

---

## Møteinnkalling

---

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

---

Kopi til: Dekanaten ved NV

---

Om: Fakultetsstyremøte

---

Møtetid: Torsdag 3 des 2020      Møtested: Teams  
kl. 0900 -1200

---

Signatur:

### Møte 6/20 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS – sak 12/20 – Godkjenning av protokoll fra 10.9.2020 (protokollen vedlagt)

NVS – sak 13/20 – Årsplan og Årsbudsjett NV 2021 (saksvedlegg)

NVS – sak 14/20 – Medvirkningsordninger ved NV (saksvedlegg)

NVS – sak 15/20 – Utlysningstekst for instituttlederstillinger (saksvedlegg)

NVS – sak 16/20 – Oppnevning av representanter til innstillingskomiteene for instituttlederansettelsene (saksvedlegg)

O-sak: Matriseorganisasjon – oppsummering endringer som følge av evaluering (presenteres i møtet)

O-sak: Statusrapport 4/20 (presenteres i møtet)

O-sak: Covid19 og beredskap (presenteres i møtet)

O-sak: Ekstra Fakultetsstyremøte 8 april (presenteres i møtet)

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

- SisAI-prosjektet inkludert hvordan vi har jobbet innenfor KIC-RawMaterials v/professor Gabriella Tranell

Eventuelt

---

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.

**Møte 5/2020 Protokoll - Fakultetsstyremøtet ved NV-fakultetet 10.9.2020**

Tid: Torsdag 10.9.2020 kl. 09:00 – 12:00

Sted: Teams

Deltakere:

<b>Eksterne medlemmer:</b> Norunn Myklebust, NINA (styreleder) Hans Erik Vatne, Hydro Odd-Arne Lorentsen, Yara	<b>Interne medlemmer – fast vitenskapelig ansatte:</b> Professor Magnus Rønning Førsteamanuensis Ida Westermann Professor Asle Sudbø (vara)
<b>Studentrepresentanter:</b> Student Malin Pettersen Seime Student Jonas Låstad	<b>Internt medlem – teknisk/administrativt ansatte:</b> Studieveileder Peder Kristian Brenne
<b>Internt medlem – midlertidig vitenskapelig ansatte:</b> Stipendiat Veronica Hammer Hjellnes	
<b>Fakultetsledelsen (ikke medlemmer):</b> Dekan Øyvind W. Gregersen Prodekan utdanning Karina Mathisen Prodekan forskning Tor Grande Prodekan utdanning Magnus Strøm Kahrs Administrativ leder Elin C. Balstad	
<b>Forfall:</b> Eli Aamot, SINTEF Førsteamanuensis Eirik Sundby Prodekan nyskaping Eva Falch	

---

**Postadresse**

7491 Trondheim

**Org.nr. 974 767 880**E-post:  
postmottak@nt.ntnu.no<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**Realfagbygget D1,  
Høgskoleringen 5**Telefon****Telefaks****Saksbehandler**

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

**NVS-sak sak 10/20 – Godkjenning av protokollen fra 11.6.2020**

Vedtak:

*Protokollen ble godkjent.*

Avstemning: Enstemmig

Protokolltilførsler: Ingen

**NVS-sak sak 11/20 – Langtidsbudsjett og bemanningsplan**

Vedtak:

*Fakultetsstyret slutter seg til dekanens forslag om bemanningsplan og langtidsbudsjett og vedtar scenario 1, samt ett års forskyvning i rekrutteringsstillinger og forskyvning i noen utvalgte stillinger. Dekanen gis fullmakt gjennom stillingskommisjonen til å kunne utøve fleksibilitet i de planlagte kuttene opp mot uplanlagte avganger innenfor de rammene som scenario 1 tilsier innen utgangen av 2022. Fakultetsstyret er spesielt opptatt av at undervisning gis prioritet.*

Avstemning: Enstemmig

Protokolltilførsler: Ingen

**O-sak: Statusrapport 3/2020**

*Fakultetsstyret tar presentasjonen til orientering.*

**O-sak: Opptak NV 2020**

*Fakultetsstyret tar presentasjonen til orientering.*

**O-sak: Drift av forsknings- og utdanningsvirksomheten ved NV under Covid19-pandemien**

*Fakultetsstyret tar presentasjonen til orientering.*

**O-sak: Forslag styremøtedatoer våren 2021**

*Fakultetsstyret tar presentasjonen til orientering.*

**O-sak: Faglig glimt fra virksomheten**

*Havbruksingeniør v/professor Rolf Erik Olsen*

**Eventuelt**

---

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: Dekan

---

Signatur: ØWG/ØT

---

## NVS – sak 13/20 – Årsplan og Årsbudsjett NV 2021

---

Vedlegg: Årsplan 2021

---

### Tilråding:

Fakultetsstyret godkjenner rammer, tiltak og budsjettføringer i vedlagte Årsplan og Årsbudsjett 2021. Dekan gis fullmakt til å ferdigstille årsplan og årsbudsjett i samsvar med styrets vedtak og videre plan- og budsjettprosess ved NTNU, samt til å foreta korrigeringer på grunnlag av endrede rammevilkår og forutsetninger, som for eksempel endringer i vedtatt Statsbudsjett 2021 eller store endringer i årsresultat 2020 sammenlignet med årsprognose 2020.

---

### 1. Innledning

Årsbudsjettet skal vise hvordan vi planlegger og prioriterer gjennomføring av tiltak og aktiviteter i 2021. Vi skal utnytte de organisatoriske, tekniske og økonomiske ressursene best mulig, slik at vi når de mål vi har satt oss for året og strategiperioden. Det å utnytte det potensialet som ligger i driftsårets handlingsrom krever tydelig og god virksomhetsledelse på alle nivå i organisasjonen. Årsbudsjett 2021 skal utarbeides med forankring i fakultetets og instituttens handlingsplaner og fakultetets langtidsbudsjett (LTB) for planperioden 2021-2024. LTB ble vedtatt av Fakultetsstyret den 10. september 2020 (NVS-sak 11/20). Korrigert LTB basert på Statsbudsjett 2021 samt

---

<b>Postadresse</b> 7491 Trondheim Norway	<b>Org.nr. 974 767 880</b>  postmottak@ntnu.no	<b>Besøksadresse</b> Hovedbygningen	<b>Telefon</b> +47 73595000	<b>Saksbehandler</b> Øyvind Toldnes oyvind.toldnes@ntnu.no Tlf: 90596504
Høgskoleringen 1	www.ntnu.no			

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

justering av innmeldte produksjonsestimater ble forankret i Ledermøtet (NVL) 20.10.2020. Her ble også føringer for årsbudsjett 2021 i form av økonomisk resultatkrav vedtatt.

## 2. Rammetildeling 2021

Rammetildelingen baserer seg på NV-fakultetets viderefordelingsmodell. Under følger oppstilling over bevilgningsfordeling for 2021, samt nærmere forklaringer til de ulike postene:

Enhet	Total bevilgning	Nedbygging merforbruk felles-tjenester	Midler til fordeling	Ramme 2021						Foreløpige budsjettall per 24.11.20				Totalt handlingsrom ramme drift	
				Lønn	Faste stipendiater	Strategiske avsetninger	Drift	Intern-husleie	BOA-skatt	Tildelt bevilgningsramme	Husleiekostnad	Netto-overføring fra BOA	Andre inntekter		Omfordelt bevilgning
Felles NV-fak	542 910	5 700	537 210	2 005		10 956	1 538	101 770	23 502	139 770	-	-	-	-25 208	114 562
Fak.adm	-			29 141			513			29 654		-	1 054	-	30 708
Verksteder	-			9 427			-			9 427		3 240	1 470	-	14 137
IBI	-			59 912	1 887		3 077	-	3 924	60 952	-6 546	15 726	2 696	1 517	74 344
IBT	-			42 026	377		2 716	-	2 723	42 397	-3 673	16 320	3 250	1 526	59 820
IFY	-			69 078	2 642		3 177	-	4 351	70 545	-4 943	20 578	2 782	9 743	98 705
IKJ	-			31 370	2 642		1 282	-	1 641	33 653	-2 724	9 483	700	2 145	43 257
IKP	-			36 796	1 132		2 684	-	5 162	35 450	-6 602	34 603	4 500	147	68 098
IMA	-			65 937	2 264		3 893	-	5 457	66 638	-3 590	45 325	4 121	4 895	117 389
IBF	-			19 893	-		757	-	82	20 568	-	543	-	825	21 936
IBA	-			19 867	-		158	-	163	19 862	-	2 460	10 000	1 250	33 572
Nanolab	-			206			1 231			1 437		-	5 700	16 732	23 869
Gunnerus	-			-			3 742			3 742		-	2 300	-	6 042
Sealab	-			713			2 401			3 114		-	2 590	-	5 704
<b>Total</b>	<b>542 910</b>	<b>5 700</b>	<b>537 210</b>	<b>386 372</b>	<b>10 944</b>	<b>10 956</b>	<b>27 169</b>	<b>101 770</b>	<b>-</b>	<b>537 210</b>	<b>- 28 078</b>	<b>149 332</b>	<b>40 109</b>	<b>13 573</b>	<b>712 146</b>

Forklaring til kolonnene i tabellen.

