
Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 2 juni 2022 Møtested: E1-118
kl. 0900 -1200

Signatur:

Møte 3/22 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS – sak 3/22 – Gjennomgang av HMS-arbeidet, avvikrapporteringen og tiltak (saksvedlegg)

NVS – sak 4/22 – Langtidsbudsjett og bemanningsplan 2023-2025 – rammer (saksvedlegg)

O-sak: Status økonomi NV per april og årsprognose 2022 (saksvedlegg)

O-sak: Status ansettelse instituttleder IMA (presenteres i møtet)

O-sak: Effekt av revidert statsbudsjett for NV-fakultetet (presenteres i møtet)

O-sak: Søkertall 2022 (saksvedlegg)

O-sak: Statusrapport 2/2022 (presenteres i møtet)

O-sak: Møtedatoer 2022/3 (saksvedlegg)

O-sak: Faglig glimt fra virksomheten (presenteres i møtet)

- Presentasjon av SFI Metal Production v/ Aud Wærnes SINTEF

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

NVS-sak 3/22 – Gjennomgang av HMS-arbeidet ved fakultet for Naturvitenskap

Tilråding:

Fakultetsstyret tar HMS-arbeidet ved fakultetet til etterretning.

Vedlegg:

1. Samarbeidsavtale NV – BHT/HMS
 2. Notat ang. HMS runde NV
 3. Oppsummering skademeldinger 2019/20/21
-

Bakgrunn

Styresaken omhandler i hovedsak de fysiske faktorene knyttet til HMS-arbeidet ved fakultetet. Det psykososiale arbeidsmiljøet som omhandler de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen, vil kort belyses. Info om HMS-arbeidet kan også finnes på vårt intranett [HMS ved NV](#).

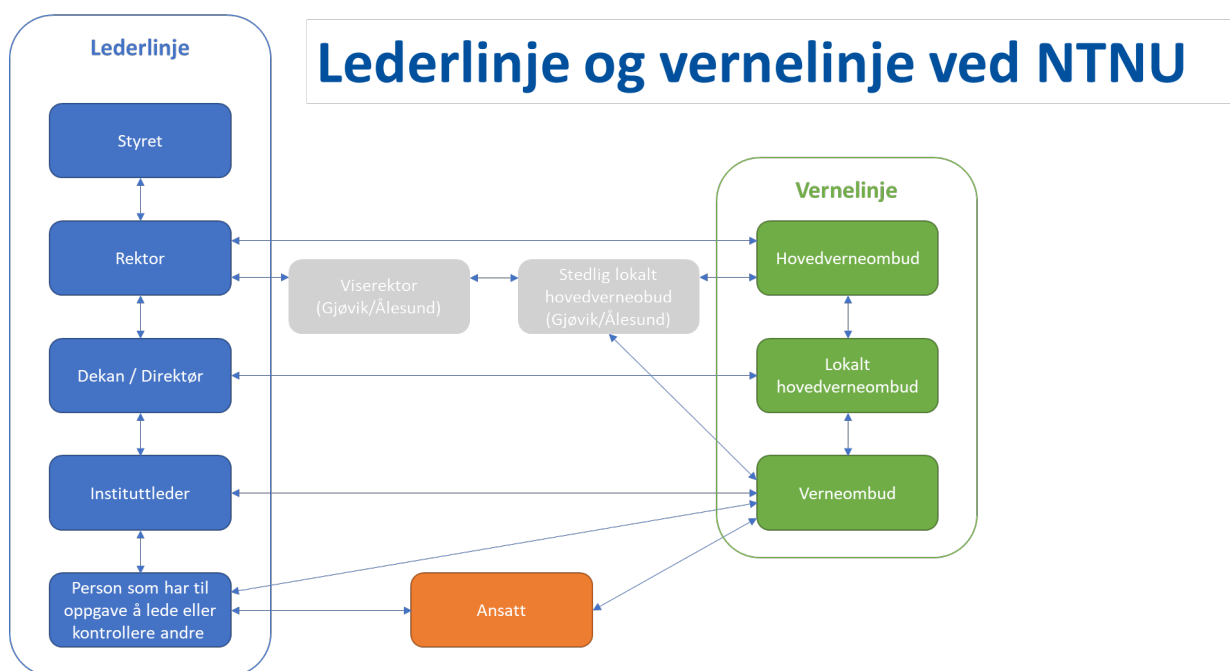
Målene for NV-fakultetets HMS-arbeid er å utvikle en systematisk og kontinuerlig virksomhet med sikte på å:

- Hindre skader på personell og utstyr
- Sikre forsvarlig fysisk arbeidsmiljø
- Skape et godt psykososialt arbeidsmiljø med et kollektivt ansvar for alle medarbeidere

- Hindre skadelige og uønskede utslipp
- Fremme at hensyn til sikkerhet og miljø inngår i alt arbeid
- Vise innad og utad at hensyn til sikkerhet og miljø er ivaretatt
- Bidra til at HMS inkluderes og brukes aktivt i utdanningen
- Dokumentere at relevante lover og forskrifter følges
- Klargjøre at det er et lederansvar å følge opp HMS-retningslinjene

Roller og ansvar

Linjeleder har ansvar for HMS-arbeidet innenfor eget ansvars- og arbeidsområde og skal planlegge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø, sørge for at alle som har til oppgave å lede andre har nødvendig opplæring og kontrollere at virksomheten foregår forskriftsmessig (IK-forskriften § 5)



Figur 1 Lederlinje og vernelinje ved NTNU

HMS-roller ved NV

I tillegg har linjeleder ved hver enhet dedikerte ressurser som støtter opp om det systematiske HMS-arbeidet. Disse rollene er beskrevet under [«HMS-roller ved NV»](#), vi vil nevne noen av de her.

- **HMS-koordinatorer** jobber i minimum 50% stilling, rapporterer til lederen av enheten og skal holde denne informert om vesentlige forhold som angår HMS-arbeidet. HMS-koordinatorerne er saksbehandlere for HMS-avvik
- **HR-konsulenter** ved hver enhet, bidrar inn i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet
- **Tekniske ledere** ved fem enheter, og **tekniske koordinatorer** ved fire enheter, disse har en viktig rolle i å lede de tekniske ansatte som har i oppgave å påse at HMS blir ivaretatt i de respektive labområdene.
- **Faggruppelidere** – i mandatet til faggruppelidere står det skrevet at de skal «sørge for god og systematisk HMS-arbeid i faggruppen»

Der linjeleder delegerer HMS-oppgaver skal det legges til rette for systematisk oppdatering til linjeleder.

Verneombudet

Verneombudet er ansattes representant i saker som angår HMS, og vi har verneombud ved hver enhet. De fleste instituttene er inndelt i flere verneområder med hvert sitt verneombud, se [oversikt over verneombud](#). Lokalt hovedverneombud har et frikjøp i deler av stillingen sin og deltar i ulike forum, blant annet HMS-forum, dialogmøter med dekan, dialogmøter med hovedverneombudet ved NTNU i forkant av møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og LOSAM på fakultetet. Verneombudene har den siste tiden særlig hatt fokus på HMS-årsrapporten, psykososialt arbeidsmiljø etter korona og arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) og systematisk HMS-arbeid. Det er utfordringer i rekruttering av verneombud som det også jobbes med opp mot neste valg.

Møtearenaer

Det er etablert flere møtearenaer der HMS står på agendaen:

Fakultetsnivå

HMS er et fast punkt på ledermøtet. HMS-koordinatorene møtes hver 14.dag i NV HMS-forum hvor lokalt hovedverneombud også innkalles. De tekniske lederne møtes månedlig og HMS-saker settes på agendaen ved behov. Fakultetets HR- og HMS-sjef deltar i HR- og HMS-forum på NTNU, og HMS-rådgiver deltar i Sentralt HMS-forum og Sikkerhet- og beredskapsforum for NTNU.

Institutter/enheter

Ved alle enheter er det faste møtepunkter for HMS-koordinator, ledelse og verneombud. Sammensetning og frekvens varierer noe mellom enhetene. Enhetene har møter for teknisk ansatte hvor HMS jevnlig er på agendaen. Vi jobber også aktivt med at onboardingprosessen skal ha gode flyter mellom HR-konsulenter og HMS-koordinatorene rundt adgangskontroll og opplæring i HMS.

HMS-årsmøte

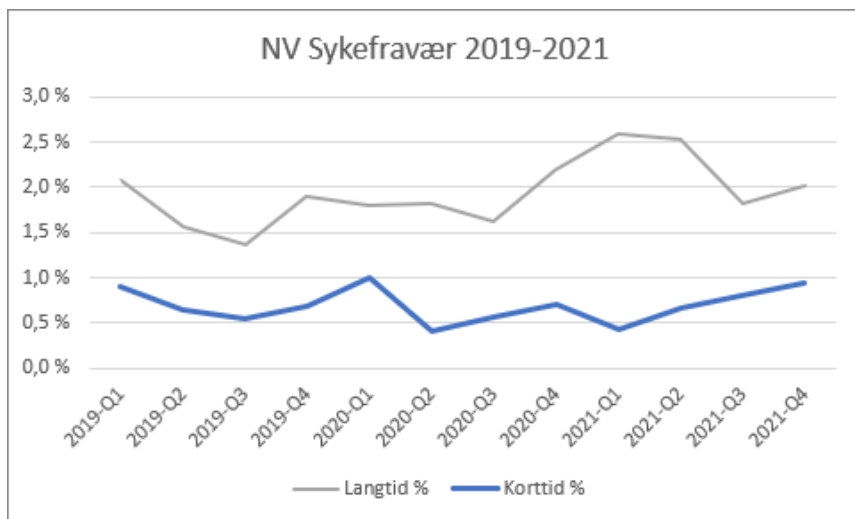
Årlig arrangeres det HMS-årsmøtet ved fakultetet. På årsmøtet er alle ledere med personalansvar invitert, i tillegg til lokalt hovedverneombud og verneombud fra alle enheter, HMS-koordinatorer, HR-konsulenter, studentrepresentanter og representant fra LOSAM, deltakelsen ligger omtrent på 60 deltakere. HMS-årsmøtet har alltid en oppsummering av status på HMS-siden det siste året, i tillegg til et hovedtema som belyses mer inngående. Temaene for HMS-årsmøtet varierer, de siste årene har temaene vært

- Psykososialt arbeidsmiljø og hjemmekontor (2021)
- Ikke årsmøte i 2020 grunnet korona
- Forebyggende arbeid for godt psykososialt arbeidsmiljø (2019)
- Samhandling i det systematiske HMS-arbeidet (2018)

Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet omhandler forholdet mellom kolleger, ansatte og ledere, og opplevelsen av å mestre arbeidet. Vi mener at det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet påvirker sikkerheten i det fysiske arbeidsmiljøet. Vi har fokus på godt lederskap, delingskultur, holdninger, kommunikasjon og opplevelse av trivsel i arbeidshverdagen. Vi har

ved fakultetet en systematisk tilnærming til arbeidsmiljø og jobber kontinuerlig med arbeidsmiljø og arbeidsmiljøoppfølging. Det jobbes aktivt med forebyggende arbeid i konflikthåndterings- og varslingsaker. Vi har relativt få pågående konflikter og varslingsaker (p.d.d. 3 personalsaker). Vi har også en samarbeidsavtale med bedriftshelsetjenesten (BHT) som avklarer forventninger og behov for bistand (se [Vedlegg xx](#)). Sykefraværet ved fakultetet er lavt se [Figur 2](#) (i første kvartal 2022 var korttidsfraværet på 1,6% og langtidsfraværet på 1,85%). Vi har den siste tiden hatt fokus på sykefraværsoppfølging for ledere og HR, og vi jobber aktivt med inkluderende arbeidsliv.



