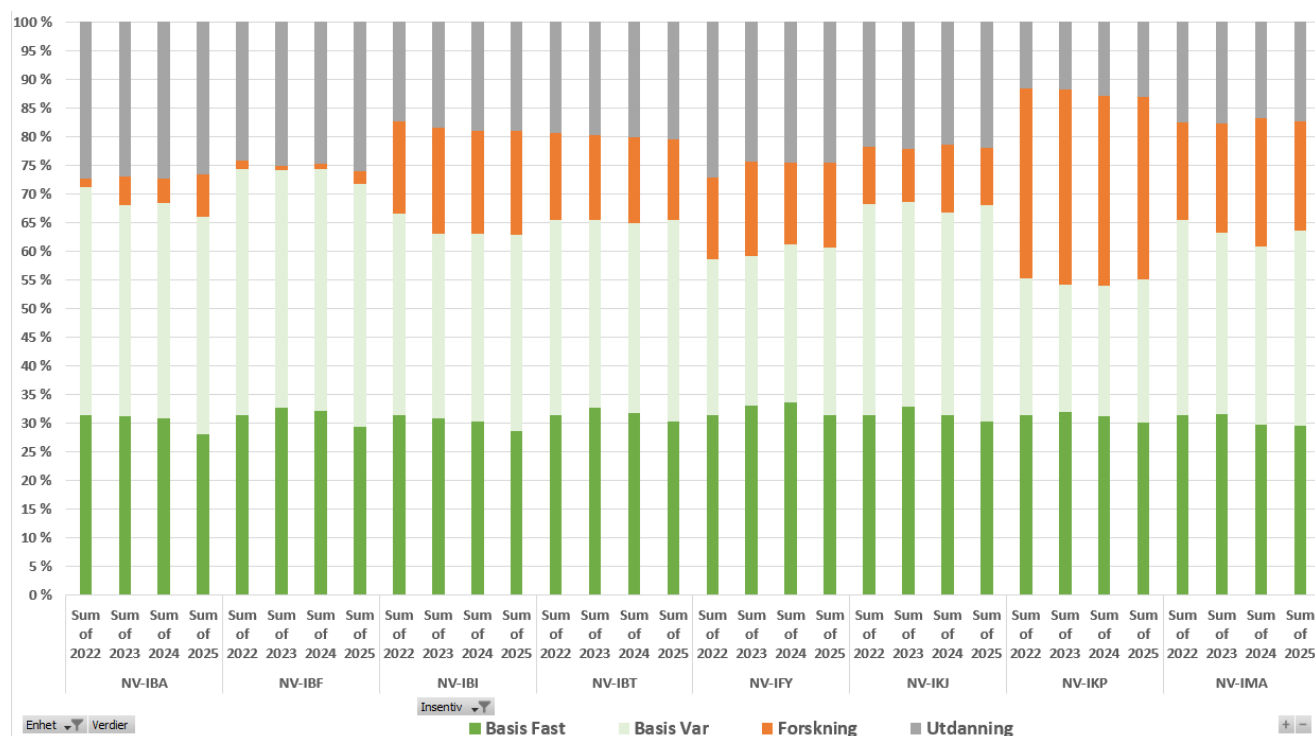
Tabell 2 - Utforming Modell Hybrid

Denne modellen svarer også ut de to første kriteriene ved å skru opp insentivstyrken på studiepoengproduksjon for å kompensere for at utdanningsdelen av resultatkomponenten avkortes i fordelingen fra nivå 1 i RFM, samt at kandidatproduksjon inkludert i resultatkomponenten. Insentivstyrken er samlet sett betydelig lavere enn ved Modell 1, noe som gir en basisandel på 78 %, mot 63 % i modell 1. I og med at insentivstyrken er skrudd såpass lavt vurderes det ikke som nødvendig med glatting av produksjonsresultater gjennom glidende snitt. Dette gjør også modellen mer transparent, ved at det er produksjonen i ett år som gir uttelling i bevilgning to år senere. Unntaket her er EU-indikatoren, hvor produksjonen erfaringsmessig kan variere mye fra et år til et annet basert på tilslag på enkeltprosjekter. For å motvirke dette er det derfor glidende snitt vurdert som et bedre verktøy fremfor å skru ned insentivstyrken ytterligere.

Insentivstyrken er satt høyere på de åpne rammene (60%) enn for de lukkede rammene (40%). Dette er også et valg for å gjøre fordelingen mindre utsatt for eventuelle uforutsette variasjoner som følge av effekten av lukket ramme.

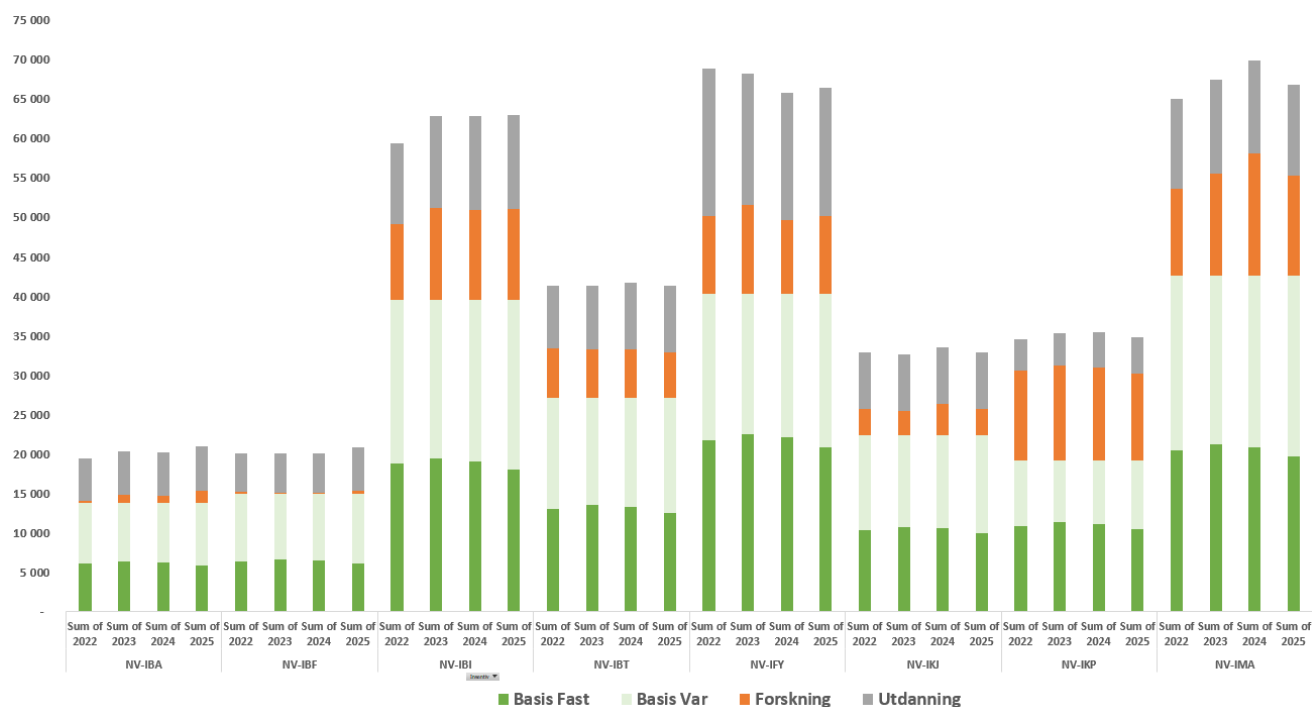
Det er imidlertid viktig å påpeke at fakultetets samlede bevilgning tildelt via RFM er like påvirket av produksjonsendringer uavhengig av hvilken insentivstyrke fakultetet setter i sin interne fordelingsmodell. Insentivstyrke på 100 % betyr at fakultetet viderefordeler samme beløp som fakultetet mottar via RFM. Ved å skru ned insentivstyrken viderefordeler fakultetet et mindre beløp resultatbasert enn det man mottar, mens basisandelen blir høyere enn det fakultetet mottar som basis via RFM. Dette betyr at også basiskomponenten i VFM vil være utsatt for bevilgningsendringer som følge av endringer i produksjon. For å synliggjøre denne effekten i simuleringsarbeidet er basiskomponenten splittet opp i to deler, basis fast og basis variabel. Basis fast er her definert som basis slik