- Nedbygging merforbruk fellestjenester: Trekkes av bevilgning før fordeling til enhetene, basert på tidligere vedtak om nedbygging av merforbruk fellestjenester
- Lønnstildeling: Fordelt med utgangspunkt i bemanningsplan per 20.10.2020, med revidering for korrigeringer den 09.11.2020
- Faste stipendiater: Innarbeidet 1 års vakanse før ny stipendiat tilsettes i henhold til vedtak i NVS-sak 11/20
- Strategiske avsetninger: Holdt av til dekanens strategiske disponeringer
- Driftstildeling: Fordelt i henhold til NVs viderefordelingsmodell basert på glidende gjennomsnitt av siste 3 års produksjonstall
- Internhusleie: Husleiekostnad for all aktivitet ved NV som er dekket av bevilgningsøkonomien.
- BOA-skatt: xx% av beregnet overheadinntekt til instituttet. Beskatningsgrunnlag oppjustert med 1 % realøkning i henhold til økning av internhusleiepris fra NTNU sentralt. Fordeling basert på enhetenes andel av fakultetets totalt regnskapsførte indirekte kostnader i 2019
- Husleiekostnad: Beregnet ut fra andel av instituttets areal som brukes til bidrag og oppdragsforskning (BOA)
- Nettooverføring fra BOA er basert på foreløpige budsjettall per 24.11.20
- Andre inntekter omfatter salg og andre inntekter.
- Omfordelt bevilgning er overføringer fra NTNU sentralt og fakultetet til midlertidige tiltak.

### 3. Årsbudsjett 2021

#### Ramme drift (RD):

Fakultetets samlede budsjett for 2021 tar utgangspunkt i langtidsbudsjett for 2021-2024 som ble levert 25. oktober. Dette er igjen forankret i langtidsbudsjettet som ble vedtatt av fakultetsstyret 10. september, med justeringer som følge av Statsbudsjett 2021 samt oppdaterte estimater på produksjonsindikatorerne i rammefordelingsmodellen.

#### *LTB 2021-2024 - RD*

	B2020	P2020	2021	2022	2023	2024
<b>IB</b>	<b>9 831</b>	<b>9 831</b>	<b>15 700</b>	<b>16 737</b>	<b>4 237</b>	<b>-17 242</b>
Bevilgning	-521 052	-521 781	-542 910	-539 653	-540 875	-547 308
Omfordelt bevilgning	-9 002	-10 244	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
Overføring fra BOA	-256 065	-230 826	-235 948	-256 825	-264 490	-264 218
Andre inntekter	-31 173	-19 688	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
<b>Sum inntekt</b>	<b>-817 292</b>	<b>-782 539</b>	<b>-812 858</b>	<b>-830 478</b>	<b>-839 365</b>	<b>-845 526</b>
Investering	20 041	21 558	31 094	31 094	31 094	31 094
Lønn	445 294	458 677	451 003	443 100	440 044	440 548
Drift	130 682	101 465	119 440	124 120	124 401	125 881
Internhusleie	125 356	124 540	129 775	129 775	129 775	129 775
Egenfinansiering BOA	87 278	82 194	82 582	89 889	92 572	92 476
<b>Sum kostnad</b>	<b>808 651</b>	<b>788 434</b>	<b>813 895</b>	<b>817 978</b>	<b>817 886</b>	<b>819 775</b>
<b>Årsresultat</b>	<b>-8 641</b>	<b>5 895</b>	<b>1 037</b>	<b>-12 500</b>	<b>-21 479</b>	<b>-25 751</b>
<b>UB</b>	<b>1 190</b>	<b>15 726</b>	<b>16 737</b>	<b>4 237</b>	<b>-17 242</b>	<b>-42 992</b>

*Negative tall tilsvarer inntekter og positive tall tilsvarer kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger*

Følgende endringer er innarbeidet i forhold til langtidsbudsjettet fakultetsstyret vedtok i august:

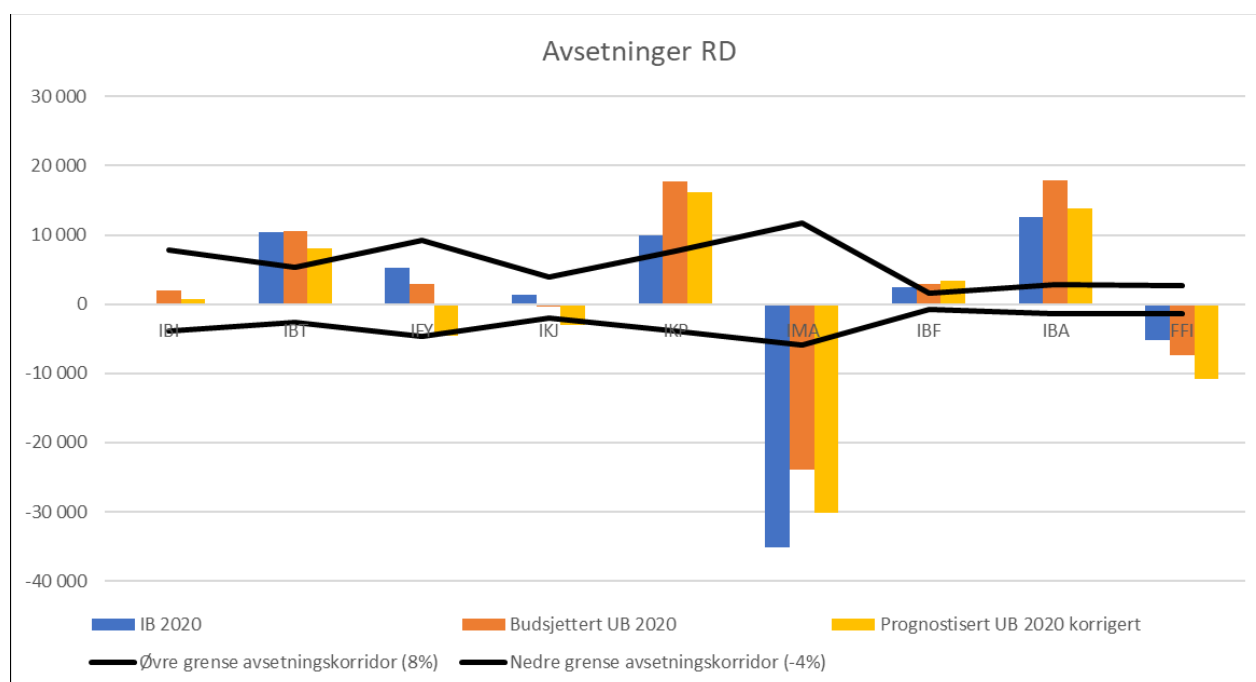
- Oppjustert bevilgning for 2021 i henhold til endelig bevilgningsfordeling, samt oppjustert bevilgning for 2022-2024 i henhold til ny produksjonssimulering
- Nedjustert overføringer fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), samt egenfinansiering BOA, i henhold til nye produksjonsestimater
- Nedjustert anslag på andre inntekter, blant annet på grunn av nedgang i laksepris som påvirker inntektene til IBA gjennom forskningskonsesjonen på laks
- Lønnsbudsjettet er forankret i og beregnet ut fra vedtatt bemanningsplan. Noen mindre korrigeringer siden forrige langtidsbudsjett. Reduksjonen i lønnskostnader i perioden er knyttet til planlagt vakanse i egenfinansierte stipendiater
- Nedjustert driftskostnader, som er satt som andel av bevilgning basert på gjennomsnittlige regnskapstall for 4 siste år. Nedjustert noe i 2021 på grunn av antatt videre koronaeffekter.

Langtidsbudsjettet tar utgangspunkt i prognose per september, som tilsier at fakultetet går ut av 2020 med et prognostisert avsetningsnivå på ramme drift med 15,7 mill. kr. i negative avsetninger.

Det anses likevel fornuftig å følge planen som er lagt for å bygge opp avsetningsnivået på sikt, fremfor å kutte kostnadsnivået ytterligere i 2021 med mål om positive avsetninger på et tidligere tidspunkt. Budsjettet er lagt med økende oppbygging av avsetninger gjennom perioden, slik at man ved utgangen av perioden ender med et noe høyere avsetningsnivå enn målsetningen. Dekan ønsker likevel foreløpig ikke å oppjustere kostnadsnivået, men heller budsjettere med et handlingsrom for uforutsette hendelser.

Lønnskostnadene er som nevnt budsjettert i henhold til vedtatt bemanningsplan i fakultetsstyret 10. september 2020, mens driftskostnader er justert noe ned som følge av antatt lavere BOA-overføringer enn tidligere budsjettert. Både investeringer og driftskostnader er budsjettert på et relativt lavt nivå. For å kunne oppjustere kostnadsnivået knyttet til investeringer og drift er fakultetet avhengig av å øke inntektsnivået. Dette forutsetter høy tilvekst av nye BOA-prosjekter, samt fokus på øvrige produksjonsparametere i finansieringsmodellen.

For å nå budsjettert avsetningsnivå i utgangen av langtidsperioden er fakultetet avhengig av en samlet oppbygging av avsetningene i henhold til langtidsbudsjettet. På bakgrunn av dette, samt som et virkemiddel for å oppnå samlet budsjettert resultat for 2021, har dekan vedtatt et resultatkrav for budsjettert årsresultat for de ulike enhetene som er forankret i dekanatet og ledermøtet. Resultatkravet tar utgangspunkt i fakultetets vedtatte avsetningskorridor som sier at alle enhetene skal ha et avsetningsnivå som ligger mellom -4 % og 8 % av totale inntekter. Prognostisert årsresultat for de ulike enhetene tilsier at det kun er to institutt (IBI og IFY) som ved utgangen av 2020 vil ligge innenfor avsetningskorridoren:



For å følge avsetningsprofilen som angitt i langtidsbudsjettet er fakultetet avhengig av en koordinert styring av avsetningsnivået på de ulike instituttene. Med bakgrunn i fakultetets økonomiske situasjon med negative avsetninger prognostisert til 15,7 mill. kr. ved utgangen av 2020, legges det til grunn følgende forutsetninger for resultatkravet:

- Enhetene som ligger under avsetningskorridoren, må bygge opp avsetningsnivået minimum til nedre korridor grense i løpet av maksimalt 3 år
- Enhetene som ligger over avsetningskorridoren, må bruke minst 4 år på å bygge ned avsetningsnivået til øvre korridor grense som maksimal nedbyggingstakt. Lavere nedbyggingrate kan avtales med dekan

Dette gir følgende resultatkrav for enhetene ift. budsjettert årsresultat 2021:

	IBI	IBT	IFY	IKJ	IKP	IMA	IBF	IBA	FFI
Innenfor korridor ved prognostisert UB 2020	Ja	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Avvik fra nærmeste korridor grense		2 711		-956	8 585	-24 257	1 679	11 015	-9 500
Minimumresultat 2021	0	-678	0	319	-2 146	8 086	-420	-2 754	3 167

*Positivt resultat tilsvarer her overskudd/oppbygging av avsetninger og vice versa*

### **Ramme strategi og omstilling (RSO)**

RSO Ramme strategi og omstilling (RSO) tildeles fra Rektor til øremerkede strategiske satsinger, herunder rekrutteringsstillinger (phd og postdok). Det samlede nivået på RSO-bevilgningene er også i 2021 satt til 14 % av NTNUs totale bevilgning. NV-fakultetet konkurrerer godt om disse bevilgningene, og langtidsbudsjettet er lagt under forutsetning av at fakultetet opprettholder sin andel av bevilgningene i 2021, for deretter å øke noe gjennom perioden.