Figur 2 Oversikt over korttid- og langtids sykefravær ved fakultetet 2019 - 2021

HMS-opplæring

Alle nye 1-års studenter ved NV-fakultetet gjennomgår et [sikkerhetskurs](#) med fokus på sikker opptreden på lab, fakultetets lokale HMS-rutiner, bruk av verneutstyr. Kurset inkluderer opplæring i brannvernrutiner og grunnleggende førstehjelp. Før oppstart av masteroppgave skal studentene ta et [HMS-kurs](#) som gir informasjon om hvordan HMS-arbeidet er organisert, betydningen av personlig HMS-ansvar, HMS-retningslinjer etc. Kurset inkluderer en repetisjon av opplæringen i førstehjelp og brannvern.

Alle ansatte skal gjennomgå et grunnleggende HMS-kurs i regi av fakultetet. I dette kurset gjennomgås HMS-ansvar, betydningen av systematisk HMS-arbeid, HMS-organisering etc. samt brannvern og grunnleggende førstehjelp. Dette er generelle forhold som gjelder hele fakultetsområdet. Kurset har vært gjennomført med fysiske forelesninger samt praktiske øvelser (til sammen ca 7.5 timer). Pga. korona-restriksjoner er det ikke kjørt kurs i 2020 og 2021. NV-fakultetet har nå anskaffet en egen e-læringsplattform og utviklet et HMS-kurs for ansatte på denne. Det inngår en digital «eksamen» (flervalgstest). Kurset har en generell del (for alle ansatte) og en kursdel som omhandler HMS i laboratorie- og verkstedarbeid (for vitenskapelig og teknisk ansatte). Brannvern og førstehjelp inngår også i det digitale innholdet. Kurset (i engelsk versjon) er prøvd ut på en «testgruppe» av nyansatte og tilbakemeldingene var positive. Vi holder nå på å ferdigstille oversettelse til norsk og planlegger «utrulling» for alle ansatte i løpet av høsten. Praktiske øvelser i brannvern og førstehjelp vil inngå som tidligere.

Spesifikk HMS-opplæring foretas ved instituttene og integrert i opplæringen i de ulike faggruppene. HMS-koordinatorene er sentrale i gjennomføringen av HMS-opplæringen på instituttnivå. Flere institutter/enheter bruker nå e-læringsplattformen for egne kurs. Ved noen enheter er det etablert klare rutiner for kobling mellom HMS-opplæring og tildeling av fysisk adgang til laboratorieområder.

HMS-runde: Sentralt verktøy for det systematiske HMS-arbeidet ved NV

Alle enheter ved NV gjennomfører en årlig HMS-runde. Føringerne for dette er gitt av NTNUs [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet](#) og et notat som i forkant av hver HMS-runde sendes ut fra fakultetet. Se [Vedlegg 2](#) for notat fra fakultetet vedr. HMS-runde 2021. Verneombudene medvirker i HMS-runden.

I HMS-runden skal enhetene kartlegge HMS-status og utfordringer. Dette innebærer gjennomgang av alle HMS-avvik meldt inn ved enheten, vurdering av status og behov mht. HMS-opplæring, risikovurdering, sikkerhetskritisk infrastruktur etc. (se Vedlegg 2). HMS-runden innebærer en fysisk «vernerunde» med gjennomgang av alle laboratorier og verkstedområder. I løpet av en periode på 4 år skal også alle kontorer inngå i vernerunde.

Enhetene sender rapport til fakultetet etter HMS-runden. I rapporten inngår enhetens HMS-handlingsplan for det kommende året. Gjennomgang av disse rapportene er et grunnlag for prioritering av fakultetets HMS-arbeid og deling av erfaringer og «beste praksis», bl.a. gjennom møter i HMS-forum.

HMS-avvik

Roller og rutiner

NV-fakultetet legger vekt på at melding av HMS-avvik er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet. Det informeres om dette i HMS-opplæring både på fakultets- og instituttnivå.

Det er HMS-koordinatorene som er saksbehandlere av avvikene ved sin enhet. Gjennomgang av avvik inngår jevnlig i møter med alle HMS-koordinatorene (i «HMS-forum»). Behandling av avvik med relevans på tvers av enhetene blir gjennomgått og diskutert. Instituttleder har innsyn i alle avvik ved egen enhet og kan overta saksbehandling av utvalgte avvik. Det sendes melding til instituttleder dersom behandlingsfrister overskrides. Verneombudene har leserett til alle HMS-avvik ved egen enhet. Det må sendes melding til verneombud før et avvik kan lukkes. Dekan har innsyn i alle avvik ved fakultetet. Spesielt alvorlige avvik blir tatt opp med dekan og evt. lagt fram for ledermøtet. I forbindelse med statusrapportering til fakultetsstyret, tas det en gjennomgang av alle avvik i siste periode med særskilt fokus på personskader.

NTNU bruker RiskManager for [melding](#) og [behandling](#) av HMS-avvik. Dette skal erstattes av et nytt system høst 2022.

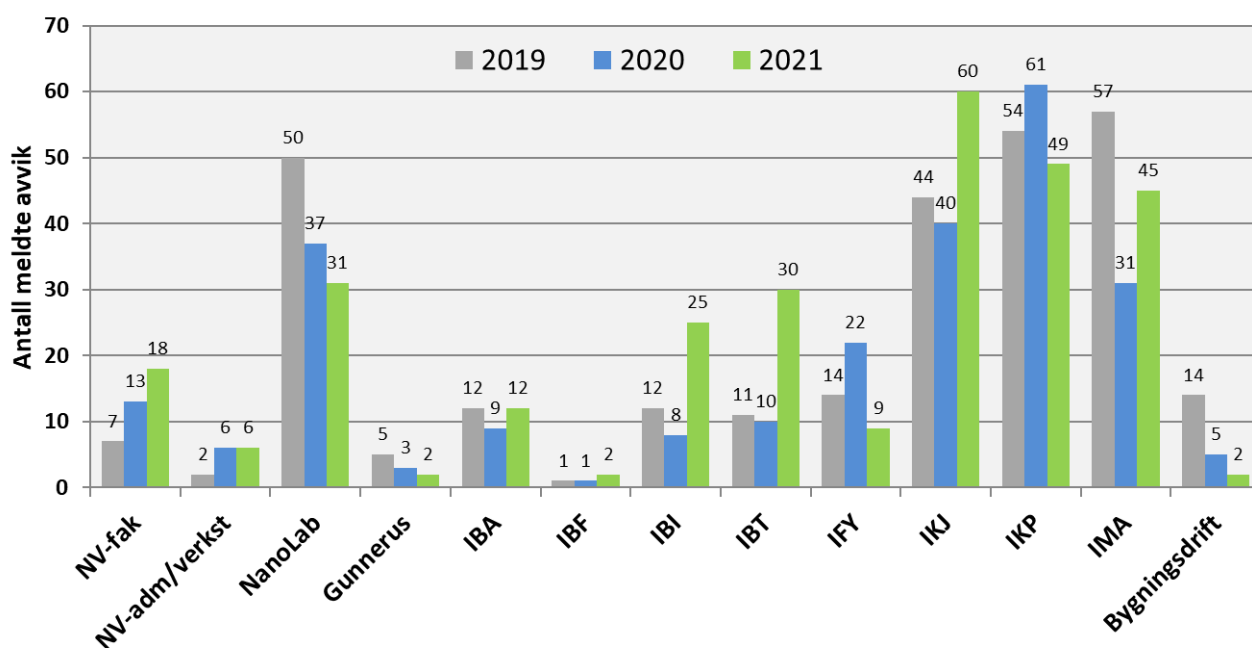
Oversikt HMS-avvik 2019-20-21

Totalt antall meldte HMS-avvik for NV-fakultetet i 2021 var 291, som er høyere enn for 2020 (246 avvik) og er tilbake på samme nivå som før pandemien (2019: 283 avvik).

[Figur 3](#) viser fordeling av innmeldte HMS-avvik pr enhet i 2019, 2020 og 2021.

Instituttene/enhetene har stor spredning i antall meldte avvik. Store forskjeller i størrelse (antall personer) gir selvsagt utslag, men type aktivitet og hvor sterkt fokus det er lagt på bevisstgjøring om HMS-avvik bidrar også til disse forskjellene.

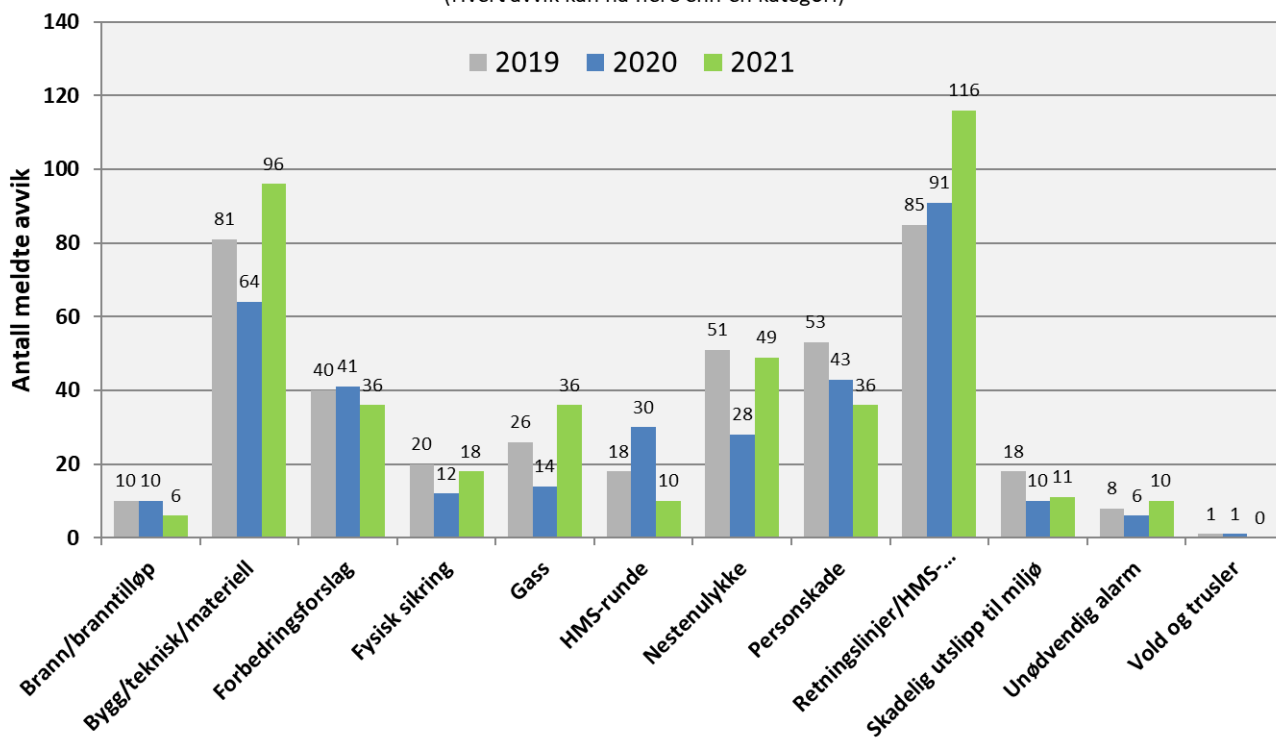
Figur 3: Meldte HMS-avvik i 2019, 2020 og 2021 fordelt på enhet



Figur 4 viser antall avvik fordelt på kategorier. Det er en økning i avvik med kategori «Retningslinjer/HMS-krav», «Bygg/teknisk/materiell» og «Gass». Antall avvik med kategori «Personskade» har gått noe ned i løpet av pandemien. Merk at kategori «personskade» kan bety «potensiale for...». Ved behandling av avvik skiller det mellom «alvorlighetsgrad» (skadepotensiale) og «faktisk utfall».