den ville vært i en modell med 100 % incentivstyrke på alle indikatorer, altså en videreføring av basis og resultat slik fakultetet mottar bevilgning via RFM, mens basis variabel defineres som den ytterligere basisbevilgningen som fordeles enhetene som følge av at det fordeles mindre bevilgning resultatbasert enn det fakultetet mottar via RFM. Om lag halvparten av resultatkomponenten i RFM vil fordeles resultatbasert i viderefordelingsmodellen, mens øvrig endring – økning eller reduksjon – vil fordeles andelsmessig på alle enheter. På den måten kombineres det solidariske prinsippet ved dagens modell med en viss uttelling for produksjonsresultater.



Figur 4 – Simulert utvikling av andelsmessig fordeling av modellens komponenter av enhetens samlede bevilgning ved Modell Hybrid

Denne modellen vil også medføre ulikheter i enhetenes andel basis av total bevilgning. Dette skyldes kalibreringsmetodikken som benyttes ved å justere basis slik at alle enheter får samme andel bevilgning med ny modell i 2022 som man hadde med gammel modell i 2021. Enhetenes ulikhet i egenart og produksjon i forhold til tildelt bevilgning gjør at man får til dels store ulikheter i basisandel. Alle instituttene ligger imidlertid med en basisandel mellom 55 % og 75 % med denne modellen, som vurderes dithen at alle enhetene har tilstrekkelig basis til å håndtere risiko for produksjonsendringer.



Figur 5 – Simulert utvikling bevilgning per enhet ved Modell Hybrid

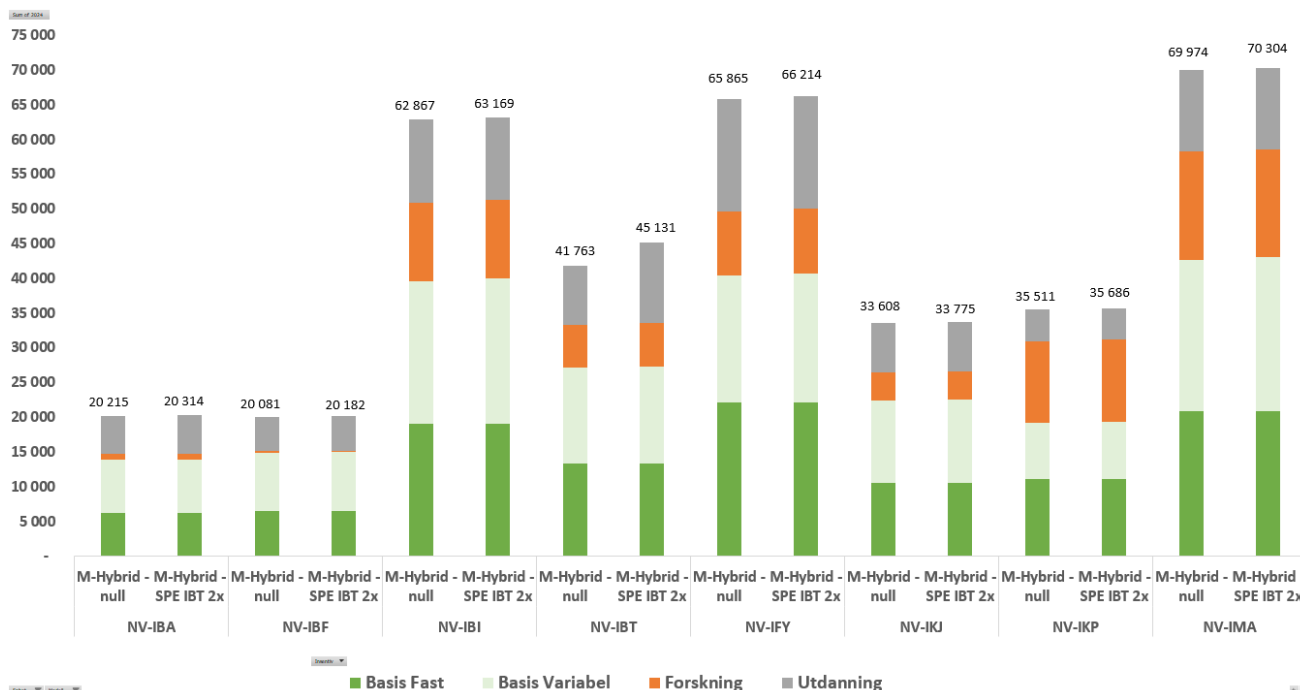
Simulering av forventet bevilgning ved bruk av Modell Hybrid viser en jevn utvikling for de fleste enheter. Institutt for fysikk (IFY) får en reduksjon i bevilgning fra 2023, noe som skyldes en forventet nedgang i doktorgradsproduksjon fra 2021 til 2022. Nedgangen vurderes imidlertid ikke til å være u håndterlig.