Innenfor RSO er det i 2021 budsjettert med inntekter på 151 mill. kr, og kostander på 158 mill. kr. Dette gir et negativt resultat/nedbygging av avsetninger med 7 mill. kr., som reduserer avsetningsnivået økt til 15,2 mill. kr. RSO består av øremerkede bevilgninger som skal brukes til spesifikke strategiske formål, og avsetningene representerer typisk forsinkelser i oppstart av nye prosjekter og redusert aktivitet ift. plan. I langtidsbudsjettet er det lagt opp til en videre nedbygging av avsetningene i tråd med rektors forventning om at disse midlene skal omsettes i aktivitet.

Kostnadene for RSO er typisk en konsekvens av igangsatt aktivitet som følge av tildelt bevilgning, og vil derfor relativt enkelt kunne nedskaleres dersom inntektsnivået ikke skulle bli like høyt som budsjettert.

I tabellen nedenfor er budsjett 2021 sammenstilt med budsjett og prognose for 2020, og langtidsbudsjett 2021-2024 (LTB2 – levert 25.10.20):



<b>LTB 2021-2024 (RSO)</b>						
	<b>B2020</b>	<b>P2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>IB</b>	<b>-28 221</b>	<b>-28 221</b>	<b>-22 219</b>	<b>-15 219</b>	<b>-11 219</b>	<b>-8 219</b>
Bevilgning	-131 623	-125 278	-137 000	-148 000	-153 000	-153 000
Overføringer fra BOA	-11 916	-14 905	-14 000	-15 000	-15 000	-15 000
Andre inntekter	400	454	0	0	0	0
<b>Sum Inntekt</b>	<b>-143 139</b>	<b>-139 729</b>	<b>-151 000</b>	<b>-163 000</b>	<b>-168 000</b>	<b>-168 000</b>
Investeringer	13 317	12 108	15 000	12 000	12 000	12 000
Lønn	99 778	93 353	100 000	108 000	111 000	111 000
Drift	10 048	8 238	10 000	11 000	11 000	11 000
Internhusleie	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	30 798	32 032	33 000	36 000	37 000	37 000
<b>Sum Kostnader</b>	<b>153 941</b>	<b>145 731</b>	<b>158 000</b>	<b>167 000</b>	<b>171 000</b>	<b>171 000</b>
<b>Resultat</b>	<b>10 802</b>	<b>6 002</b>	<b>7 000</b>	<b>4 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>
<b>UB</b>	<b>-17 419</b>	<b>-22 219</b>	<b>-15 219</b>	<b>-11 219</b>	<b>-8 219</b>	<b>-5 219</b>

*Negative tall tilsvarer inntekter og positive tall tilsvarer kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger*

### **Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)**

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er svært viktig for NV-fakultetets økonomi. BOA-virkningen påvirker bevilgningsøkonomien direkte ved at overhead fra BOA går inn i bevilgningsøkonomien og ved at NTNU går inn med egeninnsats fra bevilgningsøkonomien til BOA-prosjekt. BOA-inntekt påvirker også bevilgningsøkonomien indirekte ved å inngå som del av resultatkomponenten i rammefordelingsmodellen (bevilgning fra Kunnskapsdepartementet). BOA-økonomien omfatter bidrags og oppdragsfinansierte aktiviteter, fra offentlige institusjoner som EU, Norges Forskningsråd m. flere, og fra private bedrifter og organisasjoner.

Den budsjetterte BOA-aktiviteten er basert på allerede tildelte prosjekter i ordreserven, samt forventning om framtidig tilslag på nye prosjekter basert på det man vet om utlysninger og søknadsaktivitet.

Den totale BOA-aktiviteten forventes å gå noe ned fra 2019 til 2020, for deretter å øke jevnt i perioden. Vekstanslaget er ikke like optimistisk som ved samme tidspunkt i fjor, men det forventes altså fortsatt en jevn vekst. Det jobbes godt med nye søknader, og fakultetet er eksempelvis tungt representert i NTNUs søknader ifm. utlysningen av nye Sentre for fremragende Forskning (SFF) og nasjonal forskningsinfrastruktur. Det er ikke budsjettert med tilslag av nye SFF'er i perioden, slik at et eventuelt tilslag her vil øke BOA-aktiviteten betydelig.

	<b>R2019</b>	<b>P2020</b>	<b>B2021</b>	<b>B2022</b>	<b>B2023</b>	<b>B2024</b>
EU	57 666	35 077	44 448	58 035	67 355	69 705
NFR	283 809	264 624	291 457	310 587	317 968	317 093
Andre bidrag	59 111	69 338	45 939	48 967	45 229	43 031
Oppdrag	5 799	24 716	24 963	25 213	25 465	25 720
<b>Sum BOA-aktivitet</b>	<b>406 385</b>	<b>393 755</b>	<b>406 807</b>	<b>442 802</b>	<b>456 017</b>	<b>455 549</b>

#### 4. Handlingsplaner 2021

NV-fakultetets handlingsplaner viser hvilke tiltak og aktiviteter som skal gjennomføres i 2021 for å nå målene i fakultetets strategi. Instituttene handlingsplaner tar utgangspunkt i og bygger opp under fakultetets felles handlingsplan, som er utarbeidet, prioritert og forankret i ledergruppen og dekanatet innenfor følgende innsatsområder:

- Utdanning og læringsmiljø
- Forskning
- Innovasjon og nyskaping
- Formidling og studentrekruttering
- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling

Handlingsplanene kan oppsummeres med følgende hovedpunkter:

Utdanning og læringsmiljø:

- Konkretisere og styrke NVs bidrag til bærekraftig utvikling i henhold til UNESCOs nøkkelkompetanser og SDG'ene
- Styrke kvaliteten i porteføljen ved videreutvikling av våre studietilbud
- Styrke utdanningsfaglig kompetanse for undervisning og vurdering for læring
- Redusere frafall og øke gjennomstrømming

Forskning:

- Infrastruktur for forskning og undervisning
- Horisont Europa
- Styrke tverrfaglig forskningsaktivitet ved NV
- Forskning i bredden – tiltak for å styrke forskningsaktiviteten i faggrupper med lav aktivitet
- Forberede 5-årig internasjonal evaluering av phd-programmene
- Åpen Forskning – implementere prinsippene i NVs aktiviteter
- Internasjonalisering i forskning – tiltak som motvirker hindringer pga. COVID-19

Innovasjon og nyskaping:

- Innovasjonsklima: Benytte innsikten fra prosjektet Innovasjonsklima som grunnlag for prioriteringene fremover
- Kompetanseutvikling ansatte

- Innovasjon utdanning
- Videreutvikle rollen som innovasjonsleder og potensialet i NVs SFI'er
- Tydeliggjøre og evaluere dagens innovasjonsprosess

#### Formidling og studentrekruttering:

- Intern og ekstern kommunikasjon med mål om økt synlighet, blant annet ved å øke NVs deltakelse i faktabasert samfunnsdebatt
- Studentkommunikasjon - synliggjøre arbeidslivskobling
- Studentrekruttering med mål om å ha minimum to førsteprioritetssøkere per studium

#### Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling:

- Revisjon av ulike økonomimodeller ved NV
- Forberede ny lederperiode
- Risikovurdering - vurdere langsiktige effekter av pandemien for NV
- Organisasjonsutvikling - redusere sårbarhet, implementere nye verktøy, politikker og planer

Dekan og instituttlederne har foretatt en prioritering av de økonomiske og organisatoriske ressurser, som skal bidra til at vi klarer å gjennomføre planlagte tiltak og aktiviteter nedfelt i handlingsplanene. Måloppnåelse krever i tillegg god og tydelig ledelse i hele linjen med fokus på gjennomføring i organisasjonen.

Instituttens handlingsplaner er lagt til slutt i årsplanen. Dette er foreløpige, ikke vedtatte versjoner, som vil revideres og være gjenstand for videre arbeid frem til januar.