Figur 4: Meldte HMS-avvik i 2019, 2020 og 2021 fordelt på avvikskategori

(Hvert avvik kan ha flere enn en kategori)



Skademelding og statistikk over fravær relatert til HMS-avvik/arbeidsuhell

Dersom avvik med personskade innebærer medisinsk bistand (eller melder selv ønsker det), skal det sendes inn skademelding til NAV. Antall skademeldinger fra NV-fakultetet for 2019-20-21 var hhv. 6, 5 og 7. Oppsummering av disse 18 skademeldingene er gitt i [Vedlegg 3](#).

Hovedparten av skademeldingene (11) var knyttet til uhell ved laboratorieaktivitet fordelt slik: Uhell med kjemikalier (6), kuttskade (1), brannskade (1), strømskade (1), smitte fra biologisk materiale (1), slagskade fra innredning som falt ned (1). De øvrige 7 skademeldingene var knyttet til verkstedaktivitet (2), feltarbeid (1), belastningslidelse (1), eksterne forhold, utendørs (3).

Systemer og rutiner ved NTNU gir ikke grunnlag for beregning av de faktorene som er mye brukt i industrien for kvantifisering av fravær relatert til arbeidsulykker (*H1: hyppighet av arbeidsulykker som medfører minimum én hel dags fravær fra arbeid. F-verdi: Antall arbeidsrelaterte fraværsdager per million arbeidstimer*). Dette skyldes bl.a. at det er en stor gruppe ved NTNU som i liten grad registrerer sykefravær. Dette gjelder primært de som er i en «fri og uavhengig» stilling. Kortvarig fravær, som ikke er legemeldt og heller ikke utløser kostnader, registreres i mange tilfeller ikke. Dette er noe vi jobber aktivt med å ha oversikt over, blant annet gjennom oppfølgingsrutiner, helseundersøkelse og rapporteringslinjer. Ved melding av HMS-avvik knyttet til [personskader](#) har vi oppfølgingsrutiner for skademelding både for ansatte og studenter.

Sikkerhetskritisk infrastruktur og verneinnretninger

NV-fakultetet har ca. 600 rom knyttet til laboratorie- og verkstedaktivitet. Den tekniske infrastrukturen knyttet til dette er svært omfattende. Det er særlig viktig at sikkerhetskritisk infrastruktur og verneinnretninger er underlagt effektiv kontroll som sikrer at sikkerhetsbarrierer til enhver tid fungerer. NV-fakultetet har lagt stor vekt på å etablere gode rutiner for å ivareta dette.

Det er etablert felles avtaler for service og kontroll av den mest sikkerhetskritiske infrastrukturen: Avtrekksskap, gassanlegg og gassvarslingsanlegg. NV har medvirket aktivt i utforming av disse avtalene som er inngått for hele NTNU. Fakultetet bærer kostnaden for serviceavtalene mens de enkelte enhetene har ansvaret for oppfølging av avvik og kostnadene knyttet til dette. Fakultetet samler all dokumentasjon fra service og kontroll og sjekker hvilke avvik som avdekkes.

NV-fakultetet har ca. 600 avtrekksskap. Dette er «brukerutstyr» (iht. [NTNUs ansvarsmatrise](#)) som NV selv har ansvaret for. Avtrekksskapene er antagelig den viktigste sikkerhetsbarrieren vi har på våre laboratorier og funksjonen av disse følges opp med [egenkontroll](#) i tillegg til årlig teknisk kontroll. Se [Retningslinje for avtrekksskap](#) og tilhørende prosedyrer (for bruk, kontroll og anskaffelse) for beskrivelse av gjeldende rutiner.

Ved NV-fakultetet er det definert [HMS-roller](#) som også inkluderer oppgaver med koordinering og oppfølging av service og kontroll. HMS-koordinatorene er kontaktpersoner for avtrekksskap, mens gass-koordinatorene ivaretar service og kontroll av gassanlegg og gassvarslingsanlegg.

Fakultetet har hatt en aktiv rolle og har tatt kostnader knyttet til oppgradering av avtrekksskap på våre laboratorier. I 2021 ble dette gjennomført for laboratoriene i Ålesund og i Kjemblokk 2. Neste bygg som står for tur er Kjemblokk 4.

Risikovurdering

Gjennomføring av risikovurdering ved NV-fakultetet har i hovedsak vært rettet mot laboratorieaktiviteten: prosjekter, oppgaver og utstyr. Det er variasjon mellom instituttene mht. i hvor stor grad aktiviteten er risikovurdert. Det rapporteres også fra enhetene at kvaliteten på

den gjennomførte risikovurderingen er variabel. På noen områder blir all laboratorieaktivitet risikovurdert og det brukes også i noen grad Sikker-Jobb-Analyse (SJA).

Det er et behov for å etablere en mer systematisk og enhetlig tilnærming til risikovurdering på tvers av fakultetet. Det er behov for å se på hvordan risikovurdering skal gjennomføres på et mer overordnet plan for å fange opp risikoforhold som ikke er direkte knyttet til en definert aktivitet eller utstyr. Ut fra gjeldende [Retningslinje for risikovurdering](#) bør også andre forhold enn umiddelbare fysiske farer risikovurderes, slik som ergonomiske og psykososiale forhold. Det er i liten grad gjort.

Det har vært en vesentlig hindring for arbeidet med å videreutvikle risikovurdering ved NV at NTNU helt [siden februar 2019](#) ikke har hatt noe operativt digitalt system for risikovurdering. Vi er henvist til å bruke excel- eller word-skjema og arkivere disse. Selve risikovurderingen kan greit gjennomføres, men det er vanskelig å sette bruken av risikovurderingene i organisatorisk system i fravær av en digital løsning. Seksjon for HMS og beredskap har nå pekt ut systemet som NTNU antagelig skal ta i bruk ([EQS](#)), men det er ikke kunngjort noen tidsplan for dette.

Betraktning om HMS-utfordringer ved NV

Behovet for HMS-opplæring er en vesentlig utfordring. NV utdanner et høyt antall studenter og mange av disse har mange og omfattende laboratoriekurs. Våre prosjekt- og masterstudenter utfører prosjektarbeid på våre forskningslaboratorier. Dette fører til et svært høyt behov for HMS-opplæring og veiledning. Det er avgjørende viktig at vi lykkes med å gi studentene bevissthet om og gode holdninger til HMS i arbeidet, noe som innebærer at alle som er i kontakt med studentene bør bidra. Dette forutsetter god HMS-opplæring av alle ansatte og innarbeiding av en god HMS-kultur.

NV har definert en [rekke roller](#) i det systematiske HMS-arbeidet. HMS-koordinatorene er sentrale i HMS-arbeidet ved egen enhet og gir god lederstøtte i det systematiske HMS-arbeidet. Det er imidlertid en forutsetning for god praktisering av HMS i alle ledd at dette ivaretas i lederlinja. HMS-koordinatorene rapporterer at det ofte er en utfordring å nå fram til alle vitenskapelig ansatte med viktig HMS-informasjon. I forhold til denne utfordringen er det relevant at NV i mandatet for rollen som faggruppeleder gir faggruppeleder et ansvar for å sørge for utøvelse av godt systematisk HMS-arbeid. Styrking av denne rollen i forhold til HMS-arbeid i faggruppen bør kunne bidra til å inkludere alle vitenskapelige bedre i HMS-arbeidet.

Enhet: Fakultet for naturvitenskap

Plan for samarbeid med HMS-seksjonen og bedriftshelsestjenesten

Periodevis handlingsplan for perioden: F.o.m. høstsemesteret 2021 t.o.m. 31.12 2022

Kontaktperson HMS: Ann Kristin Sjaastad, tlf: 91877856, epost: ann.kristin.sjaastad@ntnu.no

Den tematiske oversikten i samarbeidsplanen er utarbeidet med utgangspunkt i krav hjemlet i Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 13-2 og 13-3, internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven. Innholdet i deres spesifikke samarbeidsplan vil avhenge av risikoforhold ved deres fakultet.

Samarbeidsplanen er inndelt i flere kolonner.

- 1) Tematisk oversikt over de ulike områdene der det kan være aktuelt med bistand fra HMS-seksjonen
- 2) Spesifikasjon av løpende tiltak som bestilles ved behov. Dette vil typisk være bistand i forbindelse med oppstått sykdom, fravær eller avdekket helserisiko.
- 3) Spesifikasjon av planlagte tiltak som leveres i løpet av avtaleperioden. Dette kan være alle mulige tiltak, men oftest tiltak som har en forebyggende eller helsefremmende effekt.
- 4) Oversikt over hvilken tidsperiode ett planlagt tiltak skal gjennomføres, ansvarlig for gjennomføring, samt en spesifisering om HVEM som tar kontakt for å iverksette tiltak.
- 5) Spesifikasjon av leveringssted, f.eks. institutt
- 6) Sjekkliste for gjennomført bistand. Husk dato

Bestilling av bistand gjøres av leder, HMS-rådgiver eller HMS-koordinator ved seksjon/institutt hvor tiltaket skal gjennomføres.

| Arbeidsbetingelser / tema | Spesifikasjon av bistand som ønskes (Kort beskrivelse av planlagt tiltak) Kontaktperson ved leveringssted | Gjennomføring, mnd. Ansvarlig | Leveringssted | Utført |
|---|--|---|---|---|
| Systematisk HMS arbeid: Internkontroll, risikovurdering, HMS runde, avvik mm | | | | |
| Innføring av nytt system for risikovurdering. | Redegjøre for status og plan Innføring av nytt system for risikovurdering (EQS) krever noe skreddersøm – HMS-seksjonen må innhente innspill fra NV-fakultetet | November 2021 Hilde Apneseth | NV-fakultetet. Kontaktperson: Espen Fjærvik | Løpende |
| Opplæringstilbud risikovurdering. | E-læring intro til nytt system (EQS) for risikovurdering og avviksmelding. Opplæring til nøkkelpersoner ved NV | Arve Johansen | | Kommentar: Viktig av terminologi i opplæring er i harmoni med ordbruken i det nye systemet. |
| E-læringstilbud og andre sentrale kurs | Opplæringstilbud i generell risikovurdering. - «Minikurs» i risikovurdering (2x45 min) tilbys på forespørsel (kan bestilles seksjonsvis/instituttvis e.l.) Opplæring i nytt system til nøkkelpersoner ved NV (minimum alle HMS-koordinatorer) Gasskurs (Munio): tilgjengeliggjøre kurs (fribrukslisens) | Arve Johansen Arve Johansen/Ann Kristin Sjaastad | NV-fakultetet. Kontaktperson: Espen Fjærvik | |
| | Avklaring av behov og plan mht kurs som leveres av NTNU sentralt Hva skal leveres sentralt, og hva skal leveres lokalt - Sikre at vi dekker bredden av kurs på alle nivå - Avklaring mht. fysiske kurs eller E-læring | Arve Johansen Frode Vågen | | |

| | | | |
|-----------------|---|----------------|---|
| Adgangskontroll | Avklare koordinert NTNU-innsats. Det er behov for sentral plan for helhetlig løsning. - Retningslinjer for adgangskontroll - Revisjon av driftsadganger | Øivind Farstad | NV-fakultetet. Kontaktperson: Espen Fjærvik |
|-----------------|---|----------------|---|