Simuleringen er imidlertid som nevnt basert på innmeldte produksjonstall, som for de fleste enheter forventes å stige jevnt i perioden. For å teste hvordan modellen slår ut ved uventede produksjonsendringer, både for den aktuelle enheten og øvrige enheter, er det utført simuleringer av tre ulike case:

- Case 1: Hvordan utvikler bevilgning seg ved en reduksjon i frafall for et institutt, for det aktuelle instituttet og andre enheter, alt annet likt?
 - *Institutt for bioteknologi (IBT) dobler studiepoengproduksjonen i 2022, med konsekvens for bevilgning 2024*
- Case 2: Hvordan utvikler bevilgning seg ved en reduksjon i BOA-aktivitet (NFR) for et institutt, for det aktuelle instituttet og andre enheter, alt annet likt?
 - *Institutt for kjemisk prosess teknologi (IKP) reduserer NFR-aktiviteten med 50 % i 2022, med konsekvens for bevilgning 2024*

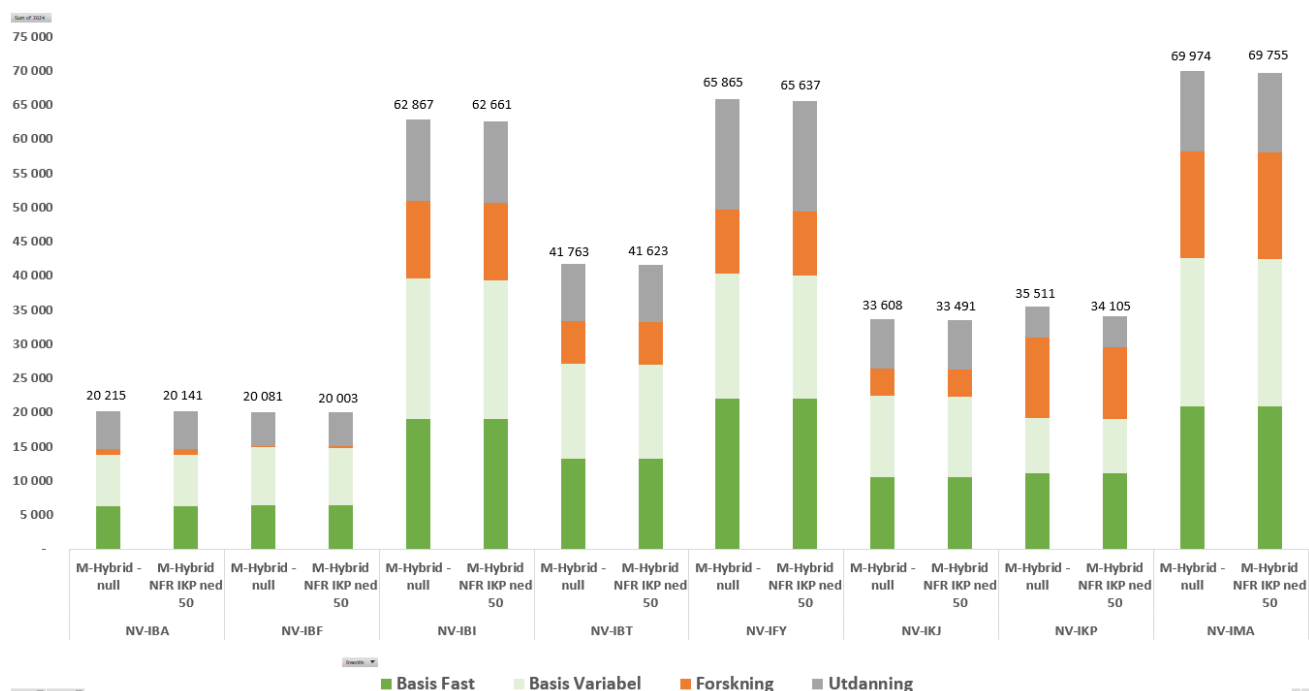
- Case 3: Hvordan utvikler bevilgning seg ved en reduksjon i BOA-aktivitet (EU) for et institutt, for det aktuelle instituttet og andre enheter, alt annet likt?
 - *Institutt for materialteknologi (IMA) reduserer EU-aktiviteten med 50 % i 2022, med konsekvens for bevilgning 2024*

Alle case sammenlignes med et null-tilfelle som tilsvarer simulert bevilgning basert på innmeldte plantall.



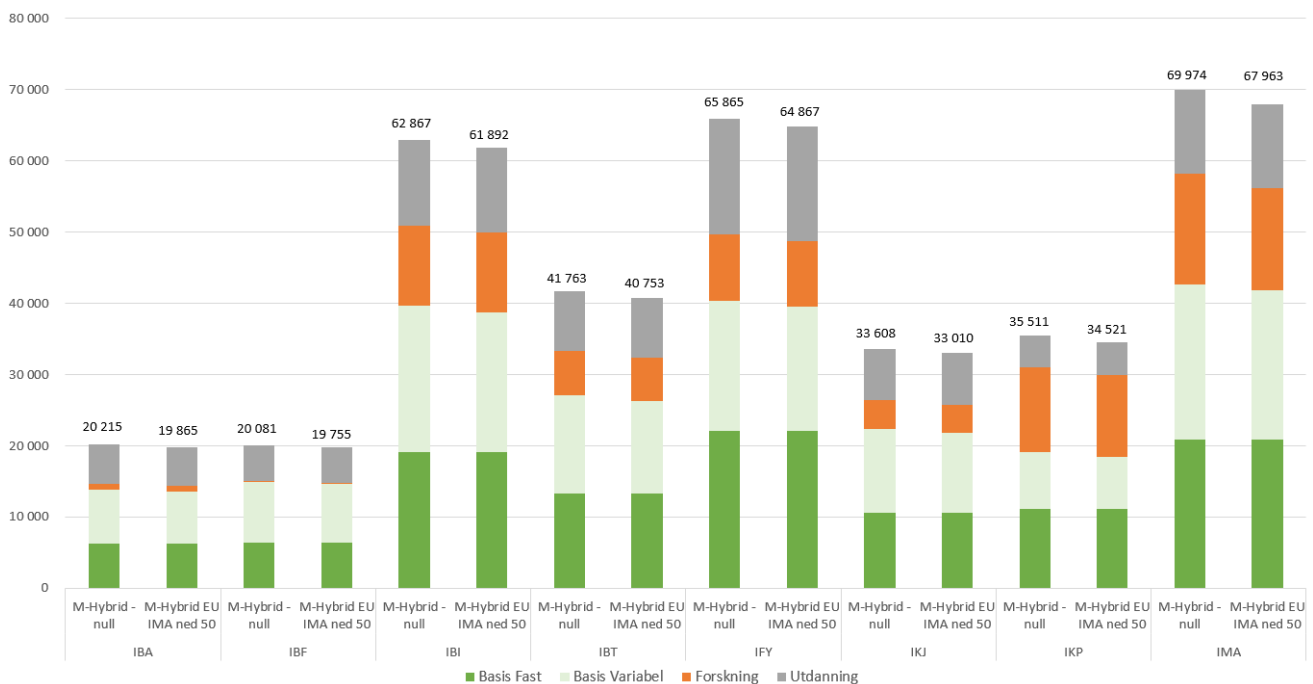
Figur 6 - Case 1 - økning i studiepoengproduksjon ved IBT

En dobling i studiepoengproduksjonen i forhold til forventet produksjon ved IBT medfører at instituttets bevilgning øker med om lag 3,4 mill. kr. Alle enhetene får imidlertid en bevilgningsøkning, i og med at kun halvparten av bevilgningsøkningen fordeles resultatbasert. Resterende bevilgningsøkning fordeles andelsmessig som en økning i alle enheters basisbevilgning.