## 5. Produksjonsmål

Fakultetet oppdaterer tre ganger årlig sine estimater på de 8 produksjonsparameterne som utgjør grunnlaget for beregning av resultatbevilgning i rammefordelingsmodellen (RFM). Disse produksjonsestimatene må nås for at estimert bevilgning to år senere skal realiseres, og fungerer på den måten som produksjonsmål. Fakultetets og enhetenes/instituttens produksjonsmål for 2021 er basert på de åtte resultatindikatorerne i RFM-modellen, og er som følger:

Forventet produksjon 2021													
Fordeling	År	Ramme	66	Fak.adm	IBI	IBT	IFY	IKJ	IKP	IMA	IBF	IBA	FFI
Utd. Incentiv	Studieproduksjon	Åpen	2 411	0	372	281	581	258	146	438	162	173	0
	Studentutveksling	Åpen	150	135	0	7	0	0	0	1	4	3	0
	Kandidatproduksjon	Åpen	864	555	0	75	0	0	0	81	86	66	0
Forsk. incentiv	Avlagte doktorgrader	Åpen	78		18	7	17	5	14	16	0	2	0
	Vitenskapelige publiseringspoeng	Lukket	1 027	2	250	52	240	80	220	170	5	8	0
	Inntekter fra EU	Lukket	44 447	98	2 925	7 800	2 872	2 500	14 625	12 500		1 127	0
	Inntekter fra NFR og RFF	Lukket	291 457	0	38 000	32 000	59 072	22 500	73 000	51 500	1 500	1 800	12 085
	Inntekter fra annen BOA	Lukket	70 902	620	32 000	5 000	10 382	1 000	4 000	14 500	2 400	900	100

Realisering av disse produksjonsmålene vil være helt avgjørende for fakultetets handlingsrom i 2023, og forventes å gi en bevilgningsinntekt på ca. 541 mill. kr. med dagens kroneverdi (uten justering for pris- og lønnsstigning).

## 6. NTNUs mål for 2021 – felles årsplan

NV-fakultetet forventes sammen med resten av organisasjonen å bidra til at utviklingsmålene i NTNUs strategi Kunnskap for en bedre verden realiseres innen 2025. Neste års prioriteringer er dokumentert i NTNUs felles årsplan for 2021.

NTNUs årsplan 2021 inneholder 8 mål, hvorav 5 mål inngår i den reviderte utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, som løper fra 2021 og ut 2022. Disse er som følger:

1. NTNU skal heve kvaliteten i porteføljen gjennom å videreutvikle sitt studietilbud, med vekt på utvalgte fagområder.
2. NTNU skal styrke den utdanningsfaglige kompetansen ved systematisk kompetanseutvikling.
3. NTNU skal utvikle flere talenter og flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå.
4. NTNU skal synliggjøre og øke sin nyskappingsaktivitet og sitt bidrag til bærekraftig innovasjon med utspring fra klynger og sentre.
5. NTNU skal planlegge og videreutvikle det strategiske grunnlaget for framtidens campuser. De skal styrke muligheter for tverrfaglig samhandling og sosiale kvaliteter.
6. NTNU skal videreutvikle gode forskningskulturer gjennom sterke forskergrupper, internasjonalt samarbeid og åpen tilgang til forskning.
7. NTNU skal styrke sin rolle som kunnskapsleverandør for bærekraftig utvikling og bærekraftige løsninger.
8. NTNU skal videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i administrative prosesser og tjenester.

# Årsplan 2021



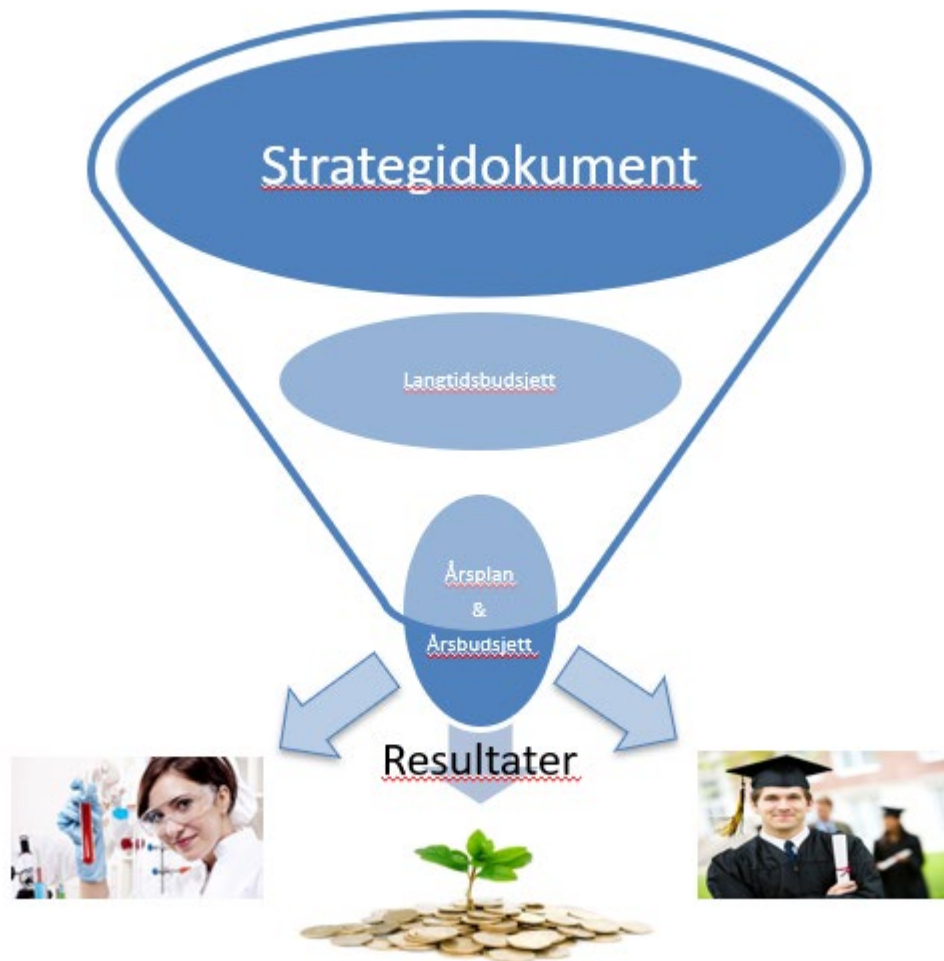
Mål, handlingsplaner og budsjett for driftsåret  
Gjennomføring av NTNUs strategi  
«Kunnskap for en bedre verden»

Fakultet for Naturvitenskap  
NTNU

[Om Årsplanen](#)

Årsplanen er kortsiktig og operativ, og viser organisasjonens planer og prioriteringer for hva som skal gjennomføres i 2021. Årsplanen er forankret i NTNU og NV-fakultetets overordnede mål og strategi.

Planer, prioriteringer og gjennomføring av tiltak og aktiviteter nedfelt i årsplan og årsbudsjett er viktige for realisering av NTNUs strategi «*Kunnskap for en bedre verden*». Årsplanen omfatter handlingsplaner (tiltak og aktiviteter), mål og budsjett for fakultetet og våre enheter/institutter i 2021.



## Innhold

Sammendrag.....	3
Handlingsplaner – prioriterte tiltak og aktiviteter i 2021.....	6
Produksjonsmål 2021.....	10
Årsbudsjett .....	11
NTNUs mål for 2021 – felles årsplan .....	16
Instituttene handlingsplaner.....	17

# Sammendrag

## Innledning

NV-fakultetet består av åtte institutter, samt en fakultetsadministrasjon som har et overordnet og faglig ansvar for fellesfunksjoner og matriseorganisasjon. NV-fakultetet har også ansvar for NTNUs felles forskningsinfrastruktur. Fakultetet har i 2020 en prognostisert omsetning på rett i underkant av 1100 mill. kr., bestående av bevilgning (662 mill. kr.), andre inntekter (31 mill. kr.) samt bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (394 mill. kr.).

NVs samfunnsoppdrag er forskning og utdanning innen fagområdene biologi, fysikk og kjemi, samt å utvikle teknologisk kompetanse innen tekniske fagområder med basis i de grunnleggende fagområdene. NV har ansvar for profesjonsutdanning, realfagsutdanning og teknologiutdanning.

## Handlingsplaner - prioriterte tiltak og aktiviteter

NV-fakultetets handlingsplaner viser hvilke tiltak og aktiviteter som skal gjennomføres i 2021 for å nå målene i fakultetets strategi. Instituttene handlingsplaner tar utgangspunkt i og bygger opp under fakultetets felles handlingsplan, som er utarbeidet, prioritert og forankret i ledergruppen og dekanatet innenfor følgende innsatsområder:

- Utdanning og læringsmiljø
- Forskning
- Innovasjon og nyskaping
- Formidling og studentrekruttering
- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling

Handlingsplanene kan oppsummeres med følgende hovedpunkter:

- Utdanning og læringsmiljø
  - Konkretisere og styrke NVs bidrag til bærekraftig utvikling i henhold til UNESCOs nøkkelkompetanser og SDG'ene
  - Styrke kvaliteten i porteføljen ved videreutvikling av våre studietilbud
  - Styrke utdanningsfaglig kompetanse for undervisning og vurdering for læring
  - Redusere frafall og øke gjennomstrømming
- Forskning
  - Infrastruktur for forskning og undervisning
  - HorisontEuropa
  - Styrke tverrfaglig forskningsaktivitet ved NV
  - Forskning i bredden – tiltak for å styrke forskningsaktiviteten i faggrupper med lav aktivitet
  - Forberede 5-årig internasjonal evaluering av phd programmene
  - Åpen Forskning – implementere prinsippene i NVs aktiviteter
  - Internasjonalisering i forskning – tiltak som motvirker hindringer pga. COVID-19
- Innovasjon og nyskaping
  - Innovasjonsklima: Benytte innsikten fra prosjektet Innovasjonsklima som grunnlag for prioriteringene fremover
  - Kompetanseutvikling ansatte
  - Innovasjon utdanning
  - Videreutvikle rollen som innovasjonsleder og potensialet i NVs SFler
  - Tydeliggjøre og evaluere dagens innovasjonsprosess
- Formidling og studentrekruttering
  - Intern og ekstern kommunikasjon med mål om økt synlighet, blant annet ved å øke NVs deltakelse i faktabasert samfunnsdebatt

- Studentkommunikasjon - synliggjøre arbeidslivskobling
- Studentrekruttering med mål om å ha minimum to førsteprioritetssøkere per studium
- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling
  - Revisjon av ulike økonomimodeller ved NV
  - Forberede ny lederperiode
  - Risikovurdering - vurdere langsiktige effekter av pandemien for NV
  - Organisasjonsutvikling - redusere sårbarhet, implementere nye verktøy, politikker og planer

Dekan og insittutlederne har foretatt en prioritering av de økonomiske og organisatoriske ressurser, som skal bidra til at vi klarer å gjennomføre planlagte tiltak og aktiviteter nedfelt i handlingsplanene. Måloppnåelse krever i tillegg god og tydelig ledelse i hele linjen med fokus på gjennomføring i organisasjonen.