Systematisk HMS arbeid: Internkontroll, risikovurdering, HMS runde, avvik mm

| | | | |
|--|---|---|---|
| Informasjonssikkerhet og personvern | Eksportkontroll: - Rådgivning og støtte i etablering og rutiner. - Avklaring av innsats og leveranser, bl.a ang. tidligere etablert arbeidsgruppe | Øivind Farstad | NV-fakultetet. Kontaktperson: Marit Martinsen og Marianne Bjordal Havnes |
| Sikkerhet og beredskap | Sikkerhet og beredskap - støtte til øvinger - opplæring i system (CIM) - Avklaring av rolleforventninger | Eirik Alberto Brattheim (rammeavtaler for støtte til øvelser) | Kontaktperson: Espen Fjærvik |
| Etablering av gode varslingsrutiner | Behov for etablering av massevarslingsystem (via sms). - Prosess for iverksetting av CIM for massevarsling | Eirik Alberto Brattheim, Charlotte Ulla Pleym | NV-fakultetet. Kontaktperson: Espen Fjærvik <i>Juni 22</i> |
| Stoffkartotek | Funksjonalitet for å ivareta forskriftskrav: bl.a. eksponeringsregistrering – innsynsmulighet, rapportering iht. kjemivåpenkonvensjonen. Informasjon fra BHT som kan videresendes til våre enheter der de som skal ha innsynsmulighet gjøres kjent (HMS-koordinatorer). | Arve Johansen | NV-fakultetet. Kontaktperson: Espen Fjærvik |
| Nettverk og erfaringsutveksling på tvers av NTNU | Sentralt HMS-forum: Det er behov for aktivt forum for erfaringsutveksling/utvikling og forankring av HMS-seksjonens prioriteringer. Foretrekker fysiske møter. | Arve Johansen Hilde Apneseth | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | Mange nettverk innenfor HMS-området – hvordan sy dette sammen? Koordinere aktiviteter mellom ulike forum og følge linjestruturen. | | | |
|--|---|--|--|--|

| Psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø: Arb.miljøundersøkelse, helsefremmende og forebyggende arb.miljøtiltak, ind.veiledning, omstilling, vold og trusler, kartlegging og risikovurdering av psykosos. miljø, kurs og opplæring. | | | | |
|--|--|---|---|---------|
| Individuell veiledning/ rådgivning | Rådgivning i forhold vedrørende psykososialt arbeidsmiljø | Kristin Lysklett Eli Rognes Klepp | NV-fakultetet v/Marit Martinsen, Oddny Sagmo | Løpende |
| <p>Avklaring av roller: BHT/HMS i forhold til arbeidsgiver.</p> | <p>Avklare roller og prosedyrer, også med tanke på oppfølging av råd/foreslåtte tiltak. Gjelder alle funksjoner innenfor BHT. Rolleavklaring er igangsatt og vil videreføres.</p> <p>Temamøte med HR-konsulenter/HMS-koordinatorer/verneombud på NV skal gjennomføres høst 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentasjon av HMS-seksjonen/BHT - Klargjøring av hvordan NV kan bruke HMS/BHT - Evt. presentasjon i ledermøte i etterkant - Tilbudet kommuniseres ut til midlertidig ansatte-gruppen (phd og postdok) fra HR | | | Løpende |
| Arbeidsmiljøundersøkelsen | HMS-seksjonen bistår i planlegging og gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelsen BHT bistår med opplæring og i oppfølgingsfasen | Kristin Lysklett og Eli Rognes Klepp | Oddny Sagmo | Løpende |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Ergonomi: Kurs og opplæring, ind. tilpasning av arb.plass, kartlegging og risikovurdering, bistand ved ombygging, nybygging, endring av lokaliteter, innkjøp av møbler, utstyr og hjelpemidler. | | | |
| Individuell tilpasning av arbeidsplass (er) ved behov | | Leder/HMS-koordinator bestiller v/behov | Løpende |
| Proaktivt fremme kunnskap/bevissthet rundt muskel-skjelett-problemer/ergonomi/belastning. Kompetanseheving med forebyggende hensikt. | Kurs for HMS-rådgiver/HMS-koordinatorer /verneombud ved NV, siden de ofte blir kontaktet om denne typen problemstillinger. Fokus på både lab og kontor. Evt dele opp – info til HMS-koordinatorer, og info til verneombud Fakultetet kaller inn. | Tina Hagen | Høst 22 |
| Kjemiske og biologiske forhold: Stoffkartotek, kartlegging og risikovurdering, prøvetaking, opplæring, | | | |
| Bistand ved uforutsette hendelser | | Leder/HMS-koordinator bestiller v/behov | Løpende |
| Måltrettede helseundersøkelser og eksponeringsregister | <p>Informasjon, veiledning og brukerdiallog.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Felles helsesamtale for studentgrupper på labkurs - Nytt kurs om eksponeringsregister settes opp i Læringsportalen. - Behov for rapportmulighet i eksponeringsregisteret – gi arbeidsgiver oversikt over hvem som arbeider med registerpliktige kjemikalier og dermed også skal ha tilbud om MHU - Bistand til utvelgelse av ansatte som skal ha måltrettet helseundersøkelse | Ann Kristin Sjaastad | NV-fakultetet (HMS-koordinatorer, stoffkartotek-kontakter) |
| Fysiske og mekaniske forhold: Strålevern, støy, inneklimate, belysning, vibrasjon, risikovurdering av arbeidsutstyr og maskinsikkerhet, verneutstyr. | | | |
| Bistand ved uforutsette hendelser | | Leder/HMS-koordinator bestiller v/behov | Løpende |

| Inkluderende arbeidsliv: Bistand i forbindelse med nedsett funksjonsevne, sykefravær, opplæring | | | | |
|---|---|-------------------------------------|------------------------|---------|
| IA-arbeid | Ønsker støtte fra HMS-seksjonen for å gjøre IA-arbeidet mer systematisk. Klargjøring av BHT sin rolle i sykefraværsoppfølging. Ønsker opplæring i nytt system for sykefraværsoppfølging til HR-konsulentene | Eli Rognes Klepp | Oddny Sagmo | |
| Krav til helseovervåkning: Oppfølging av særlig risikoutsatte arbeidstakere (Midrettet helseundersøkelse, vaksinasjon) | | | | |
| Løpende henvendelser | | | | Løpende |
| Rus og avhengighet | | | | |
| Bistand i konkrete saker ved behov | | Leder/HR-kosulent bestiller v/behov | | Løpende |
| Informasjon om ruspolitikk og rutiner for utøvelse | Bla. retningslinjer ved representasjon/arrangement. Også til andre avhengigheter. Varslingsplikt mth. bruk /salg av narkotika ved NTNU | Margunn Losnegard Karlisen | NV-fak Marit Martinsen | |
| Annet: | | | | |
| Planlagte samarbeidsmøter: | | | | |
| Årsrapport | Arbeidsgiver skal i samarbeid med BHT utarbeide lokal NV-spesifikk årsrapport for bedriftshelsetjenestens bistand og det systematiske HMS-arbeidet. | Kontaktperson BHT | | |

Dato/sted

Kontaktperson BHT

Ann Kristin Sjaastad

Ann Kristin Sjaastad

HR/HMS-seksjonssjef

Marit Martinsen

Marit Martinsen

HMS-rådgiver

Espen Fjærvik

Espen Fjærvik

HR-rådgiver

.....

Oddny Sagmo

LHVO

Sigrid Lindmo

Sigrid Lindmo

HMS-RUNDEN 2021. RAPPORTERING AV HMS-STATUS

HMS-runden skal innebære en helhetlig og systematisk kartlegging av utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet og skal danne grunnlag for handlingsplan med prioriteringer og tiltak rettet mot de utfordringer og forbedringsområder som er identifisert. [NTNUs retningslinje](#) for HMS-runde skal legges til grunn for gjennomføringen. HMS-runden har fokus på fysiske forhold. Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø ivaretas gjennom andre HMS-rutiner og prosesser.

Hver enhet kan avgjøre hvordan HMS-runden best skal gjennomføres for å gi grunnlag for en helhetlig rapportering av HMS-status. De krav til medvirkning som er beskrevet i [NTNUs retningslinje](#) må ivaretas.

Fokus for HMS-runde 2021

Enhetene skal selv gjøre en vurdering av hvilke områder/forhold som kan kreve spesiell oppmerksomhet. Dette bør avklares i et formøte. Punktene som skal inngå i rapportering av HMS-status (se under) må vurderes mht. hvordan HMS-runden bør gjennomføres. Vurdering av laboratorier skal så langt mulig foretas når det er aktivitet.

Det er tidligere besluttet at gjennomgangen av kontorer skal inngå i en plan for gjennomføring av HMS-runde av alle kontorer i løpet av en 4-års periode (se ePhorte 2013/15959-1). Eventuell inkludering av kontorer i HMS-runde for 2021 gjøres iht. enhetens plan for dette.

Det har i løpet av det siste året vært et betydelig antall større og mindre vannskader i NVs arealer og det framgår at vi har en betydelig sårbarhet for vannskader som kan ha omfattende driftskonsekvenser. Flere av vannskadene er knyttet til «brukerutstyr» som enhetene selv har ansvar for. Dette gjelder spesielt lokale rentvannsanlegg på laboratoriene, men også annet vanntilkoblet utstyr som ismaskiner, oppvaskmaskiner, kaffeautomater etc. Enheten bes om å ta en gjennomgang av dette utstyret mht. vedlikeholdsbehov og risiko knyttet til vannskade, ref punkt 5c.

NV-fakultetet har i samarbeid med Vakt & Service (V&S) et «pilotprosjekt» for gjennomgang og revisjon av adgangskontroll til våre arealer. Flere av enhetene har allerede kommet et godt stykke i dette arbeidet. V&S har etablert et programverktøy (Adgangswb) som gir oversikt over adgangsgupper, dører og låsing. I HMS-runden skal det sjekkes om laboratorier har en adgangskontroll som samsvarer med det skjermingsbehovet som aktiviteten har mht. både fysiske risikofaktorer og evt. sensitiv forskning/informasjon (ref. punkt 5d). Andre rom med skjermingsbehov knyttet til f.eks. lagring av kjemikalier og gasser, skal inkluderes. Det skal særlig vektlegges at rom med sterkt skjermingsbehov er klassifisert som «strengt fortrolig» der dette er relevant. Klassifisering registreres i Adgangswb. Se [Team NV Pilot](#) for mer info.

Rapportering

Rapporten skal så godt som mulig dokumentere at det er foretatt en helhetlig gjennomgang av HMS-status ved enheten og hvilke forbedringsområder som er identifisert. Rapportering fra HMS-runden vil være et grunnlag for enheten selv og fakultetet mht. å ha oversikt over HMS-utfordringer og gjøre prioriteringer.

Det kan vises til fjorårets rapport der dette er relevant.

Momenter i HMS-rapport 2021:

1. HMS-runde 2021

Kort beskrivelse av hvordan HMS-runden er gjennomført og hvem som har medvirket

2. Systematisk HMS-arbeid

Kort vurdering av hvordan det løpende systematiske HMS-arbeidet fungerer

- Hvordan fungerer involvering av ledere på ulike nivå, verneombud og ulike HMS-roller?
- Er det tilstrekkelige ressurser for HMS-arbeidet?
- For de enheter hvor dette er aktuelt: Hvordan fungerer HMS-samarbeidet med samordnet enhet?

3. HMS-avvik

- a. Vurdering av innmeldte HMS-avvik for 2021 og status for oppfølging av disse
- b. Vurdering av HMS-fokus ut fra innmeldte HMS-avvik.
 - Gir gjennomgang av avvik innspill til handlingsplan?
- c. Vurdering av i hvilken grad HMS-avvik blir meldt inn.
 - Er det færre avviksmeldinger enn tidligere? Mulige årsaker?
 - Er det er god nok bevissthet om bruk av avviksmelding som forbedringsverktøy?
 - Hvilke tiltak kan gjøres for å øke bevisstheten?

4. Fysisk arbeidsmiljø, helse

- a. Utfordringer knyttet til fysisk arbeidsmiljø. Dette kan også inkludere HMS-forhold knyttet til bygningsmessige momenter og teknisk infrastruktur.
- b. Helsefremmende tiltak som er gjennomført. Samarbeid med/bidrag fra bedriftshelsetjenesten (målrettet [helseundersøkelse](#), andre tiltak).