Figur 7 - Case 2 - reduksjon i NFR-aktivitet ved IKP

IKP er instituttet ved NV med høyest NFR-aktivitet, og forventes å stå for om lag $\frac{1}{4}$ av fakultetets samlede NFR-aktivitet i 2022. Ved en halvering av forventet aktivitet ved IKP i 2022 vil instituttets bevilgning i 2024 reduseres med om lag 1,4 mill. kr. I og med at NFR-aktivitet er en lukket ramme i fordelingsmodellen, vil en nedgang i aktivitet ved IKP øke de andre enhetenes andel av samlet NFR-aktivitet, og dermed øke de øvrige enhetenes resultatbevilgning fra forskningskomponenten i modellen. Imidlertid får alle enhetene en reduksjon i basis, på bakgrunn av at kun halvparten av samlet reduksjon fordeles resultatbasert. Basisreduksjonen fører til at alle enhetene får lavere bevilgning i dette tilfellet. Reduksjonen er imidlertid ikke å anse som u håndterlig, hverken for IKP eller øvrige enheter.



Figur 8 - Case 3 - reduksjon i EU-aktivitet ved IMA

IMA er instituttet ved NV med høyest forventet EU-aktivitet i 2022. En halvering av forventet aktivitet medfører en reduksjon i bevilgning for IMA med om lag 2 mill. kr, men også en større reduksjon for øvrige enheter enn forrige case. Dette skyldes at EU-aktivitet er bedre betalt enn NFR-aktivitet i Kunnskapsdepartementets finansieringsmodell, men også at det faktisk at EU-aktivitet er en lukket ramme får en negativ effekt på fakultetets samlede bevilgning; en såpass betydelig reduksjon ved IMA medfører at NV får en mindre del av den totale rammen for EU-aktivitet, og dermed mindre bevilgning til fordeling. Dette fører til at alle enheter får en reduksjon i både forskningsdelen i resultatkomponenten, i tillegg til en basisreduksjon. Det er verdt å merke seg at IMA ville fått en betydelig større bevilgningsreduksjon dersom modellen ikke glattet produksjonsresultatene knyttet til EU-aktivitet gjennom glidende snitt.

Oppsummert vurderes det dithen at modellen er relativt robust. Alle tre case må sies å være lite realistiske ekstremtilfeller, uten at det gir utslag i form av bevilgningsendring som det ikke er mulig å håndtere – nettopp ved at om lag halvparten av både gevinst og tap fordeles solidarisk mellom enhetene, mens enheten som står for produksjonsendringen får størst endring.

6. Nærmere beskrivelse av Modell Hybrid

6.1 Bevilgning til fakultetsnivået

Da fakultetsnivået ikke har produksjon på indikatorene i fordelingsmodellen, består fakultetsnivåets bevilgning kun av basis. Basisbevilgningen til fakultetsnivået settes som en prosentsats av fakultets samlede bevilgning. Dette gjør at fakultetsnivåets bevilgning varierer i takt med fakultetets samlede bevilgning, og gjør det mulig å dimensjonere sentralt støtteapparat med hensyn til eventuell vekst eller reduksjon i bevilgning hos kjernevirksomheten. Prosentsatsen settes til et nivå på 19,5 % av total bevilgning på sikt. Prosentsatsen er satt ut fra dagens nivå på strategiske midler, husleie for undervisningsareal samt lønn og driftsmidler til fakultetsadministrasjonen. Strategiske midler inkluderer stipendiatstillinger finansiert over ordinær bevilgning, og skal samlet utgjøre 5 % av samlet bevilgning. Strategiske midler til utviklingstiltak innen studieområdet økes med 3 mill. kr. sammenlignet med dagens nivå. Som et ledd i innsparingsplanen vedtatt i 2019 er det besluttet en forsinkelse i nytilsettinger av stipendiatstillingene som ligger i strategiske midler. Dette gjør at fakultetsnivåets bevilgning trappes opp med 0,5 prosentpoeng i året fra 18,5 % i 2022 til 19,5 % i 2024.

I tillegg videreføres BOA-skatt som prinsipp, hvor en prosentsats av fakultetets samlede inntekter fra BOA-aktivitet inn i bevilgningsøkonomien (dekning for indirekte kostnader) omfordes fra instituttene til fakultetsnivået. Prosentsatsen settes til 16,5 % av samlede indirekte kostnader, noe som tilsvarer dagens nivå på BOA-skatt.

Sum av basis og BOA-skatt som beskrevet over tilsvarer på sikt om lag 24 % av samlet bevilgning.

Maksimal endring (økning/reduksjon) i bevilgning for fakultetsnivået, inkludert BOA-skatt, settes til 5 mill. kr. per år. En eventuell større endring fordeles enhetene andelsmessig etter størrelse på bevilgning.

6.2 Husleie

Husleie, både bevilgning og kostnader, føres ned på hver enhet, for å gi et insentiv for arealreduksjon. Det overordnede premisset om at ingen enheter skal få vesentlige endringer i sin økonomiske situasjon som følge av innføring av ny modell legges til grunn også her. Husleiebevilgning legges derfor til instituttens basis basert på dagens fordeling, mens kostnader faktureres etter faktisk arealbruk. Dette gjør at hver enhets differanse mellom husleiebevilgning og husleiekostnad tilsvarer det enheten betaler i netto husleie i dagens modell.

6.3 Verksted

Dagens bevilgning videreføres som nytt nullpunkt for basisbevilgning. Gjennom arbeidet er det imidlertid avdekket et ønske om å dreie verkstedenes finansiering fra bevilgning i

retning brukerbetaling. Det vil derfor legges på en reduksjon i forhold til dagens bevilgningsnivå som forutsettes inntjent gjennom allerede iverksatt prisøkning. Dette gjør at det vil settes av mindre av fakultetets samlede bevilgning til finansiering av verkstedene, mens betaling fra de faktiske brukerne øker. Basisbevilgning skal sammen med øvrige inntekter balansere verkstedenes samlede kostnader og gi samme økonomiske handlingsrom i innføringsåret med ny modell som ved gammel modell.

6.4 Felles forskningsinfrastruktur (FFI)

Dagens bevilgning videreføres som nytt nullpunkt for basisbevilgning. Dette tilsvarer tidligere øremerket bevilgning fra rektor som nå er en del av fakultetets ordinære bevilgningsramme.