## Produksjonsmål

Fakultetet oppdaterer tre ganger årlig sine estimater på de 8 produksjonsparameterne som utgjør grunnlaget for beregning av resultatbevilgning i rammefordelingsmodellen (RFM). Disse produksjonsestimatene må nås for at estimert bevilgning to år senere skal realiseres, og fungerer på den måten som produksjonsmål.

Fakultetets og enhetenes/instituttens produksjonsmål for 2021 er basert på de åtte resultatindikatorne i RFM-modellen, og er som følger:

Forventet produksjon 2021													
Fordeling	År	Ramme	66	Fak.adm	IBI	IBT	IFY	IKJ	IKP	IMA	IBF	IBA	FFI
Utd. Insentiv	Studieproduksjon	Åpen	2 411	0	372	281	581	258	146	438	162	173	0
	Studentutveksling	Åpen	150	135	0	7	0	0	0	1	4	3	0
	Kandidatproduksjon	Åpen	864	555	0	75	0	0	0	81	86	66	0
Forsk. insentiv	Avlagte doktorgrader	Åpen	78		18	7	17	5	14	16	0	2	0
	Vitenskapelige publiseringspoeng	Lukket	1 027	2	250	52	240	80	220	170	5	8	0
	Inntekter fra EU	Lukket	44 447	98	2 925	7 800	2 872	2 500	14 625	12 500		1 127	0
	Inntekter fra NFR og RFF	Lukket	291 457	0	38 000	32 000	59 072	22 500	73 000	51 500	1 500	1 800	12 085
	Inntekter fra annen BOA	Lukket	70 902	620	32 000	5 000	10 382	1 000	4 000	14 500	2 400	900	100

Realisering av disse produksjonsmålene vil være helt avgjørende for fakultetets handlingsrom i 2023, og forventes å gi en bevilgningsinntekt på ca. 541 mill. kr. med dagens kroneverdi (uten justering for pris- og lønnsstigning).

## Årsbudsjett

Styret og Dekans forutsetninger for årsbudsjettet er at det skal vise et riktig kostnadsbilde i forhold til de aktiviteter og tiltak som ligger i enhetenes/instituttens handlingsplaner, samt aktiviteten som må gjennomføres for å nå produksjonsmålene for 2021.

Som i fjor skal Rektor godkjenne både langtidsbudsjett og årsbudsjett. Rektor gjør en samlet vurdering av det totale budsjettet for NTNU, som betyr at ingen enheters budsjetter blir godkjent før alle budsjetter er godkjent. Dette skal sikre at NTNUs aktivitet tilsvarer et samlet sett fornuftig nivå på ubrukte avsetninger. Nivået på ubrukte avsetninger bør gjenspeile risikoen knyttet til økonomien generelt og bidraget fra eksternfinansiert virksomhet spesielt, samtidig som organisasjonen tar inn over seg regjeringens nye retningslinjer om et avsetningstak på maksimalt 5 % av årets bevilgning ved utgangen av 2021.

Årsplan og årsbudsjett skal sees i sammenheng, og bidra til at NV når målene i strategien, samt at fakultetet styrer seg inn mot et hensiktsmessig og bærekraftig avsetningsnivå på ramme drift (RD) på minimum 5 % av bevilgningsinntekt i løpet av langtidsperioden 2021-2024.

Samlet budsjett for 2021 innen bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) – ramme total (RT), forventes å gi inntekter på 964 mill. kr., hvorav «Overføringer fra BOA» utgjør 250 mill. kr., fordelt med 236 mill. på ramme drift (RD) og 14 mill. på ramme strategi og omstilling (RSO). Kostnadsnivået forventes å bli på 972 mill. kr., hvorav «Egenfinansiering BOA» utgjør 126 mill., fordelt med 83 mill. på RD og 33,0 mill. på RSO. Dette gir et



Samlet resultat for bevilgningsfinansiert virksomhet tilsvarende et underskudd/nedbygging av avsetninger på 8 mill kr, fordelt med 1 mill. kr på RD og 7 mill. kr. på RSO.

I tabellen nedenfor er budsjett 2021 sammenstilt med budsjett og prognose for 2020, og langtidsbudsjett 2021-2024 (LTB runde 2 – levert 25.10.20):

#### LTB NV 2021-2024 (RT)

	B2020	P2020	2021	2022	2023	2024
<b>IB</b>	<b>-18 390</b>	<b>-18 390</b>	<b>-6 493</b>	<b>1 544</b>	<b>-6 956</b>	<b>-25 435</b>
Bevilgningsinntekt	-652 675	-633 944	-679 910	-687 653	-693 875	-700 308
Omfordelt bevilgning	-9 002	-23 359	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
Overføringer fra BOA	-267 981	-245 731	-249 948	-271 825	-279 490	-279 218
Andre inntekter	-30 773	-19 234	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
<b>Sum Inntekt</b>	<b>-960 431</b>	<b>-922 268</b>	<b>-963 858</b>	<b>-993 478</b>	<b>-1 007 365</b>	<b>-1 013 526</b>
Investeringer	33 358	33 666	46 094	43 094	43 094	43 094
Lønn	545 072	552 030	551 003	551 100	551 044	551 548
Drift	140 730	109 703	129 440	135 120	135 401	136 881
Internhusleie	125 356	124 540	129 775	129 775	129 775	129 775
Egenfinansiering BOA	118 076	114 226	115 582	125 889	129 572	129 476
<b>Sum Kostnader</b>	<b>962 592</b>	<b>934 165</b>	<b>971 895</b>	<b>984 978</b>	<b>988 886</b>	<b>990 775</b>
<b>Resultat</b>	<b>2 161</b>	<b>11 897</b>	<b>8 037</b>	<b>-8 500</b>	<b>-18 479</b>	<b>-22 751</b>
<b>UB</b>	<b>-16 229</b>	<b>-6 493</b>	<b>1 544</b>	<b>-6 956</b>	<b>-25 435</b>	<b>-48 185</b>

Negative tall tilsvarende inntekter og positive tall tilsvarende kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger

Samlet sett hadde fakultetet en positiv inngående balanse for 2020 med 18,4 mill.kr. Basert på årsprognose 2020 per 2. tertial, forventes man å gå ut av 2020 med en utgående balanse på om lag 6,5 mill.kr. Budsjettert resultat tilsier at fakultetet vil gå ut av 2021 med et negativt avsetningsnivå på 1,5 mill. kr, som det planlegges å bygge opp i langtidsperioden.

#### NTNUs mål for 2021 – felles årsplan

NV-fakultetet forventes sammen med resten av organisasjonen å bidra til at utviklingsmålene i NTNUs strategi *Kunnskap for en bedre verden* realiseres innen 2025. Neste års prioriteringer er dokumentert i NTNUs felles årsplan for 2021.

NTNUs årsplan 2021 inneholder følgende 8 mål:

1. NTNU skal heve kvaliteten i porteføljen gjennom å videreutvikle sitt studietilbud, med vekt på utvalgte fagområder.
2. NTNU skal styrke den utdanningsfaglige kompetansen ved systematisk kompetanseutvikling.
3. NTNU skal utvikle flere talenter og flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå.
4. NTNU skal synliggjøre og øke sin nyskappingsaktivitet og sitt bidrag til bærekraftig innovasjon med utspring fra klynger og sentre.
5. NTNU skal planlegge og videreutvikle det strategiske grunnlaget for framtidens campuser. De skal styrke muligheter for tverrfaglig samhandling og sosiale kvaliteter.
6. NTNU skal videreutvikle gode forskningskulturer gjennom sterke forskergrupper, internasjonalt samarbeid og åpen tilgang til forskning.
7. NTNU skal styrke sin rolle som kunnskapsleverandør for bærekraftig utvikling og bærekraftige løsninger.
8. NTNU skal videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i administrative prosesser og tjenester.