5. Sikkerhet og opplæring

- a. Gjennomgang av HMS-forhold ved enhetens laboratorier/verksteder som inkluderer:
 - Vurdering av «brukeratferd» og hvordan gjeldende rutiner/retningslinjer fungerer.
- b. Vurdering av HMS-opplæring ved enheten.
 - Hvordan fungerer HMS-opplæring ved enheten? Er det forhold under pkt. a som peker på opplæringsbehov?
 - Hva er de viktigste utfordringene ved gjennomføring og dokumentasjon av opplæring (se [forskriftskrav](#))
 - Er det behov/ønsker om kurs ut over det som tilbys ved NTNU? (se [Læringsportalen](#))
- c. Kartlegging av risiko for vannskade
 - Vurdering av sårbarhet for større vannskader med betydelige driftskonsekvenser.
 - Status for gjennomgang av «brukerutstyr» mht. risiko for vannskader. Dette skal inkludere vurdering av egne rutiner for kontroll og vedlikehold.
- d. Adgangskontroll
 - Beskriv status for enhetens gjennomgang av adgangskontroll. Beskriv spesifikt status for klassifisering av rom med sterkt skjermingsbehov («strengt fortrolig»).
 - Hvilke utfordringer er det for å få fullført prosessen? Hvilke behov for støtte og veiledning er det?

6. Oppsummering

- a. Vurdering av HMS-status og de HMS-utfordringer som er avdekket.
- b. Vurdering av hvordan HMS-runden har fungert mht. å klarlegge HMS-status.

7. HMS-handlingsplan

[HMS-handlingsplan](#) for enheten som skal beskrive tiltak rettet mot de (vesentligste) utfordringene som er avdekket.

Dersom enheten konkluderer med at oppfølging av forbedringsområder fordrer innsats også fra fakultetet og/eller NTNU sentralt, skal dette presiseres i rapporten (punkt 6a).

Rapporten fra HMS-runden 2021 skal arkiveres i ePhorte på saksnummer: 2021/54335. Frist for innlevering av rapport er 31.12.2021.

Med vennlig hilsen

Espen Fjærvik
HMS-rådgiver

Marit Martinsen
Seksjonssjef HR/HMS

**Rapport Vedlegg 3, Oversikt skademeldinger 2019-20-21**

Virksomhet Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Utskriftsdato:

20.05.2022

Utskrift foretatt av:

Espen Fjærvik

Fakultet for naturvitenskap (NV)

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|--------------------------|------------|---|
| 3156 | 12.02.2020 | Ulykke | 06.02.2020 14:30 | Lukket | 38817 Fall i glatt trapp | Fall | Utilstrekkelig sikring. Trapp var dekket av nysnø, men med is under |

Institutt for biologi

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|----------------------------|------------|------------------------------------|
| 4200 | 22.06.2021 | Ulykke | 08.06.2021 13:30 | Lukket | 52134 Uhell ved feltarbeid | Fall | Fall fra stige i lav høyde |
| 2126 | 09.08.2019 | Sykdom | 17.08.2018 00:00 | Lukket | 30993 Langvarig sykmelding | Sykdom | Belastning, repeterende bevegelser |

Institutt for biologiske fag Ålesund

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|--|---------------------|---|
| 4202 | 13.08.2021 | Ulykke | 15.12.2019 12:00 | Lukket | 55331 Arbeidsulykke: virusinfeksjon på øyet fra laksefeces | Biologiske faktorer | Vernetiltak ikke/delvis gjennomført. Mangelfull sikkerhetsrutiner |

Institutt for fysikk

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|--------------------|-------------|---|
| 4183 | 13.11.2020 | Ulykke | 22.10.2020 17:00 | Lukket | 46554 Lab incident | Kjemikalier | Sneezing of small, functionalized clay solution with magnetic nanoparticles and dopamine in the eye |

Institutt for kjemi

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|---|-------------------------|---|
| 4198 | 15.06.2021 | Ulykke | 03.06.2021 12:00 | Lukket | 52118 Injury due to failure of infrastructure | Støt/treff av gjenstand | One of the cupboards which are attached under the benches fell down |
| 4188 | 15.02.2021 | Ulykke | 11.02.2021 09:30 | Lukket | 49784 Salpetersyre på hud | Kjemikalier | Defekt utstyr, røyk fra kjemikalier var til stede i rommet. |
| 3141 | 18.11.2019 | Ulykke | 18.11.2019 11:15 | Lukket | 37438 Søl av en dråpe HF på legg | Kjemikalier | Utilstrekkelig sikring – mistet container på gulvet |
| 2130 | 27.08.2019 | Ulykke | 27.08.2019 12:00 | Lukket | 32056 Kuttskade | Ulykke | Glassutstyr skulle vrís fra hverandre. Ene glasset knuste. |

**Rapport Vedlegg 3, Oversikt skademeldinger 2019-20-21**

Virksomhet Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Utskriftsdato:

20.05.2022

Utskrift foretatt av:

Espen Fjærvik

Institutt for kjemisk prosesssteknologi

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|---|--------------------|--|
| 4209 | 21.09.2021 | Ulykke | 20.09.2021 13:30 | Lukket | 55462 Inhalation of unknown chemical fumes in disposal room | Kjemikalier | Defekt utstyr |
| 3161 | 09.03.2020 | Ulykke | 07.03.2020 15:00 | Lukket | 38940 Håndleddsbrudd SUBPRO/BRU21 tur til Røros | Ulykke | Fall på snowboard |
| 2108 | 06.03.2019 | Ulykke | 03.03.2019 09:00 | Lukket | 23561 Electric shock with heating tape | Elektrisk spenning | Mangelfull sikkerhetsrutiner. Vernetiltak ikke gjennomført. Defekt utstyr. Feil bruk av maskiner og utstyr |

Institutt for materialteknologi

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|--|-------------------------|--|
| 4174 | 17.09.2020 | Ulykke | 15.09.2020 12:00 | Lukket | 43303 Søyling | Ulykke | Sølte 9-fluoronon Med dietyleter på seg. |
| 3160 | 05.03.2020 | Ulykke | 04.03.2020 18:00 | Lukket | 38921 Brannskade | Ulykke | Tok på begerglass som nettopp hadde stått inne i ovn på 500 grader |
| 2134 | 19.09.2019 | Ulykke | 17.09.2019 14:00 | Lukket | 34162 Fosfindannelse under kutting av aluminiumsdrross | Kjemikalier | Vernetiltak ikke/delvis gjennomført |
| 2120 | 21.05.2019 | Ulykke | 19.05.2019 18:00 | Lukket | 25815 Slagskade tommel | Støt/treff av gjenstand | Feil utføring av oppgaven |

NV Fakultetsadministrasjonen

| ID | Registrert | Type | Skade/sykdomsdato | Status | Relatert avvik | Type skade | Årsak |
|------|------------|--------|-------------------|--------|---|-------------------------|---|
| 4215 | 25.11.2021 | Ulykke | 19.11.2021 15:00 | Lukket | 59736 Øyeskade | Ulykke | Feil bruk utstyr. Utilstrekkelig sikring av lyskaster. Ansatt ble truffet i øyet av et meget sterk lys fra en lyskaster brukt utendørs (av linjeforening) |
| 4210 | 22.09.2021 | Ulykke | 22.09.2021 09:30 | Lukket | 55479 Aluminiumsprofil falt ned fra reol og traff ansatt i ansiktet | Støt/treff av gjenstand | Feil utføring av oppgaven. Mangelfulle rutiner for lagring i høye reoler. |

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

NVS-sak 4/22 – Strategisk personalplan og langtidsbudsjett

Tilråding:

Fakultetsstyret tar prosessen med strategisk personalplan og langtidsbudsjett til etterretning.

Vedlegg:

1. Strategisk personalplan
-

Innledning

Fakultetet jobber med å implementere strategisk personalplan (SPP) som et verktøy på alle enheter. Hensikten med planen er en helhetlig og langsiktig plan som ivaretar totaliteten innen økonomi og bemanning opp mot strategien til fakultetet og instituttene. Vurderingene som ligger til grunn for SPP skal være transparente og solid forankret i fakultetets- og instituttens strategi. Strategisk personalplanlegging er et viktig verktøy for kompetanseutvikling, rekruttering og ressursfordeling for det enkelte institutt, og for fakultetet samlet, og i planen ser en studieprogramportefølje, prosjektportefølje og tilgjengelige ressurser i sammenheng.

SPP er en langsiktig plan som revideres årlig, og legges for langtidsperioden (2022-2026), og i årshjulet jobbes det med strategisk personalplan på vår og bemanningsplan på høst. I en oppstartsperiode strekker prosessen seg med SPP til september.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Gjennomføring

Arbeidet med planen er i 2022 delt inn i to faser:

Fase 1.

Milepæl: Langtidsbudsjett med frist 25.05.2022

- LTB runde 1 leveres i Bevisst Plan
- Oppdatere en bemanningsplan i Bevisst Plan
- Arbeid med plan, fokus på realistisk scenario i SPP

Alle enheter ferdigstiller sine budsjett innen 25.05.22. Fakultetsnivået konsoliderer og sammenstiller deretter fakultetets samlede langtidsbudsjett innen fristen til NTNU sentralt 01.06.22.

Fase 2.

Milepæler:

1. Strategisk personalplan med frist 01.09.2022

- Ferdigstilling av SSP for perioden
- Fokus på endelig realistisk scenario og optimistisk scenario
- Revidering av LTB runde to

2. Langtidsbudsjett i Bevisst 19.10.2022

- Revidert LTB i Bevisst Plan
- Oppdatere Bemanningsplan i Bevisst Plan ihht. SPP

Alle enheter ferdigstiller sine budsjett innen 19.10.22. Fakultetsnivået konsoliderer og sammenstiller deretter fakultetets samlede langtidsbudsjett innen fristen til NTNU sentralt 26.10.22.

Langtidsbudsjett 2023-2026

Langtidsbudsjettet legges for den neste fireårsperioden (2023-2026), med utgangspunkt i fakultetets tildelte planleggingsrammer for bevilgningsinntekt fordelt via NTNUs rammefordelingsmodell (RFM). Samlet ramme fordeles igjen per enhet med fakultetets viderefordelingsmodell (VFM).

Fakultetets samlede bevilgningsinntekt

Bevilgningsinntektene er beregnet med grunnlag i simulering av fakultetets fremtidige produksjon på inntektsindikatorene i rammefordelingsmodellen (RFM) utført i mars 2022.

Disse er sammenholdt med øvrige fakulteters tilsvarende simulering for å kunne beregne fremtidig inntekt. Bevilgningsinntekten har en toårs forskyvning ift. produksjonsåret, slik at bevilgningsinntekten for 2023 baserer seg på faktisk produksjon i 2021, mens estimert bevilgning for 2024-2026 baserer seg på estimert produksjon 2022-2024.

| | 2022 | 2023 | Endring | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Basisbevilgning | 273 319 | 262 461 | -10 857 | 261 267 | 256 219 | 254 828 |
| Studiepoengbev | 105 984 | 110 733 | 4 749 | 108 787 | 110 736 | 110 845 |
| Kandidatbev | 13 024 | 17 287 | 4 263 | 14 592 | 16 292 | 16 032 |
| Utvekslingsbev | 2 512 | 1 842 | -670 | 2 370 | 3 752 | 3 752 |
| Sum utdanningsinsentiv | 121 521 | 129 862 | 8 342 | 125 748 | 130 780 | 130 629 |
| Doktorgradsbev | 29 711 | 38 918 | 9 207 | 37 303 | 39 886 | 36 032 |
| NFR-bev | 26 105 | 27 492 | 1 387 | 27 783 | 27 165 | 26 587 |
| EU-bev | 33 141 | 45 530 | 12 389 | 44 324 | 44 253 | 42 586 |
| Annen BOA-bev | 6 538 | 6 309 | -228 | 6 021 | 5 183 | 4 636 |
| Publiseringsbev | 24 558 | 23 294 | -1 264 | 24 899 | 24 240 | 24 055 |
| Sum forskningsinsentiv | 120 053 | 141 544 | 21 491 | 140 330 | 140 728 | 133 896 |
| Sum bevilgning | 514 892 | 533 868 | 18 976 | 527 346 | 527 726 | 519 353 |

Utvikling bevilgningsinntekt - planleggingsrammer ramme drift (RD) 2023-2026. Tall i 1000 (2022-kr)

Foreløpige planleggingsrammer tilsier at fakultetet kan forvente en realøkning på om lag 19 mill. kr. fra 2022 til 2023. Dette tilsvarer i underkant av halvparten av reduksjonen i bevilgning fakultetet opplevde fra 2021 til 2022 (41 mill. kr.). NV vil derfor fortsette arbeidet med å iverksette tiltak for å tilpasse økonomien til endrede rammevilkår for å på sikt oppnå et balansert forhold mellom inntekter og kostnader.