Nanolab har i dag en modell med et undervisningstilskudd for å kompensere for lavere leiestedspriser for bruk i forbindelse med undervisning. Undervisningstilskuddet betales av aktuelle fakultet etter bruk. For Gunnerus og Sealab vil tilsvarende modell som for Nanolab utarbeides.

6.5 ABE-kutt

Regjeringens avbyråkratisering- og effektiviseringsreform (ABE) medfører et årlig kutt i alle fakultetenes bevilgningsrammer. Fakultetets samlede ABE-kutt vil fordeles alle enheter som en reduksjon i basis, andelsmessig etter størrelsen på basisbevilgning, så lenge ABE-kuttene praktiseres fra departementet.

7. Dekanens vurdering

Dekan vurderer Modell Hybrid som til å være en god og hensiktsmessig fordelingsmodell, og vurderer denne til å være det beste alternativet av utarbeidede modeller. Modell Hybrid legges derfor fram som tilråding for vedtak i Fakultetsstyret. Denne vurderingen støttes også av et flertall av ledermøtets medlemmer.

Vurderingen baserer seg på følgende fordeler:

- Modellen belønner produksjonsøkning, samtidig som den viderefører den solidariske tankegangen ved dagens modell, ved at både enheten som står for produksjonsøkningen, men også øvrige enheter, tjener på en produksjonsøkning
- Det faktum at alle enheter tjener på en produksjonsøkning ved en enhet legger til rette for samarbeid på tvers av institutt

- At også deler av en reduksjon som følge av produksjonsnedgang fordeles solidarisk reduserer risiko for den enkelte enhet
- Modellen legger til rette for rammestyring ved at enhetene tildeles en samlet bevilgningsramme man skal planlegge, prioritere og gjennomføre aktiviteten innenfor. Ansvar og myndighet flyttes nærmere kjernevirksomheten
- Modellen er transparent med en direkte sammenheng mellom produksjon og bevilgning. Dette gjør det mulig for den enkelte enhet å gjøre strategiske beslutninger for å påvirke eget handlingsrom, ikke bare på kostnadssiden, men også inntektssiden. Tiltak som iverksettes for å generere produksjonsøkning vil kunne gi en forventet belønning i form av økt bevilgning

En overgang til ny modell vil imidlertid aldri være uten risiko. Dekan vil derfor vurdere justeringer av modellen dersom det skulle oppstå særlig uheldige utslag for enkelte enheter.

Som en del av innføringen av ny modell vil husleie, både bevilgning og kostnader, føres ned på hver enhet, for å gi et insentiv for arealreduksjon.

Mandat - arbeidsgruppe utredning ny viderefordelingsmodell ved NV

Bakgrunn

NTNU innførte i 2017 en ny rammefordelingsmodell for fordeling av bevilgning med de samme parameterne som inntektsfordelingsmodellen til KD. Fakultetene innførte fra samme tidspunkt egne viderefordelingsmodeller, hvor de fleste fakultetene innførte en modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell. En slik modell gir mulighet for estimering av fremtidige bevilgningsinntekter på bakgrunn av forventet produksjon på indikatorene som inngår i modellen.

For NV valgte fakultetsstyret en viderefordelingsmodell der lønn til faste stillinger dekkes på fakultetsnivå og ikke er direkte avhengig av produksjon, mens driftsmidler tildeles etter en insentivbasert modell. I 2020 har denne modellen vært oppe til vurdering, hvor en arbeidsgruppe ledet av tidligere prodekan for forskning, Tor Grande, har utarbeidet en rapport som anbefaler å endre viderefordelingsmodell til en mer insentivbasert modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell og de øvrige fakultetenes viderefordelingsmodeller. Arbeidsgruppas anbefaling var imidlertid ikke enstemmig.

På bakgrunn av dette nedsetter derfor dekan en ny arbeidsgruppe som skal utarbeide alternativer til ny viderefordelingsmodell.

Deltagere

Jens-Petter Andreassen (leder), Hallstein Hemmer, Lars Gunnar Landrø, Karina Mathisen, Magnus Rønning, Vidar Broholm, Elin C. Balstad, Marit Martinsen, Øyvind Toldnes, Trond Ivar Petersen (administrativ støtte og økonomistøtte), Linda Katrin Myren Vada (representant fra fagforeningene)

Mandat

Arbeidsgruppa skal utarbeide (minst) to alternativer til ny viderefordelingsmodell, med utgangspunkt i følgende føringer:

- 1) Insentivbasert modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell og de øvrige fakultetenes viderefordelingsmodeller
- 2) Justering av dagens modell, med spesielt fokus på fordeling av husleiekostnader

For begge alternativene må det vurderes hvordan fordeling av husleiekostnader og finansiering av felles forskningsinfrastruktur og verksteder skal håndteres. Arbeidsgruppa skal også beskrive og konkretisere forventede og ønskede gevinster, samt eventuelle ulemper, ved hver modell.

Modellene som utarbeides skal sørge for at det ikke blir vesentlige endringer i økonomien til hver enhet i overgangsåret og skal sikre at alle enheter har en tilstrekkelig finansiering til å ivareta sine undervisningsoppgaver. Arbeidsgruppa skal tidlig i prosessen legge fram forslag til vurderingskriterier for valg av modell for ledergruppa, med bakgrunn i hva man ønsker å oppnå med ny modell, samt hva man ønsker å videreføre fra eksisterende modell. Dekan ønsker videre at arbeidsgruppa legger fram jevnlig løypemeldinger for ledergruppa, og at avklaringer og beslutninger diskuteres fortløpende i ledermøtet. Endelig anbefaling om valg av modell gjøres av dekan i samråd med ledergruppa, og legges fram som tilråding til vedtak for fakultetsstyret.

Ny modell ønskes innført fra og med budsjettfordeling 2022. Tilråding skal derfor legges frem for fakultetsstyret i siste styremøte med sittende styre den 10.06.2021. Arbeidsgruppa må på bakgrunn av dette ferdigstille arbeidet innen 01.05.2021 og legge frem endelig forslag for ledergruppa i påfølgende ledermøte.

Vedlegg

Rapport arbeidsgruppe ny økonomimodell 2020/21

Øyvind W. Gregersen

28.01.2021

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/MFM

NVS-sak 12/21 Bemanningsplan

Tilråding:

Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag om at vedtatt bemanningsplan for 2020 opprettholdes i langtidsperioden med de justeringer som har forekommet i 2021. Fakultetsstyret stiller seg bak føringene for videre arbeid med bemanningsplan. Stillingskommisjonen opprettholdes ut 2021, og dersom vedtak om ny viderefordelingsmodell fattes må stillingskommisjonens funksjon vurderes.