# Handlingsplaner – prioriterte tiltak og aktiviteter i 2021

NV-fakultetets handlingsplaner viser hvilke tiltak og aktiviteter som skal gjennomføres i 2021 for å nå målene i fakultetets strategi. Instituttene handlingsplaner tar utgangspunkt i og bygger opp under fakultetets felles handlingsplan, som er utarbeidet, prioritert og forankret i ledergruppen og dekanatet innenfor følgende innsatsområder:

- Utdanning og læringsmiljø
- Forskning
- Innovasjon og nyskaping
- Formidling og studentrekruttering
- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling

Handlingsplanene kan oppsummeres med følgende hovedpunkter:

- Utdanning og læringsmiljø
  - Konkretisere og styrke NVs bidrag til bærekraftig utvikling i henhold til UNESCOs nøkkelkompetanser og SDG'ene
  - Styrke kvaliteten i porteføljen ved videreutvikling av våre studietilbud
  - Styrke utdanningsfaglig kompetanse for undervisning og vurdering for læring
  - Redusere frafall og øke gjennomstrømming
- Forskning
  - Infrastruktur for forskning og undervisning
  - HorisontEuropa
  - Styrke tverrfaglig forskningsaktivitet ved NV
  - Forskning i bredden – tiltak for å styrke forskningsaktiviteten i faggrupper med lav aktivitet
  - Forberede 5-årig internasjonal evaluering av phd programmene
  - Åpen Forskning – implementere prinsippene i NVs aktiviteter
  - Internasjonalisering i forskning – tiltak som motvirker hindringer pga. COVID-19
- Innovasjon og nyskaping
  - Innovasjonsklima: Benytte innsikten fra prosjektet Innovasjonsklima som grunnlag for prioriteringene fremover
  - Kompetanseutvikling ansatte
  - Innovasjon utdanning
  - Videreutvikle rollen som innovasjonsleder og potensialet i NVs SFler
  - Tydeliggjøre og evaluere dagens innovasjonsprosess
- Formidling og studentrekruttering
  - Intern og ekstern kommunikasjon med mål om økt synlighet, blant annet ved å øke NVs deltakelse i faktabasert samfunnsdebatt
  - Studentkommunikasjon - synliggjøre arbeidslivskobling
  - Studentrekruttering med mål om å ha minimum to førsteprioritetssøkere per studium
- Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling
  - Revisjon av ulike økonomimodeller ved NV
  - Forberede ny lederperiode
  - Risikovurdering - vurdere langsiktige effekter av pandemien for NV
  - Organisasjonsutvikling - redusere sårbarhet, implementere nye verktøy, politikker og planer

Nedenfor følger fakultetets handlingsplaner for hvert innsatsområde. Disse viser hvilke tiltak/aktiviteter som er prioritert innen hvert område, samt hvem som er ansvarlig for gjennomføring (D=dekan, P=prodekan (PF=prodekan forskning, PI=prodekan innovasjon og nyskaping), I=instituttleder, AL=administrativ leder, KL=kommunikasjonsleder).

Instituttene handlingsplaner er lagt i slutten av dokumentet. Dette er foreløpige, ikke vedtatte versjoner, som vil revideres og være gjenstand for videre arbeid frem til januar.

## HP Utdanning og læringsmiljø

Utdanning og læringsmiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet
<b>Konkretisere og styrke NVs bidrag til bærekraftig utvikling i henhold til UNESCOs nøkkelkompetanser og SDG'ene</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifisere og konkretisere kompetansemål for hvordan alle NVs program skal bidra til bærekraftig utvikling</li> <li>• Utvikle og implementere kompetansemål for bærekraftig utvikling i alle emner der det er relevant</li> <li>• Styrke koblingen mellom forskning innen bærekraftig utvikling og våre utdanninger</li> </ul>		D, P I, P I	1 1 2
<b>Styrke kvaliteten i porteføljen ved videreutvikling av våre studietilbud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Påvirkning, forankring og implementering FTS anbefalinger</li> <li>• Styrke disiplinlaglig dybde realfagsprogram</li> <li>• Utarbeide retningslinjer for avprivatisering av høyeregradsemner som samtidig ivaretar diversitet</li> <li>• Øke antall EVU-tilbud</li> <li>• Marin utdanning – styrke 3+2 løp for programmene Biomarin Innovasjon og MSOcean og det faglig samarbeidet mellom Trondheim og Ålesund</li> <li>• Tydelige læringsmål og aktiviteter i studieprogram knyttet til innovasjon og entreprenørskap.</li> </ul>		D, P, I D, P D D, I D, I D, I	1 3 2 2 1 1
<b>Styrke utdanningsfaglig kompetanse for undervisning og vurdering for læring</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Øke kompetansen om studentaktive læringsformer og vurdering for læring.</li> <li>• Øke kompetansen om arbeidslivsrelevant undervisning</li> <li>• Gjensidig læring og kompetanseheving innen digital undervisning. Utforme kriterier for god digital undervisning.</li> <li>• Identifisere og styrke NV's kandidater til SFU-prosess 2022</li> </ul>		D, P, I D, P, I D, P, I D	1 2 1 1
<b>Redusere frafall og øke gjennomstrømming</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablere identitetsareal alle 3- og 5-årige program</li> <li>• Evaluering mentorordning og «online-mentorordning»</li> <li>• Kartlegge årsaker til frafall, spesielt første årstrinn</li> <li>• Revisjon ressursbruk grunnkurs vs høyeregradsemner og valg av undervisningsmetoder tidlig i studiet</li> <li>• Innføre programvise innføringssemner</li> <li>• Synliggjøre bedre arbeidsrelevans for hvert studieprogram</li> <li>• Revidere introduksjon til masterstudenter, innføre en NV Temadag «How to do Science» som inkluderer etikk og tips til nettverksbygging</li> </ul>		D, P, I D, P D, P D, P, I D, P, I D, P, I D, P, I	1 1 2 2 2 2 3

## HP Forskning

Forskning	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet
<b>Infrastruktur for forskning og undervisning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensitiv forskningsinfrastruktur ved NV, sikre god drift underveis i campusprosjektet.</li> <li>• NTNU-veikart for Forskningsinfrastruktur. Utarbeide veikart for NV og FFI.</li> <li>• Økonomisk modell for FFI <ul style="list-style-type: none"> <li>- harmonisere modell i tråd med TDI-modellen og NVs leiestedmodell.</li> <li>- Inntektsmodell.</li> </ul> </li> </ul>		D	1
<b>HorisontEuropa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ERC <ul style="list-style-type: none"> <li>o videreføre satsing på ERC</li> <li>o tettere kobling mot FRIPRO</li> </ul> </li> <li>• konkrete satsinger mot pillar 2 og 3, som f.eks. Green Deal og Missions.</li> <li>• Forberedelser til nytt rammeprogram.</li> </ul>		D	2

<b>Styrke tverrfaglig forskningsaktivitet ved NV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>NVs oppfølging av NTNUS satsing innen bærekraft / transformativ forskning / systemforståelse.</li> <li>Oppfølging Marin strategi. Bl.a. søke forskerskole høst 2021.</li> <li>Bruke pilotaktiviteter i TSOene for å engasjere flere i tverrfaglig forskning.</li> </ul>		D	3
<b>Forskning i bredden – tiltak for å styrke forskningsaktiviteten i faggrupper med lav aktivitet.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Videreføre kompetanseløftet ved NV.</li> <li>Tiltak som styrker forskningsaktiviteten i faggrupper med lav forskningsaktivitet.</li> </ul>		D	4
<b>Forberede 5-årig internasjonal evaluering av phd programmene</b>		P	5
<b>Åpen Forskning</b> – implementere prinsippene i NVs aktiviteter.		I	6
<b>Internasjonalisering i forskning</b> – tiltak som motvirker hindringer pga. COVID-19.		I	7

## HP Innovasjon og nyskaping

Innovasjon og nyskaping	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet
<b>Innovasjonsklima:</b> Fakultetet har gjennomført prosjektet Innovasjonsklima hvor det gjennom systematisk gjennomgang av innovasjonsstatus, behov og tiltak for å øke innovasjonsaktivitetene ved fakultetet. Denne innsikten vil være grunnlag for prioriteringene fremover og vil påvirke de øvrige punktene på handlingsplanen. I 2021 vil det igangsettes og videreføres pilotprosjekter.		D, PI, I	1
<b>Kompetanseutvikling ansatte:</b> Vurdere innsikt om kompetansebehov som har pekt seg ut i Innovasjonsklimaprojektet. Differensiere behovene og prioritere de spesielt interesserte. Vurdere innovasjonsledernes rolle i eksempelvis opplæring innovasjonsmetodikk.		D, PI, I	2
<b>Innovasjon utdanning:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Innovasjonsmål i alle studieprogram og innovasjon i forskerutdanning. Tydelige læringsmål og aktiviteter i studieprogram knyttet til innovasjon og entreprenørskap. Dette må koordineres med studieområdet.</li> </ul> Kartlegge behov og implementere innovasjonskompetanse i forskerutdanning		D, PI, I D, PI, PF	1 2
<b>Innovasjonslederrollen:</b> Videreutvikle rollen som innovasjonsleder og potensialet i NVs SFler		D, PI, I	2
<b>Tydeliggjøre og evaluere dagens innovasjonsprosess:</b> (1) Hvordan gå fra vitenskapelig ide til noe som kan innoveres? (2) Identifisere flaskehals og behov. Prioritering vil avhenge av funn fra Innovasjonsklimaprojekt.		I, PI	3

## HP Formidling og studentrekruttering

Formidling og studentrekruttering	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet
<b>Internkommunikasjon</b> Mål: Felles kjennskap til fakultetets mål og veivalg. Intern merkevarebygging. Skape ambassadører. <ul style="list-style-type: none"> <li>Planlegge og gjennomføre Fakultetsdag januar 2021 og 2022 (til årshjul)</li> <li>Digital doktorpromosjon (i samarbeid med sentral komm.avd.)</li> </ul>		AL/KL	1 1