NV hadde en økning i både studiepoeng- og kandidatproduksjon fra 2020 til 2021, noe som gjenspeiles i økt resultatbevilgning på disse indikatorene. Fakultetet har også en økning i bevilgning på forskningsdelen av resultatbevilgningen, hvor spesielt EU-aktivitet og en økning i avlagte doktorgrader gir utslag.

Økningen i resultatbevilgning dempes imidlertid av en reduksjon i basisbevilgning. Årsaken til samlet reduksjon er sammensatt, og kan oppsummeres i tabellen under:

| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Nye studieplasser | 1 879 | 939 | 0 | 0 |
| ABE-kutt | -3 186 | -3 311 | -3 277 | -3 279 |
| Endring av SO-bevilgning | -1 776 | -2 044 | 126 | 84 |
| Andre endringer: | | | | |
| Endring insentivmidler EU 2020-2021 | -5 851 | 0 | 0 | 0 |
| BYRK endrer fakultetstilhørighet: Flytting av basis fra NV til SU (ephorte 20/1080) | -92 | -92 | -46 | -46 |
| Flytting av oppgaver til tjenestesenter for lønn og lønnsnær HR (ref. dekanmøte 08.03.22) | -1 473 | 0 | 0 | 0 |
| Flytting av litteratur- og publiseringsrammen (jf. sak i dekanmøtet 18.01.22) | -1 904 | 0 | 0 | 0 |
| Sum andre endringer | -9 320 | -92 | -92 | -46 |
| Lukking av modellen | 1 546 | 3 314 | -1 852 | 1 805 |
| Total endring i basis | -10 857 | -1 194 | -5 095 | -1 436 |

Endringer i basisbevilgning 2023-2026. Tall i 1000

- ABE-kuttet (kutt knyttet til regjeringens avbyråkratisering- og effektiviseringsreform) ligger foreløpig inne i langtidsperioden, selv om Arbeiderpartiet tidligere har signalisert at man ønsker å avskaffe dette kuttet. Vi må imidlertid være forberedt på at dette generelle kuttet kan erstattes av andre, mer målrettede kutt.
- Endring av SO-bevilgning skyldes at NTNU har vedtatt at 14 % av samlet bevilgning skal holdes av til strategi- og omstillingsmidler. Ved en økning i samlet bevilgning må det derfor omfordeles midler mellom ramme drift (RD) og ramme strategi og omstilling (RSO)
- Endring insentivmidler EU må sees i sammenheng med økningen i resultatbevilgning knyttet til EU-indikatoren. NTNU praktiserer en intern insentivordning knyttet til EU-aktivitet hvor deler av resultatbevilgningen forskutteres slik at instituttene har disponible midler underveis i prisjekløpet, fremfor å måtte vente to år på utslaget i resultatbevilgning. Økning i forskuttering fra et år til et annet kommer imidlertid som basisreduksjon to år senere
- I forbindelse med overgang til felles BOTT-løsninger innen økonomi- og lønnsområdet har NTNU etablert et felles, sentralt tjenestesenter som skal bistå alle enheter med tjenester innenfor segmentet lønn og lønnsnær HR. Det forutsettes at dette medfører en flytting av oppgaver fra fakultet- og instituttnivå til nivå 1. Alle fakultet trekkes derfor i basisbevilgning for å finansiere oppbemanning av tjenestesenteret
- Fra og med 2022 skal alle litteratur- og publiseringskostnader dekkes gjennom et felles budsjett hos universitetsbiblioteket. Dette medfører et behov for en økning i litteraturbudsjettet sentralt, som finansieres gjennom et inntrekk i fakultetenes basisbevilgning. Trekket skal i utgangspunktet være budsjettneutralt gjennom at det forventes at fakultetene får en kostnadsreduksjon som tilsvarer trekket. NV bidro som et av få fakultet fram til og med 2020 til litteraturbudsjettet gjennom en overføring på 3,5 mill. kr. Innføringen av en felles ordning medfører derfor et lavere bidrag fra NV enn vi historisk sett har hatt, samtidig som det også kan medføre reduserte publiseringskostnader
- Lukking av modellen er en modellteknisk mekanisme som skyldes at NTNU fordeler bevilgning internt noe annerledes enn hvordan bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet er skrudd sammen. Dette medfører et gap som lukkes mot basis, enten som en økning eller reduksjon. Dette gapet vil derfor justeres ved endringer i vedtatt statsbudsjett, og økningen i basis knyttet til dette må derfor betraktes som foreløpig

Bevilgning per enhet

Fakultetets samlede planleggingsramme fordeles til underliggende enheter gjennom fakultetets viderefordelingsmodell. Dette gir følgende fordeling mellom enhetene:

| Enhet | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Fakultetsnivået | 116 865 | 124 592 | 125 990 | 126 064 | 124 431 |
| Institutt for biologi | 67 613 | 67 413 | 68 534 | 69 567 | 67 393 |
| Institutt for bioteknologi og matvitenskap | 46 156 | 48 318 | 46 461 | 45 982 | 46 771 |
| Institutt for fysikk | 76 636 | 76 615 | 75 940 | 75 801 | 74 657 |
| Institutt for kjemi | 34 830 | 36 005 | 35 502 | 34 380 | 33 772 |
| Institutt for kjemisk prosesssteknologi | 42 661 | 44 631 | 43 108 | 43 084 | 41 731 |
| Institutt for materialteknologi | 69 186 | 72 273 | 70 299 | 70 505 | 69 472 |
| Institutt for bioingeniørfag | 20 659 | 20 786 | 20 019 | 20 478 | 19 954 |
| Institutt for biologiske fag Ålesund | 22 878 | 25 018 | 23 278 | 23 649 | 22 956 |
| Felles forskningsinfrastruktur | 17 410 | 18 217 | 18 217 | 18 217 | 18 217 |
| Sum bevilgning | 514 892 | 533 868 | 527 348 | 527 727 | 519 354 |

Bevilgningsinntekt per enhet - planleggingsrammer

Enhetenes bevilgning består av basisbevilgning og resultatbevilgning, hvor basisbevilgning videreføres basert på nullpunktet som ble definert ved innføring av ny modell. Nullpunktet er som avtalt i ledermøtet gjenstand for enkelte fremtidige korrigeringer basert på endringer i vedtatt bemanningsplan. Basis er som tidligere nevnt også utsatt for kutt, i tillegg til at instituttene basis justeres mot bevilgningen til fakultetsnivået. Bevilgningen til fakultetsnivået er i modellen definert som en gitt prosentsats av samlet bevilgning. Denne prosentsatsen trappes opp fra 2022 til 2023 på grunn av en økning i strategiske midler avsatt til phd-stillinger over ramme drift. 4,2 mill. kr. av bevilgningsøkingen på fakultetsnivået gjelder disse phd-stillingene, hvor midlene vil overføres instituttene.

Prinsipper og rammevilkår

Ved innføring av ny viderefordelingsmodell ble rammestyring innført som styringsprinsipp. Dette betyr at alle enheter forventes å planlegge, prioritere og gjennomføre aktiviteten sin innenfor tildelt bevilgningsramme, hvor samlet kostnadsbilde må vurderes opp mot samlede inntekter.

I henhold til vedtatte økonomiske kjøreregler forventes alle enheter å budsjettere med et årlig avsetningsnivå på mellom - 4 % og + 8 % av totale inntekter gjennom langtidperioden. Gjennom dette forventes fakultetets samlede avsetningsnivå å ligge rundt 5 % av samlede inntekter, som vurderes som et nivå som gir en hensiktsmessig balanse mellom det å sette midlene i aktivitet og samtidig ha midler på bok til å kunne gjøre større investeringer, samt håndtere risiko for svingninger i eksternfinansierte prosjekter (BOA). På grunn av store ulikheter i avsetningsnivå vil denne kjørereglene gradvis innføres. For langtidsbudsjett 2023-2026 medfører dette at alle enheter skal budsjettere med et avsetningsnivå mellom -4 % og + 8 % av totale inntekter senest ved utgangen av 2024, samt et positivt avsetningsnivå opp til maksimalt 5 % av totale inntekter ved utgangen av 2026. Avvik fra dette må avklares med dekan.

Forankring og medvirkning av prosessen

Ledelse og styre har ansvar for gjennomføring og prosess, med bistand fra økonomi og HR (lokal og fra fakultet). Det er ønskelig med en bred forankring og medvirkning i faggrupper på institutt. Enhetene jobber i første fase med langtidsbudsjett og bemanning på overordnet nivå. Det er i tillegg anbefalt at det i første fase jobbes med prinsipper for bemanning ved enheten, eksempelvis hvilke stillinger som skal prioriteres, ressurser fordelt på undervisning, bruk av pliktarbeid osv. Forslag til prinsipper er anbefalt at avklares i utvidet ledermøte/styre på instituttene, og prosessen er jevnlig innom Lokalt Samarbeidsutvalg (LOSAM) til orientering før planene skal drøftes i LOSAM og vedtas i fakultetsstyret.

Tidslinje

Fase 1

| Dato | Fora | Hva |
|----------------|---|---|
| Jan-mars | IFY og IBF HR-sjefsforum | Pilot – gjennomgang av ambisjon, nivå og behov Erfaringer fra andre fakultet på NTNU |
| 8.03.22 | Ledermøte | Virksomhetsstyring – SPP som en del av dette |
| 22.03.22 | Kontorsjefene | Informasjon, gjennomgang og avklaringer av bestilling og prosess |
| 28.03.22 | LOSAM | Informasjon om prosess i LOSAM |
| 29.03.22 | Ledermøte | Informasjon, gjennomgang og avklaringer av bestilling og prosess |
| Uke 13 | Instituttene, FFI og fakultets-administrasjonen | Bestilling og mal sendes til enhetene, innspill fra ledermøtet ivarettatt |
| April - august | Ressurssamtaler Støtte til instituttene | HR og ØK gjennomfører ressurssamtaler med IL. Kort og lang sikt, instituttleders vurderinger og analyser. Bistår i arbeidet med SPP |
| Mai og august | Ledermøte x2 | Status på arbeid |
| April – august | Instituttene | Arbeid med SPP, forankring i faggrupper |
| 25.05.22 | Instituttene/enheter | LTB og bemanningsplan runde 1 i Bevisst med realistisk scenario |
| 31.05.22 | Ledermøte | IL tar en gjennomgang av status fase 1 |
| 30.05.22 | LOSAM | Løypemelding fase 1 |
| 01.06.22 | Fakultetet | LTB rapporteres til nivå 1 |
| 02.06.22 | Fakultetsstyremøte | Strategisk personalplan orienteringssak om første fase i arbeidet |

Fase 2

| Dato | Fora | Hva |
|-----------------------|--|--|
| Slutten av mai | Ledermøte | Info om revidert nasjonalbudsjett og evt betydning av dette |
| Juni | Dialogmøte | Dekan, adm leder, HR og ØK |
| April - august | Forst. ressursamtaler Støtte til instituttene | HR og ØK gjennomfører ressursamtaler med IL. Kort og lang sikt, instituttleders vurderinger og analyser. Bistår i arbeidet med SPP |
| Mai og august | Ledermøte x2 | Status på arbeid |
| April – august | Instituttene | Arbeid med LTB og SPP, forankring i faggrupper |
| 1.09.22 | Instituttene | Frist for innsending av endelig SPP med realistisk og optimistisk scenario |
| 2.09.22 - 16.09.22 | HR og ØK | Arbeid med å sy sammen til en SPP for fakultetet |
| September | LOSAM | Drøfte SPP |
| 20.09.22 | Ledermøte | Innspill på overordnet plan |
| 6.10.22 | Styremøte | Vedta SPP for fakultetet |
| 19.10.22 | Instituttene | LTB runde 2 til fakultet |



Strategisk personalplan 2022-2026

Institutt for xxxxx

Strategiske satsinger i perioden

Instituttets strategi svarer på

- NTNUs strategier
- NV-fakultetets strategi
- Relevans, samfunnsbehov og marked
- Instituttets egne strategier og ambisjoner

Visjon, overordnet satsing og fokusområder

Institutt for xx skal bidra med

Instituttens fagmiljø skal bringes sammen om fokusområdene xx

1. xx
2. Yy
- 3.