Oppsummering

I styresak 7/21 ble det vedtatt at handlingsrommet for 2023 skulle brukes til økte driftsmidler, og at vedtatt bemanningsplan for 2020 skulle opprettholdes. Bemanningsplanarbeidet for 2021 og i langtidsperioden tar utgangspunkt i eksisterende bemanning og muligheter innenfor denne. Bemanning i langtidsperioden øker noe frem til 2025, og dette skyldes allerede inngåtte forpliktelser vi har på bemanningssiden. Formen og rammene for bemanningsplanarbeidet vil i fortsettelsen også være avhengig av om vedtak om ny viderefordelingsmodell blir fattet.

Bakgrunn

NV-fakultetet forventer, basert på antakelser om høyere produksjon, et noe høyere inntektsnivå i langtidsperioden sammenlignet med hvordan man vurderte situasjonen på samme tidspunkt i fjor. Basert på ulike forutsetninger på både inntekts- og kostnadssiden

antar fakultetet et handlingsrom i form av mulighet for økt aktivitet tilsvarende 17,5 mill. kr, før man er nede på målsetningen om 3 % avsetninger. I styresak 7/21 Langtidsbudsjett og bemanningsplan 2022-2025 ble det fattet vedtak om at beregnet handlingsrom allokteres til økte driftskostander i årene 2023-2025. Vedtaket for bemanningsplan for 2020 vil dermed fortsatt være gjeldende i langtidsperioden.

Bemanningsplanen for langtidsperioden viser noen svingninger i årene fremover, der vi i 2022 går noe ned i bemanning, for deretter å øke i bemanning fra 2023. Svingningene skyldes i 2022 innvirkninger av kuttene som ble gjort i bemanningsplanarbeidet i 2020. For 2023 og ut langtidsperioden er det tatt høyde for vedtatte nye stillinger i bemanningsplanen fra 2019, avslutning av senter og forpliktelser til bemanning, ubenyttede prosenter i stillinger der personer har delvis gått av med AFP og permisjoner/uføreprosenter der vikar ikke har vært benyttet og full stilling skal erstattes.

Tabell 1 Bemanning per enhet i langtidsperioden

	Årsverk 2021	Årsverk 2022	Årsverk 2023	Årsverk 2024	Årsverk 2025
Fak.adm	48,1	48,9	49,9	50,3	50,0
FFI	16,5	16,4	16,5	16,5	16,5
IBA	22,7	24,1	24,1	24,1	24,1
IBF	22,3	22,1	22,9	22,9	22,8
IBI	64,5	61,5	63,0	66,0	67,0
IBT	46,6	44,5	44,9	45,2	46,2
IFY	75,9	75,6	74,9	74,9	75,9
IKJ	31,7	34,7	34,7	33,7	33,7
IMA	68,9	67,4	67,7	69,3	70,2
IKP	39,6	39,4	39,9	40,4	40,4
SUM	436,6	434,4	438,3	443,0	446,6

Tallene er hentet fra Bevisst bemanningsplan og vedtatt bemanningsplan for 2020.

Bemanningsplanarbeidet for NV

Bemanningsplanarbeidet for 2021 tar utgangspunkt i eksisterende bemanning, og vektlegger områder det skal jobbes mer med i tiden fremover. Dette er handlingsrom lokalt med eksisterende bemanning, endringer/justeringer fra bemanningsplanen for 2020 til bemanningsplan i 2021. Det skal også arbeides med oversikt over stillingskategorier per enhet og videre rutiner for Bevisst bemanningsplan, og stillingskommisjonens rolle.

Handlingsrom lokalt

Enhetene kan benytte eksisterende bemanning i bemanningsplanen som handlingsrom, men dette forutsetter at en

- eventuell endring av stilling knyttet til avgang skal ikke ha større kostnad enn vedtatt bemanningsplan for enheten
- eventuell endring i bemanning kan ikke inntre tidligere enn planlagt i vedtatt bemanningsplan
- eventuell overlapp i stilling dekkes ikke av fakultetet
- omgjøring av ikke besatt stilling skal drøftes i LOSAM

Endringer fra bemanningsplan 2020 til 2021

Det har forekommet noen få endringer/justeringer i bemanningsplanen for 2021. De endringene som har forekommet skyldes

- en styrking av enkelte fagmiljø på eksterne midler, men som vil bli en fast forpliktelse på ramme/drift når eksternt finansiering utløper
- langvarige permisjoner og sykefravær der vi har ansatt fast for å redusere midlertidighet, dersom eier av stillingen kommer tilbake vil dette bli en kostnad som instituttet selv må dekke gjennom en annen naturlig avgang
- justering i organiseringen rundt matrisene grunnet turnover og høyt arbeidspress, dette kan få en kortsiktig kostnad, men løses foreløpig med midler fra ubesatte stillinger, og skal løses på lang sikt med eventuell naturlig avgang

Endringene i bemanningsplanen er derfor ikke permanent, men kan utgjøre en økonomisk risiko enten på kort sikt, eller på lengre sikt.

Stillingsoversikt per enhet

Etter at bemanningsplan for 2021 er vedtatt skal det jobbes systematisk med bemanning på hver enhet. Hensikten med dette arbeidet er å jobbe målrettet med bemanning opp mot enhetenes

- Strategiske mål
- Sammensetning av kompetanse, stillinger og fagområder
- Dimensjonering av vitenskapelig, teknisk og administrativ bemanning
- Karriereutvikling for ønsket kompetanse, opprykk og forutsigbarhet i midlertidige stillinger
- Rekruttering av riktig kompetanse
- Strategisk personalplan som en overordnet prosess i bemanningsplanarbeidet

I dette arbeidet skal blant annet modulen *bemanningsplan* i virksomhetsstyringsverktøyet Bevisst brukes aktivt på hver enhet.

Bevisst bemanningsplan er et digitalt verktøy som gjør det mulig å planlegge bemanning, utarbeide bemanningsplan og lønnsbudsjett. Verktøyet skal gi ledere informasjon som gjør de bedre i stand til å ressursplanlegge virksomheten og vurdere realismen i planer og budsjett i årene fremover

Implementeringen av verktøyet krever kontinuerlig oppfølging og god dialog mellom kontorsjef, HR og økonomi, og krever gode samarbeidsrutiner dem imellom.

Stillingskommisjonen

I NVS 11/20 ble stillingskommisjonens funksjon videreført. Kommisjonens rolle var å sikre budsjettmålene, samt å se etter muligheter for fleksibilitet i fakultetets bemanning. Vedtatte stillinger behandles ikke i stillingskommisjonen, men uplanlagte avganger og uforutsette behov behandles i stillingskommisjonen. Stillingskommisjonen foreslås videreført. Dersom det fattes vedtak om ny viderefordelingsmodell må stillingskommisjonens rolle vurderes, og det kan være nødvendig å se på andre type ordninger for å ha en overordnet oversikt over fakultetets bemanning totalt fra 2022.