<b>Eksternkommunikasjon</b> Mål: Økt synlighet. Konkretisere fakultetets bærekraftbidrag og samfunnsrelevans. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Synliggjøre og konkretisere fakultetets bærekraftbidrag på nettsider (forskning + studieprogram) og i andre kommunikasjonskanaler.</li> <li>• Gjennomgang av nettsider med tanke på synlighet av eksellense og attraktivitet for vitenskapelig</li> <li>• Samarbeide med sentral komm.avd. om økt synlighet i samfunnsdebatten, og løfte fram samfunnsrelevante prosjekter.</li> <li>• Pilot på digitale lab-besøk (mål: effektivisere campusbesøk, synliggjøre kobling lab – industri).</li> <li>• <b>Øke NVs deltakelse i faktabasert samfunnsdebatt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utforme og gjennomføre formidlingskurs</li> <li>○ Velge noen få tema vi skal satse på</li> <li>○ Utnytte NTNUs merkevare-virkemidler</li> </ul> </li> </ul>		AL/KL	1 2 3 4 2
<b>Studentkommunikasjon</b> Mål: Oppdatert og relevant innhold på nettsidene. Synliggjøre arbeidslivskobling. Følge opp budskap fra rekrutteringsaktiviteter i videre studentkommunikasjon. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppdatering inkl. nye bilder av alle studieprogram-sider i henhold til ny NTNU-mal</li> <li>• Synliggjøre arbeidslivskobling (og bærekraft) på studieprogramsidene – bl.a. v/ å løfte fram</li> <li>• Økt samarbeid med studenter om formidling</li> <li>• Følge opp budskap fra rekrutteringsaktiviteter i videre studentkommunikasjon.</li> </ul>		AL/KL	2 3 3 4
<b>Studentrekruttering</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mål: 3-årig og 5-årig studier: Ha minimum to førsteprioritetsøkere per studium <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Matteknologi</li> <li>○ Hele NVs portefølje</li> <li>○ Havbruk og biomarin innovasjon</li> <li>○ Kjemi</li> <li>○ Materialteknologi</li> </ul> </li> <li>• Mål: Fylle opp alle 2-årig masterplasser med godt kvalifiserte søkere <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Få inn studier på masterportals</li> <li>○ Arrangerer lokale masterdager</li> <li>○ Digital kampanje aktuelle studier</li> </ul> </li> <li>• Mål: Sikre kjønnsbalanse på alle NVs studier <ul style="list-style-type: none"> <li>○ YouTube serie sesong 2</li> <li>○ Sosial medie kanal – jenter</li> <li>○ Sosial medie kanal – gutter</li> </ul> </li> </ul>		AL  AL  AL	1  2  2

## HP Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Start/ Slutt	Ansvarlig	Prioritet
<b>Revisjon av ulike økonomimodeller ved NV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VFM - vurdere ny økonomimodell</li> <li>• Husleie</li> <li>• FFI (verkstedene våre, Gunnerus og SeaLab + NanoLab)</li> </ul>		Øk sjef	1
<b>Ny lederperiode</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forberede ny åremålsperiode</li> <li>• Rekruttering av og mottak/opplæring av nye ledere</li> <li>• Nye programråd og programledere</li> <li>• Følge opp lederutviklingsprogram inkl. alle lederfunksjoner ved NV</li> </ul>	Høst 21	AL, HR-sjef og Studiesjef	1
<b>Risikovurdering</b> Vurdere langsiktige effekter av pandemien for NV - tiltak	Høst 21	D	2

Organisasjonsutvikling				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forberede mottak av nye verktøy som følge av BOTT-samarbeidet (ABE-kutt)</li> <li>• Kapasitet og organisering innen enkelte administrative områder for å redusere sårbarhet ved</li> <li>• Mentor og karriereplaner for yngre vitenskapelige ansatte</li> <li>• Politikk for forskere</li> <li>• Campusutvikling, lokalisering av IBT (flytting fra Akrinn) og IMA (flytting fra Akrinn og AGv)</li> <li>• Kompetanseheving videreføring – form, oppgaver og dimensjonering</li> <li>• Revisjon onboarding PhD studenter <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Profesjonalisering av mottak</li> <li>○ Revisjon tidslinjer</li> </ul> </li> <li>• Øke BOA bredt ved å hjelpe nyansatte med å bygge nettverk, indentifisere utlysninger og etablere team for god søknadskvalitet</li> <li>• Bidra til innføring av forskerlinje – stud inn i forsk.aktivitet</li> </ul>		Høst 21	AL AL HR-sjef HR-sjef D, I HR-sjef AL PF, D D, I	2 2 1 2 1 1

## Produksjonsmål 2021

Fakultetet oppdaterer tre ganger årlig sine estimater på de 8 produksjonsparameterne som utgjør grunnlaget for beregning av resultatbevilgning i rammefordelingsmodellen (RFM). Disse produksjonsestimatene må nå for at estimert bevilgning to år senere skal realiseres, og fungerer på den måten som produksjonsmål. Fakultetets og enhetenes/instituttens produksjonsmål for 2021 er basert på de åtte resultatindikatorerne i RFM-modellen, og er som følger:

Forventet produksjon 2021													
Fordeling	År	Ramme	66	Fak.adm	IBI	IBT	IFY	IKJ	IKP	IMA	IBF	IBA	FFI
Utd. Incentiv	Studieproduksjon	Åpen	2 411	0	372	281	581	258	146	438	162	173	0
	Studentutveksling	Åpen	150	135	0	7	0	0	0	1	4	3	0
	Kandidatproduksjon	Åpen	864	555	0	75	0	0	0	81	86	66	0
Forsk. incentiv	Avlagte doktorgrader	Åpen	78		18	7	17	5	14	16	0	2	0
	Vitenskapelige publiseringspoeng	Lukket	1 027	2	250	52	240	80	220	170	5	8	0
	Inntekter fra EU	Lukket	44 447	98	2 925	7 800	2 872	2 500	14 625	12 500		1 127	0
	Inntekter fra NFR og RFF	Lukket	291 457	0	38 000	32 000	59 072	22 500	73 000	51 500	1 500	1 800	12 085
	Inntekter fra annen BOA	Lukket	70 902	620	32 000	5 000	10 382	1 000	4 000	14 500	2 400	900	100

Realisering av disse produksjonsmålene vil være helt avgjørende for fakultetets handlingsrom i 2023, og forventes å gi følgende bevilgningsinntekt (beløp i 2021-kroner):

Forventet BFV-inntekt 2023											
Fordeling	Indikator	Ramme	KD-satser	RFM (Til fakulteter)	VFM (av RFM)	Produksjon 2021	Beløp KD	Beløp RFM	Sum beløp	Sum produksjon	Snitt (RFM)
Utd. Incentiv	Studieproduksjon	Åpen	141, 108, 71, 53, 42, 36	80 %	110 %	2 411	123 743	98 995			41,1
	Studentutveksling	Åpen	16, 11	70 %	0 %	150	1 824	1 277	116 768		8,5
	Kandidatproduksjon	Åpen	107, 81, 53, 40, 32, 27	35 %	70 %	864	47 132	16 496			19,1
Forsk. incentiv	Avlagte doktorgrader	Åpen		413	100 %	70 %	78	32 226	32 226		
	Vitenskapelige publiseringspoeng	Lukket		21,262	100 %	70 %	1 027	21 845	21 845		
	Inntekter fra EU	Lukket		0,886	100 %	70 %	44 447	39 394	39 394	126 117	
	Inntekter fra NFR og RFF	Lukket		0,092	100 %	70 %	291 457	26 682	26 682		
	Inntekter fra annen BOA	Lukket		0,084	100 %	70 %	70 902	5 971	5 971		
Basis	Basisbevilgning RFM	Uavhengig			297 990			297 990			
Sum								540 875			

Etter korrigering for forventet lønns- og prisvekst, antas dette å gi en bevilgningsinntekt på i underkant av 570 mill. kr. i 2023.

# Årsbudsjett

I dette kapittelet er det redegjort for budsjett og økonomi for bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV – ramme drift og ramme strategi og omstilling), bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) og samspillet mellom BOA og BFV, med tilhørende resultat og avsetninger.

Styret og Dekans forutsetninger for årsbudsjettet er at det skal vise et riktig kostnadsbilde i forhold til de aktiviteter og tiltak som ligger i enhetenes/instituttene handlingsplaner, samt aktiviteten som må gjennomføres for å nå produksjonsmålene for 2021.

Som i fjor skal Rektor godkjenne både langtidsbudsjett og årsbudsjett. Rektor gjør en samlet vurdering av det totale budsjettet for NTNU, som betyr at ingen enheters budsjetter blir godkjent før alle budsjetter er godkjent. Dette skal sikre at NTNU aktivitet tilsvarer et samlet sett fornuftig nivå på ubrukte avsetninger. Nivået på ubrukte avsetninger bør gjenspeile risikoen knyttet til økonomien generelt og bidraget fra eksternt finansiert virksomhet spesielt, samtidig som organisasjonen tar inn over seg regjeringens nye retningslinjer om et avsetningstak på maksimalt 5 % av årets bevilgning.

Årsplan og årsbudsjett skal sees i sammenheng, og bidra til at NV når målene i strategien, samt at fakultetet styrer seg inn mot et hensiktsmessig og bærekraftig avsetningsnivå på ramme drift (RD) på minimum 5 % av bevilgningsinntekt i løpet av langtidsperioden 2021-2024.

## **Bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV)**

### **Ramme total – RT**

Ramme total (RT) omfatter den bevilgningsfinansierte delen av virksomheten (BFV), inkludert samspill med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). BFV-økonomien omfatter bevilgning via ramme drift (RD) og ramme strategi og omstilling (RSO).

Samlet budsjett for 2021 innen bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) – ramme total (RT), forventes å gi inntekter på 964 mill. kr., hvorav «Overføringer fra BOA» utgjør 250 mill. kr. Kostnadsnivået forventes å bli på 972 mill. kr., hvorav «Egenfinansiering BOA» utgjør 126 mill. kr. Dette gir et samlet resultat for bevilgningsfinansiert virksomhet tilsvarende et underskudd/nedbygging av avsetninger på 8 mill. kr, fordelt med 1 mill. kr på RD og 7 mill. kr. på RSO.