Tabell

| Overordnet satsning | | | | | |
|----------------------|-------------|-----------------------|-----------|--------|--------|
| Satsningsområde | Begrunnelse | Strategisk forankring | Fagområde | Status | Tiltak |
| | | | | | |
| Faglige fokusområder | | | | | |
| Satsningsområde | Begrunnelse | Strategisk forankring | Fagområde | Status | Tiltak |
| | | | | | |

Områder som evt skal bygges ned?

Fritekst

Økonomiske rammer 2022 - 2026

Innledning

Fritekst – beskrivelse av nå-situasjonen.

Utvikling bevilgning

Tabell: Bevilgningsutvikling fra VFM i langtidsperioden

Utdanning

*Fritekst - Redegjørelse for hvilke vurderinger som er gjort opp mot de ulike indikatorene.
Beskrivelse av hvilke mål og ambisjoner som ligger bak vurderingene*

Handling:

Fritekst – hvilke handlinger planlegges for å realisere ovennevnte mål og ambisjoner

Forskning

Fritekst - Redegjørelse for hvilke vurderinger som er gjort opp mot de ulike indikatorene. Beskrivelse av hvilke mål og ambisjoner som ligger bak vurderingene

Handling:

Fritekst – hvilke handlinger planlegges for å realisere ovennevnte mål og ambisjoner

Tabell: Ønsket BOA-utvikling 2022 – 2026

Langtidsbudsjett

Tabell: Langtidsbudsjett 2022 – 2026

Fritekst - redegjørelse for enhetens vurderinger rundt langtidsbudsjettet

Bemanning

Bemanningsmessige utfordringer og mulige løsninger

Fritekst: Hvilke momenter gir bemanningsmessige utfordringer på kort og lang sikt?

Naturlige og planlagte avganger

For å anslå fremtidige vakanser gjennom avgang grunnet alderspensjon, settes avgangsalder til 67 år for teknisk/administrativt ansatte, og 70 år for vit ansatte.

| Enhet | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| Adm | | | | | |
| Teknisk | | | | | |
| Faggruppe x | | | | | |
| Faggruppe y | | | | | |
| Faggruppe z | | | | | |
| Faggruppe æ | | | | | |
| Total | | | | | |

Vurdering av ressurser opp mot de ulike scenarioene

Innledning: Gitt to ulike scenarier, beskriv eventuelle handlingsrom gjennom avgang – hva kan prioriteres?

S1: Realistisk scenario

| | Historikk | | Plan | Utvikling | | | |
|----------------------|-----------|------|------|-----------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Admin | | | | | | | |
| Teknisk | | | | | | | |
| Faggruppe x | | | | | | | |
| Professor | | | | | | | |
| Fam | | | | | | | |
| Forsker | | | | | | | |
| Universitetslektor | | | | | | | |
| Førstelektor | | | | | | | |
| Prof/fam II | | | | | | | |
| Faggruppe y | | | | | | | |
| Professor | | | | | | | |
| Fam | | | | | | | |
| Forsker | | | | | | | |
| Universitetslektor | | | | | | | |
| Førstelektor | | | | | | | |
| Prof/fam II | | | | | | | |
| Faggruppe z | | | | | | | |
| Faggruppe æ | | | | | | | |
| Pliktarbeid | | | | | | | |
| Institutt sum | | | | | | | |

Beskrivelse av tabell og utvikling fra 2022 – 2026 realistisk scenario

Adm:

Teknisk:

Faggruppe x:

Faggruppe y:

Osv...

S2 Optimistisk scenario

| | Historikk | | Plan | Utvikling | | | |
|----------------------|-----------|------|------|-----------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Admin | | | | | | | |
| Teknisk | | | | | | | |
| Faggruppe x | | | | | | | |
| Professor | | | | | | | |
| Fam | | | | | | | |
| Forsker | | | | | | | |
| Universitetslektor | | | | | | | |
| Førstelektor | | | | | | | |
| Prof/fam II | | | | | | | |
| Faggruppe y | | | | | | | |
| Professor | | | | | | | |
| Fam | | | | | | | |
| Forsker | | | | | | | |
| Universitetslektor | | | | | | | |
| Førstelektor | | | | | | | |
| Prof/fam II | | | | | | | |
| Faggruppe z | | | | | | | |
| Faggruppe æ | | | | | | | |
| Pliktarbeid | | | | | | | |
| Institutt sum | | | | | | | |

Beskrivelse av tabell og utvikling fra 2022 – 2026 optimistisk scenario

Adm:

Teknisk:

Faggruppe x:

Faggruppe y:

Pliktarbeid

Plan for kompetanse- og karriereutvikling

Tilrettelegging for kompetanse- og karriereutvikling for den vitenskapelige og t/a staben vil være avgjørende for å kunne utøve vårt samfunnsansvar innenfor undervisning- og forskning, samt nå periodens strategiske målsettinger.

Tiltak for å oppnå strategi og mål

Tiltak **Beskriv tiltak** **Mål** **Ansvarlig** **Frist**

Rekruttering faste stillinger i perioden 2022 – 2026

| Pri | Fagområde | Stilling | Strategisk vurdering for valg av fagområde | Lønnskost. dekkes av | Oppstart Mnd/år | Ny stilling/erstatning | S1 Realistisk | S2 Optimistisk |
|-----|-----------|----------|--|----------------------|-----------------|------------------------|---------------|----------------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Medvirkning og forankring:

Fritekst

Vurdering:

Fritekst

Vedtatt av dekan: (dato og signatur)

Dato
20.05.22

Referanse

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/ØT

Orienteringssak – Status økonomi NV per april og årsprognose

Fakultet for naturvitenskap har i tråd med vedtak i fakultetsstyret (NVS-sak 01/22) budsjettert med en samlet nedbygging av avsetninger med 27,6 mill. kr i 2022, fordelt med 20,2 mill. kr på ramme drift (RD) og 7,4 mill. kr på ramme strategi og omstilling (RSO). Som redegjort for i orienteringssak *Revidert årsbudsjett 2022* i fakultetsstyremøtet 03.03.22 opplevde fakultetets enheter til dels store utfordringer med å tilpasse budsjettene til ønsket budsjettert resultat for fakultetet som helhet, med bakgrunn i fakultetets samlede reduksjon i bevilgning fra 2021 til 2022. Fakultetet har igangsatt en prosess for å tilpasse aktiviteten til et varig lavere inntektsnivå, gjennom både kortsiktige og mer langsiktige tiltak, og følger økonomien til enhetene tett gjennom året.

Ramme drift (RD)

Per 1. tertial viser regnskapet et bedre økonomisk resultat enn budsjettert hittil i år, med et samlet mindreforbruk mot budsjett på 22,8 mill. kr. Dette gjelder både økte inntekter, men også lavere kostnader enn budsjettert, spesielt knyttet opp mot investeringer og driftskostnader. Når det gjelder bevilgningsøkonomiens samspill med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) viser dette et dårligere økonomisk resultat enn budsjettert. Dette gjelder både på inntektssiden i form av lavere lønnsoverføringer og leiestedsinntekter enn budsjettert, men også i form av høyere egenfinansiering.

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

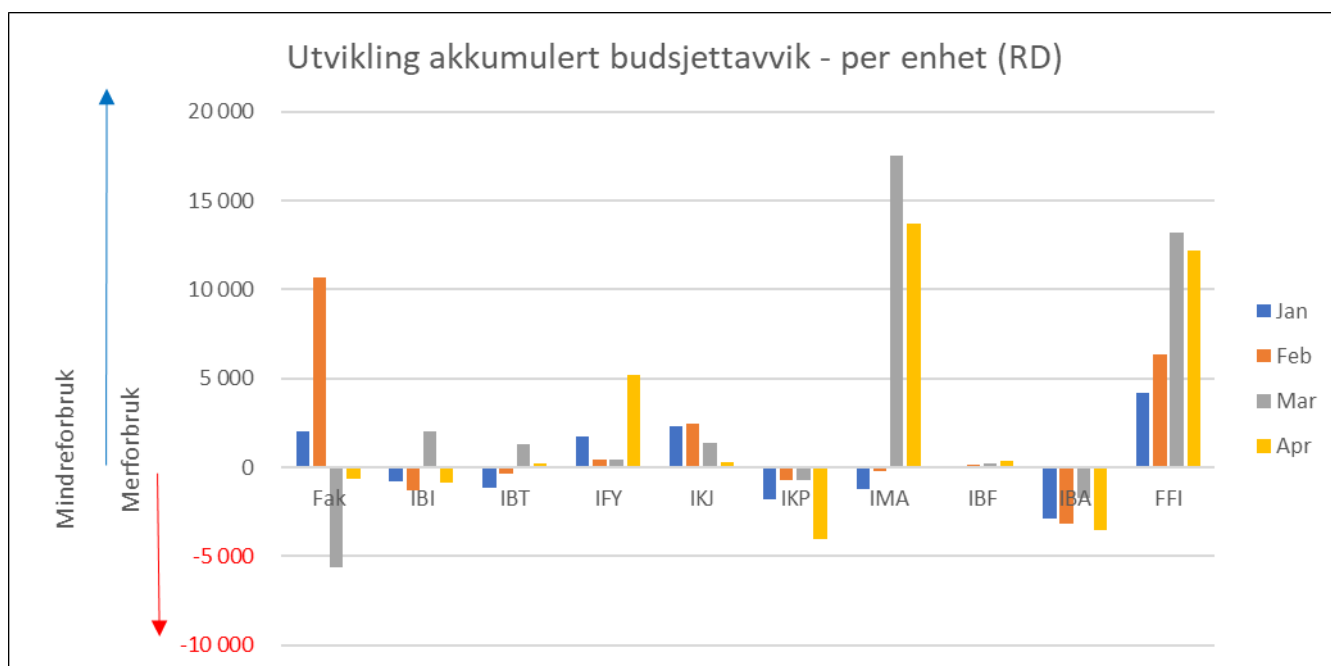
Tlf:

| | Ramme drift (RD) | | | |
|----------------------|------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|
| | Årsbudsjett | Budsjett hittil i år | Regnskap hittil i år | Budsjettavvik hittil i år |
| Inngående balanse | -39 311 | -39 311 | -39 311 | |
| Bevilgningsinntekt | -514 892 | -171 459 | -171 459 | 0 |
| Omfordelt bevilgning | -14 715 | -4 111 | -13 067 | 8 956 |
| Overføring fra BOA | -278 654 | -93 272 | -84 067 | -9 206 |
| Overføring fra EVU | -1 520 | -347 | -25 | -322 |
| Andre inntekter | -32 181 | 788 | -6 422 | 7 210 |
| Inntekt | -841 962 | -268 401 | -275 039 | 6 638 |
| Investering | 34 064 | 15 092 | 6 864 | 8 229 |
| Lønn | 474 666 | 168 697 | 168 085 | 612 |
| Drift | 122 888 | 42 535 | 30 488 | 12 047 |
| Internhusleie | 134 153 | 44 718 | 44 715 | 3 |
| Egenfinansiering BOA | 96 326 | 31 903 | 36 641 | -4 739 |
| Egenfinansiering EVU | 40 | 27 | -25 | 52 |
| Kostnad | 862 137 | 302 971 | 286 768 | 16 203 |
| Resultat | 20 175 | 34 570 | 11 729 | 22 841 |
| Utgående balanse | -19 137 | -4 741 | -27 583 | |

Tabell 1. Årsbudsjett samt budsjett, regnskap og budsjettavvik hittil i år for ramme drift (RD). Inntekter fremkommer som negative tall, mens positive tall tilsvarer kostnader. Når det gjelder budsjettavvik tilsvarer positive tall et mindreforbruk eller merinntekt mot budsjett og vice versa. Tall i 1000.