Konklusjon

Det vil i årene fremover arbeides med den bemanningen vi har ved enhetene. Bemanningen svinger noe i årene fremover grunnet forpliktelser vi har på lengre sikt opp mot fakultetets bemanning og ramme.

Utviklingsarbeid med eksisterende stillinger skal bidra til å nå de strategiske målene med de stillingene vi har. Enhetene står fritt i å disponere naturlige avganger innenfor de rammene som er satt. Avslutningsvis må det nevnes at forslag til ny viderefordelingsmodell innebærer at det ikke blir store endringer til enhetene i overgangsåret, slik at planlagt bemanning kan videreføres.

Dato
28.09.21

Referanse

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/ØT

Orienteringssak – Status økonomi NV per august og årsprognose

Som redegjort for i *O-sak – revidering av årsbudsjett* fra fakultetsstyremøtet 04.03.21, samt *NVS-sak 2/21*, var det på bakgrunn av nye retningslinjer fra Kunnskapsdepartementet forventet en innstramning fra rektor i fakultetenes økonomiske handlingsrom. Rektor har vedtatt en maksimal grense for tillatt budsjettavvik i 2021, hvor mindreforbruk mot budsjett ut over en grense på 2,5 % av bevilgning vil kunne bli trukket inn fra rektor og omdisponert til felles investeringsfond for NTNU. For NV sin del tilsvarer dette et maksimalt mindreforbruk mot budsjett på 16,2 mill. kr. Med et budsjettert underskudd, eller planlagt nedbygging av avsetninger, på totalt 26,7 mill. kr, tilsier det at NV må bygge ned avsetningene med minst 10,5 mill. kr for å unngå inntrekk av midler.

En innstramning i fakultetenes økonomiske kjøreregler var som nevnt forventet, og NV har fra tidlig på året hatt stort fokus på å styre mot budsjett. Fakultetet iverksatte derfor allerede i mars korrigerende tiltak i form av investeringer og tiltak på fakultetsnivå til en estimert kostnad på 5-6 mill. kr.

Til tross for korrigerende tiltak og et tydelig fokus på budsjettstyring, viser regnskapet per 2. tertial et foreløpig mindreforbruk mot budsjett på 36,7 mill. kr., fordelt med 32,5 mill. kr. på ramme drift (RD), og 4,2 mill. kr. knyttet til ramme strategi og omstilling (RSO):

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

Tlf:

	RD					RSO				
	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjett- avvik hittil i år	Prognostisert budsjett- avvik ved årsslutt	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjett- avvik hittil i år	Prognostisert budsjett- avvik ved årsslutt
Inngående balanse	-23 366	-23 366	-23 366			-22 633	-22 633	-22 633		
Bevilgningsinntekt	-542 401	-325 440	-325 440	0	0	-106 721	-64 032	-64 033	0	0
Omfordelt bevilgning	-13 187	-9 254	-15 545	6 291	4 432	-8 637	-8 651	-8 718	67	146
Overføring fra BOA	-222 583	-148 073	-125 782	-22 291	-13 026	-15 584	-10 423	-9 539	-884	1 388
Overføring fra EVU	-418	-418	-160	-258	0	0				0
Andre inntekter	-38 023	-25 014	-14 584	-10 430	-13 638	1 100	733	1 098	-365	-119
Inntekt	-816 612	-508 199	-481 512	-26 687	-22 232	-129 841	-82 373	-81 191	-1 182	1 415
Investering	37 006	28 460	16 890	11 570	-1 806	6 738	6 738	6 720	18	-24
Lønn	467 183	290 001	280 095	9 906	10 739	87 099	55 881	52 052	3 829	6 567
Drift	125 664	85 093	57 089	28 004	25 608	10 809	6 052	3 946	2 106	4 303
Internhusleie	128 856	85 904	86 308	-404	-880	0				0
Egenfinansiering BOA	78 356	51 681	41 825	9 856	9 185	31 428	20 112	20 687	-575	-1 431
Egenfinansiering EVU	42	42	-263	305	105	0				0
Kostnad	837 107	541 181	481 944	59 236	42 951	136 074	88 783	83 406	5 378	9 414
Resultat	20 495	32 982	433	32 549	20 719	6 233	6 410	2 214	4 196	10 829
Utgående balanse	-2 871	9 616	-22 933			-16 400	-16 223	-20 418		

Tabell 1 - Økonomistatus per 2. tertial 2021

Når det gjelder ramme drift (RD) har fakultetet per 2. tertial regnskapsført 26,7 mill. kr. lavere inntekter enn budsjettet. Dette knytter seg i hovedsak til overføringer fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), men også andre inntekter. Noe av dette avviket skyldes feilbudsjettering, hvor inntektene er budsjettet som andre inntekter, men regnskapsføres som BOA-overføringer, men vi ser også noe lavere inntekter enn budsjettet knyttet til forskningskonsesjonen på laks ved Institutt for biologiske fag Ålesund (IBA).

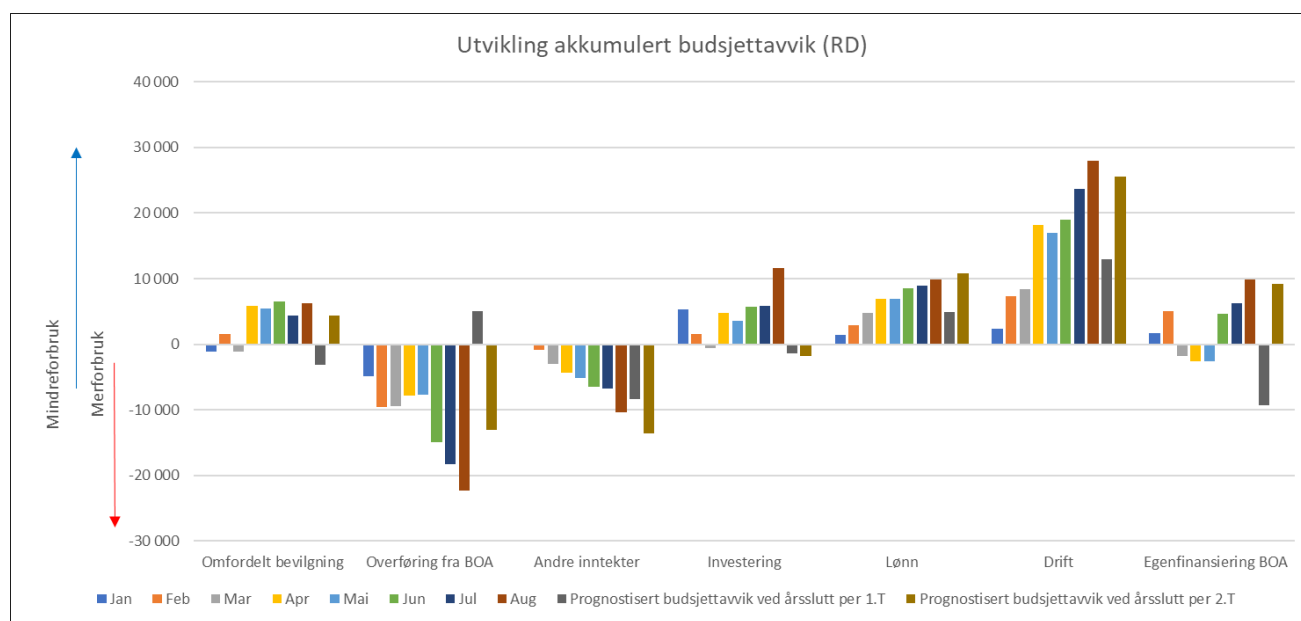
Lavere inntekter enn budsjettet mer enn kompenseres imidlertid av betydelig lavere kostnader enn budsjettet. Hittil i år har fakultetet et mindreforbruk mot budsjett på 59,2 mill. kr. på kostnadssiden. Mindreforbruket knytter seg opp mot både investering, lønn, egenfinansiering BOA og ikke minst driftskostnader, som er kostnadsgruppen med klart størst avvik mot budsjett, med 28 mill. kr. lavere aktivitet enn budsjettet hittil i år.