Fakultetet går hver måned gjennom økonomien og avlegger prognose på resultat ved årsslutt. Mindreforbruket mot budsjett hittil i år vurderes i stor grad til å være periodiseringseffekter, som vil utlignes ved årsslutt. Et eksempel er investeringer, hvor fakultetet foreløpig har lavere kostnader enn budsjettert. Prognosen er imidlertid fortsatt at budsjetterte investeringer vil gjennomføres i løpet av året. Fakultetet har også høyere inntekter enn budsjettert både under omfordelt bevilgning og andre inntekter. Begge disse avvikene mot budsjett vurderes til å være budsjettekniske periodiseringsavvik knyttet til interne omfordelinger, hvor inntekt og kostnad ikke er periodisert på samme tidspunkt i budsjettet. Dette skaper et budsjettavvik som gradvis vil reduseres gjennom året før det utlignes ved årsslutt. Slike avvik er uheldig for styringen gjennom året, og burde vært fanget opp i budsjettprosessen. Reduksjonen i bevilgning sammenlignet med fjoråret skapte imidlertid som nevnt store utfordringer for enhetene, slik at fokus i budsjettprosessen dreide seg mer om å innarbeide kuttet til et budsjett med tilfredsstillende resultat, heller enn å avstemme månedlig periodisering av budsjettelementene.

Dersom vi bryter ned akkumulert budsjettavvik hittil i år på enhetsnivå, ser vi store forskjeller mellom fakultetets enheter:



Figur 1. Utvikling i akkumulert budsjettavvik per enhet for ramme drift (RD). Tall i 1000.

Mindreforbruket per april gjelder i hovedsak Institutt for materialteknologi (IMA) og felles forskningsinfrastruktur (FFI), nærmere bestemt NTNU Nanolab. I tillegg står også Institutt for fysikk (IFY) med et mindreforbruk mot budsjett, som skyldes en investering som vil kostnadsføres senere enn budsjettert. Når det gjelder IMA, er årsaken til mindreforbruket periodiseringseffekten under andre inntekter som ble kommentert ovenfor. IMA belaster årlig sine leiesteder med kostnader for areal og driftskostnader med en ompostering mellom instituttets ordinære kostnadssted og de ulike leiestedene. Dette er budsjettert som en kostnad på leiestedene i mars, mens motposten, inntekt på instituttets kostnadssted, er budsjettert flatt utover hele året. Dette fører til høyere inntekter enn budsjettert hittil i år, som vil gå som budsjettert ved årsslutt.

Når det gjelder NTNU Nanolab skyldes mindreforbruket hittil i år forsinkelser i investeringer, samt tilbakebetaling fra en leverandør etter en klagesak som har pågått over tid ifm. en tidligere investering. Disse midlene vil legges inn i nye infrastrukturinvesteringer, og forventes foreløpig brukt i løpet av året. Forsinkelser i leverandørmarkedet skaper imidlertid usikkerhet rundt forventet leveringsdato, hvor det er en viss risiko for at flere av investeringene vil kostnadsføres først i 2023.

Både Institutt for kjemisk prosesseteknologi (IKP) og Institutt for biologiske fag Ålesund (IBA) har per april et merforbruk mot budsjett. For begge enheter er hovedårsaken lavere inntekter enn budsjettert. Begge instituttene antar at dette vil vedvare, og prognostiserer med et dårligere økonomisk resultat enn budsjettert.

Dette gjelder flere av fakultetets enheter. Summen av enhetenes prognoser tilsier et merforbruk mot budsjett på nesten 10 mill. kr, hvor samspillet med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er hovedårsaken – både gjennom reduserte

leiestedsinntekter og lønnsoverføringer, samt økt egenfinansiering sammenlignet med budsjett. Samspillet med BOA-aktiviteten er alltid en stor risiko, og fakultetet jobber aktivt med å minimere risikoen gjennom å ha så god oversikt over prosjektporteføljen som mulig, blant annet gjennom økt fokus på ajourførte regnskap og reviderte budsjetter. Hovedvekten av porteføljen er imidlertid finansiert av Norges forskningsråd (NFR), og signalene om innstramminger derfra fører til enda større usikkerhet enn normalt. Det er foreløpig uklart hvordan dette eventuelt vil ramme NV, men det er klart at foreslåtte tiltak som blant annet å redusere årets tildelinger med 20 prosent eller utsette oppstart av eventuelle nye sentre for fremragende forskning (SFF) vil kunne få store konsekvenser for fakultetet.

Overordnet ser vi imidlertid flere momenter som drar i motsatt retning av BOA-samspillet resultatmessig. Forsinkelser i nyansettelser og naturlig turnover gjør at lønnskostnadene ser ut til å bli noe lavere enn budsjettert på årsbasis. Det er en viss risiko for at enkelte investeringer vil forsinkes til neste år, i tillegg til at vi per april ser et mindreforbruk mot budsjett når det gjelder driftskostnader. Starten på året var fortsatt noe preget av pandemieeffekter i form av reiserestriksjoner etc. I og med at restriksjonene i stor grad er borte forventer vi ikke at mindreforbruket vil fortsette å akkumulere seg oppover i samme tempo. Etterslepet som allerede er opparbeidet ser vi imidlertid at det kan være vanskelig å hente inn. Når det gjelder driftskostnader forventes det derfor et mindreforbruk mot budsjett også ved årsslutt. Erfaringsmessig ser vi også at enhetene har en tendens til å overvurdere negative risikoer og undervurdere risiko for merinntekt og mindreforbruk. Samlet sett gjør dette at vi fortsatt vurderer budsjettert resultat som mest sannsynlige prognose for fakultetet som helhet.

Ramme strategi og omstilling (RSO)

Ramme strategi og omstilling (RSO) er øremerkede midler fra rektor til strategiske satsinger, med hovedvekt på rekrutteringsstillinger (phd og postdok). Per april ligger fakultetet med et mindreforbruk mot budsjett med 10 mill. kr, som i hovedsak skyldes senere oppstart av nye rekrutteringsstillinger enn antatt. Flere stillinger som var budsjettert med oppstart vår 2022 er utsatt til høsten. Samtidig er det flere tilsetninger som kommer på et tidligere tidspunkt enn budsjettert, hvor oppstart forventes etter sommeren for flere stillinger som opprinnelig var planlagt å komme i gang først i 2023. Dette gjør at mindreforbruket vi ser per 1. tertial forventes å bli noe redusert frem mot årsslutt, med et resultat rundt balanse som mest sannsynlige prognose, tilsvarende et mindreforbruk mot budsjett på 7,4 mill. kr.

| | Ramme strategi og omstilling (RSO) | | | |
|----------------------|------------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|
| | Årsbudsjett | Budsjett hittil i år | Regnskap hittil i år | Budsjettavvik hittil i år |
| Inngående balanse | -17 255 | -17 255 | -17 255 | |
| Bevilgningsinntekt | -102 261 | -34 053 | -34 054 | 1 |
| Omfordelt bevilgning | -9 679 | -2 371 | -6 756 | 4 385 |
| Overføring fra BOA | -14 338 | -5 036 | -5 920 | 884 |
| Overføring fra EVU | | | | |
| Andre inntekter | 0 | 0 | 41 | -41 |
| Inntekt | -126 278 | -41 460 | -46 688 | 5 229 |
| Investering | 4 915 | 40 | 45 | -5 |
| Lønn | 92 718 | 33 745 | 28 275 | 5 470 |
| Drift | 8 671 | 3 437 | 3 276 | 162 |
| Internhuseleie | | | | |
| Egenfinansiering BOA | 27 382 | 11 286 | 12 052 | -766 |
| Egenfinansiering EVU | | | | |
| Kostnad | 133 686 | 48 508 | 43 647 | 4 861 |
| Resultat | 7 408 | 7 048 | -3 041 | 10 089 |
| Utgående balanse | -9 848 | -10 207 | -20 296 | |

Tabell 2. Årsbudsjett samt budsjett, regnskap og budsjettavvik hittil i år for ramme strategi og omstilling (RSO). Inntekter fremkommer som negative tall, mens positive tall tilsvarende kostnader. Når det gjelder budsjettavvik tilsvarende positive tall et mindreforbruk eller merinntekt mot budsjett og vice versa. Tall i 1000.

På bakgrunn av nye retningslinjer fra Kunnskapsdepartementet vedtok rektor i 2021 en innstramning i fakultetenes økonomiske handlingsrom. Dette strammes ytterligere inn i 2022, hvor fakultetene tillates et maksimalt mindreforbruk mot budsjett på 2 % av bevilgning. Dette betyr for NV sin del at et samlet mindreforbruk mot budsjett ut over 12,3 mill. kr vil kunne trekkes inn av rektor og omdisponeres til andre tiltak. NV vil derfor fortsette å følge opp enhetene tett gjennom året, slik at fakultetet samlet sett styrer mot budsjett.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/KM

Orienteringssak – søkertall NV 2022

Antall førsteprioritetssøkere til NVs 3- og 5-årige studier har sunket med 11% fra 2021 til 2022. Dette er høyere enn snittet for NTNU som helhet (8,5%), men likevel lavere enn den nasjonale nedgangen av søkere på 13,5%. Totalt sett for NV ligger årets søkertall på samme nivå som 2019 - altså før pandemien. For NVs del er det veldig positivt at både Havbruksingeniør og Bachelor i biologi har en økning i antall førsteprioritetssøkere.

Flere studier ved NV har fortsatt et høyt antall førsteprioritetssøkere, høyest ligger det femårige programmet i Bioteknologi i Trondheim og bachelor i Biomarin Innovasjon i Ålesund. Det er også en gledelig økning i søkere for bachelor i kjemi, samt de andre kjemi-programmene sammenlignet med 2019 tall. For disse studieprogrammene har vi hatt et særlig fokus med tanke på markedsføringstiltak.

Selv om nedgangen i antall søkere til NVs ingeniør- og sivilingeniørprogram er lavere enn for de andre programtypene, er nedgangen likevel en trend vi har sett over noe tid. Særlig ser vi på nedgangen i førsteprioritetssøkere til materialteknologi, både ingeniør og sivilingeniør, som svært bekymringsfullt.

Det settes nå inn målrettede markedsføringstiltak frem mot omprioriteringsfristen 1.juli.



Samordna
opptak



Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til: Dekanat

Fra: Dekan

Signatur:

Orienteringssak - oversikt over møtedatoer neste år

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 dekan, til møter når det er behov for det.

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

Møtedatoer høsten 2022:

- Torsdag 6. okt 2022 kl. 09-12
- Torsdag 1. des 2022 kl. 09-12

Møtedatoer for våren 2023:

- Torsdag 2. mars 2023 kl. 09-12
 - Torsdag 1. juni 2023 kl. 09-12
-