På inntektssiden forventes BOA-overføringene å nærme seg budsjett ved årsslutt. Eksempelvis føres en del av leiestedsinntektene bolkvist mot slutten av året, noe som vil bidra til å øke inntektsbildet. Samtidig forventer vi å ende opp med betydelig lavere inntekter enn budsjettet knyttet til BOA-overføringer også ved årsslutt. En del av dette er koronarelatert, hvor det for eksempel har tatt lenger tid enn antatt å tilsette medarbeidere i BOA-prosjekter, med en naturlig konsekvens i form av lavere lønnsoverføring og dekning for indirekte kostnader inn i bevilgningsøkonomien enn forventet.

Prognosen tilsier at aktivitetsnivået vil ta seg opp gjennom siste tertial, slik at mindreforbruket mot budsjett knyttet til kostnader forventes redusert. Flere av budsjettavvikene vi ser i dag, er også å anse som periodiseringsvik. Eksempelvis ligger investeringer betydelig bak budsjett hittil i år, da kostnaden var budsjettet på et tidligere tidspunkt enn kostnaden faktisk regnskapsføres. Det er imidlertid en klar forventning om at planlagt investeringsaktivitet gjennomføres i løpet av året. Når det gjelder lønn og egenfinansiering BOA forventes det at

budsjettavviket stabiliseres på dagens nivå. Det vil si at vi forventer å holde budsjett resten av året, men at vi ikke greier å ta igjen etterslepet som har bygget seg opp.

Det samme ser vi når det gjelder driftskostnader. Her forventes det at vi, til tross for høyere aktivitet enn budsjettet siste tertial, ender med et betydelig mindreforbruk. Som grafen under viser har mindreforbruket knyttet til driftskostnader akkumulert seg gjennom året, og vi anser det ikke lenger realistisk at vi greier å ta igjen etterslepet i særlig grad.



Figur 1 - Utvikling akkumulert budsjettavvik (RD) sammenlignet med prognostisert budsjettavvik ved årsslutt for mest vesentlige grupperinger

Når det gjelder RSO, forventes det også her et mindreforbruk mot budsjett ved årsslutt. Dette gjelder spesielt lønnskostnader, som skyldes at det har tatt lenger tid enn antatt å få ansatt folk i stipendiatstillinger. Spesielt utenlandske stipendiater har tatt lenger tid å få på plass enn i en normalsituasjon. Samtidig er det også regnskapsført betydelig mer lønnsrefusjon enn budsjettet.

Samlet forventes det derfor et mindreforbruk mot budsjett ved årsslutt på 31,5 mill. kr., fordelt med 20,7 mill. kr. på RD og 10,8 mill. kr. på RSO. Dette tilsvarer et positivt resultat på 4,8 mill. kr., altså en oppbygging av fakultetets avsetningsnivå.

Som tidligere nevnt har rektor innført en maksimumsgrense for tillatt mindreforbruk mot budsjett på 2,5 % av bevilgningsinntekt. Dette betyr at prognosen NV nå opererer med potensielt kan medføre et inntrekk av midler på 15,3 mill. kr. Imidlertid er det gitt et unntak for forsinkelser i investeringer i budsjettet for 2021, gitt at de forpliktes i den styrevedtatte investeringsplanen for NTNU for 2022. I overkant av 9,3 mill. kr. av forventet mindreforbruk knyttet til egenfinansiering BOA skyldes koronarelaterte forsinkelser i investeringer hos Nanolab, og forventes å kunne unntas fra inntrekk. Samtidig ser vi at en betydelig del av øvrig mindreforbruk kan knyttes opp mot koronasituasjonen. Dette gjelder lønn i form av forsinkede

tilsetninger, men spesielt driftskostnader, hvor prognosen tilsier et aktivitetsnivå betydelig under normalt nivå. I 2019, som kan anses som siste normale driftsår, hadde fakultetet samlede driftskostnader på 142,7 mill. kr., mens prognosen i år tilsvarer et kostnadsnivå på kun 106,6 mill. kr. Som nevnt etter 1. tertial ble budsjettet lagt under en antakelse om tidligere normaliserte omstendigheter enn det vi har opplevd, med forventninger om eksempelvis tidligere åpning for reiseaktivitet, noe som har gjort budsjettstyringen mer krevende enn normalt.

Fakultetet jobber videre med å se på muligheter for å forskuttere planlagt aktivitet for å styre nærmere budsjett, og har allerede konkretisert tiltak som kan få en regnskapsmessig effekt på om lag 2 mill. kr.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til: Dekanat

Fra: Dekan

Signatur:

Orienteringssak - oversikt over møtedatoer neste år

Vedlegg:

1. Styringsreglement for NTNU
-

Det følger av forretningsordenen for fakultetsstyrene ved NTNU at det skal avholdes minst 2 styremøter i semesteret etter en fastlagt plan. Styreleder innkaller ellers, i samråd med dekanen, til møter når det er behov for det.

Innkalling og saksdokumenter sendes styrets medlemmer i rimelig tid før ordinære styremøter.

Møtedatoer høsten 2021:

- Torsdag 7. okt 2021 kl. 09-12
- Torsdag 2. des 2021 kl. 09-12

Møtedatoer for våren 2022:

- Torsdag 3. mars 2022 kl. 09-12
 - Torsdag 2. juni 2022 kl. 09-12
-