I tabellen nedenfor er budsjett 2021 sammenstilt med budsjett og prognose for 2020, og langtidsbudsjett 2021-2024 (LTB runde 2 – levert 25.10.20):

## LTB NV 2021-2024 (RT)

	B2020	P2020	2021	2022	2023	2024
<b>IB</b>	<b>-18 390</b>	<b>-18 390</b>	<b>-6 493</b>	<b>1 544</b>	<b>-6 956</b>	<b>-25 435</b>
Bevilgningsinntekt	-652 675	-633 944	-679 910	-687 653	-693 875	-700 308
Omfordelt bevilgning	-9 002	-23 359	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
Overføringer fra BOA	-267 981	-245 731	-249 948	-271 825	-279 490	-279 218
Andre inntekter	-30 773	-19 234	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
<b>Sum Inntekt</b>	<b>-960 431</b>	<b>-922 268</b>	<b>-963 858</b>	<b>-993 478</b>	<b>-1 007 365</b>	<b>-1 013 526</b>
Investeringer	33 358	33 666	46 094	43 094	43 094	43 094
Lønn	545 072	552 030	551 003	551 100	551 044	551 548
Drift	140 730	109 703	129 440	135 120	135 401	136 881
Internhusleie	125 356	124 540	129 775	129 775	129 775	129 775
Egenfinansiering BOA	118 076	114 226	115 582	125 889	129 572	129 476
<b>Sum Kostnader</b>	<b>962 592</b>	<b>934 165</b>	<b>971 895</b>	<b>984 978</b>	<b>988 886</b>	<b>990 775</b>
<b>Resultat</b>	<b>2 161</b>	<b>11 897</b>	<b>8 037</b>	<b>-8 500</b>	<b>-18 479</b>	<b>-22 751</b>
<b>UB</b>	<b>-16 229</b>	<b>-6 493</b>	<b>1 544</b>	<b>-6 956</b>	<b>-25 435</b>	<b>-48 185</b>

Negative tall tilsvare inntekter og positive tall tilsvare kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger

Samlet sett hadde fakultetet en positiv inngående balanse for 2020 med 18,4 mill.kr. Basert på årsprognose 2020 per 2. tertial, forventes man å gå ut av 2020 med en utgående balanse på om lag 6,5 mill.kr. Budsjettert resultat tilsier at fakultetet vil gå ut av 2021 med et negativt avsetningsnivå på 1,5 mill. kr, som det planlegges å bygge opp i langtidsperioden. Dette er nærmere beskrevet per ramme nedenfor.

Tabellen nedenfor viser budsjett 2021 for hver enhet/institutt:

Grunnlag for tabell ikke klart

## Ramme Drift (RD)

Rammetildelingen baserer seg på NV-fakultetets viderefordelingsmodell. Under følger oppstilling over bevilgningsfordeling for 2021, samt nærmere forklaringer til de ulike postene:

Enhet	Total bevilgning	Nedbygging merforbruk fellestjenester	Midler til fordeling	Ramme 2021						Foreløpige budsjettall per 24.11.20				Totalt handlingsrom ramme drift	
				Lønn	Faste stipendiater	Strategiske avsetninger	Drift	Internhusleie	BOA-skatt	Tildelt bevilgningsramme	Husleiekostnad	Netto-overføring fra BOA	Andre inntekter		Omfordelt bevilgning
Felles NV-fak	542 910	5 700	537 210	2 005		10 956	1 538	101 770	23 502	139 770	-	-	-	-25 208	114 562
Fak.adm	-			29 141			513			29 654		1 054			30 708
Verksteder	-			9 427						9 427		3 240	1 470		14 137
IBI	-			59 912	1 887		3 077		3 924	60 952	-6 546	15 726	2 696	1 517	74 344
IBT	-			42 026	377		2 716		2 723	42 397	-3 673	16 320	3 250	1 526	59 820
IFY	-			69 078	2 642		3 177		4 351	70 545	-4 943	20 578	2 782	9 743	98 705
IKJ	-			31 370	2 642		1 282		1 641	33 653	-2 724	9 483	700	2 145	43 257
IKP	-			36 796	1 132		2 684		5 162	35 450	-6 602	34 603	4 500	147	68 098
IMA	-			65 937	2 264		3 893		5 457	66 638	-3 590	45 325	4 121	4 895	117 389
IBF	-			19 893			757		82	20 568		543		825	21 936
IBA	-			19 867			158		163	19 867		2 460	10 000	1 250	33 572
Nanolab	-			206			1 231			1 437			5 700	16 732	23 869
Gunnerus	-						3 742			3 742			2 300		6 042
Sealab	-			713			2 401			3 114			2 590		5 704
<b>Total</b>	<b>542 910</b>	<b>5 700</b>	<b>537 210</b>	<b>386 372</b>	<b>10 944</b>	<b>10 956</b>	<b>27 169</b>	<b>101 770</b>	<b>-</b>	<b>537 210</b>	<b>-28 078</b>	<b>149 332</b>	<b>40 109</b>	<b>13 573</b>	<b>712 146</b>

- Nedbygging merforbruk fellestjenester: Trekkes av bevilgning før fordeling til enhetene, basert på tidligere vedtak om nedbygging av merforbruk fellestjenester
- Lønnstildeling: Fordelt med utgangspunkt i Bevisst Plan bemanningsplan per 20.10.2020, med revidering for korrigeringer den 09.11.2020



- Faste stipendiater: Innarbeidet 1 års vakanse før ny stipendiat tilsettes i henhold til vedtak i NVS-sak 11/20
- Strategiske avsetninger: Holdt av til dekanens strategiske disponeringer
- Driftstildeling: Fordelt i henhold til NVs viderefordelingsmodell basert på glidende gjennomsnitt av siste 3 års produksjonstall
- Husleiebevilgning: Korrigert for areal på fakultetsnivået uten BOA-inndekning
- BOA-skatt: Beskatningsgrunnlag oppjustert med 1 % realøkning i henhold til økning av internhusleiepris fra NTNU sentralt. Fordeling basert på enhetenes andel av fakultetets totalt regnskapsførte indirekte kostnader i 2019
- Netto husleie basert på kostnad for areal per september 2020

Fakultetets samlede budsjett for 2021 tar utgangspunkt i langtidsbudsjett for 2021-2024 som ble levert 25. oktober. Dette er igjen forankret i langtidsbudsjettet som ble vedtatt av fakultetsstyret 10. september, med enkelte justeringer som følge av Statsbudsjett 2021 samt oppdaterte estimater på produksjonsindikatorerne i rammefordelingsmodellen.

Bevilgningsinntekt for 2021 er budsjettert til 542,9 mill.kr, tilsvarende en realøkning på om lag 8 mill. kr. (1,5 %) sammenlignet med 2020. Økningen skyldes nye studieplasser i revidert nasjonalbudsjett 2020, samt økning i produksjonsparameterne i rammefordelingsmodellen, spesielt knyttet til forskningsindikatorerne. Overføringer fra BOA og tilhørende egenfinansiering er beregnet ut fra innmeldte estimater på framtidig BOA-aktivitet. Lønnskostnader er beregnet ut fra vedtatt bemanningsplan og internhusleie er satt ut fra dagens areal, mens nivået på driftskostnader og investeringer er satt som en overordnet føring for å nå ønsket avsetningsnivå i utgangen av langtidsperioden.

Dette gir et samlet negativt resultat på 1 mill. kr. i budsjett 2021. Årsprognose per september tilsier at fakultetet vil gå ut av 2020 med om lag 15,7 mill. kr. i negative avsetninger. Det anses likevel fornuftig å følge planen som er lagt for å bygge opp avsetningsnivået på sikt, fremfor å kutte kostnadsnivået ytterligere i 2021 med mål om positive avsetninger på et tidligere tidspunkt.

I tabellen nedenfor er budsjett 2021 sammenstilt med budsjett og prognose for 2020, og langtidsbudsjett 2021-2024 (LTB2 – levert 25.10.20):

#### **LTB NV 2021-2024 - RD**

	<b>B2020</b>	<b>P2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>IB</b>	<b>9 831</b>	<b>9 831</b>	<b>15 726</b>	<b>16 763</b>	<b>4 263</b>	<b>-17 216</b>
Bevilgning	-521 052	-521 781	-542 910	-539 653	-540 875	-547 308
Omfordelt bevilgning	-9 002	-10 244	-9 000	-9 000	-9 000	-9 000
Overføring fra BOA	-256 065	-230 826	-235 948	-256 825	-264 490	-264 218
Andre inntekter	-31 173	-19 688	-25 000	-25 000	-25 000	-25 000
<b>Sum inntekt</b>	<b>-817 292</b>	<b>-782 539</b>	<b>-812 858</b>	<b>-830 478</b>	<b>-839 365</b>	<b>-845 526</b>
Investering	20 041	21 558	31 094	31 094	31 094	31 094
Lønn	445 294	458 677	451 003	443 100	440 044	440 548
Drift	130 682	101 465	119 440	124 120	124 401	125 881
Internhusleie	125 356	124 540	129 775	129 775	129 775	129 775
Egenfinansiering BOA	87 278	82 194	82 582	89 889	92 572	92 476
<b>Sum kostnad</b>	<b>808 651</b>	<b>788 434</b>	<b>813 895</b>	<b>817 978</b>	<b>817 886</b>	<b>819 775</b>
<b>Årsresultat</b>	<b>-8 641</b>	<b>5 895</b>	<b>1 037</b>	<b>-12 500</b>	<b>-21 479</b>	<b>-25 751</b>
<b>UB</b>	<b>1 190</b>	<b>15 726</b>	<b>16 763</b>	<b>4 263</b>	<b>-17 216</b>	<b>-42 966</b>

*Negative tall tilsvare inntekter og positive tall tilsvare kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger*

For å nå budsjettert avsetningsnivå i utgangen av langtidsperioden er fakultetet avhengig av en samlet oppbygging av avsetningene i henhold til langtidsbudsjettet. Dekan har på bakgrunn av dette vedtatt et

resultatkrav for budsjettert årsresultat for de ulike enhetene, som er forankret i dekanat og ledermøtet. Resultatkravet tar utgangspunkt i fakultetets vedtatte avsetningskorridor som sier at alle enhetene skal ha et avsetningsnivå som ligger mellom -4 % og 8 % av totale inntekter. Prognostisert årsresultat for de ulike enhetene tilsier at det kun er to institutt som ved utgangen av 2020 vil ligge innenfor avsetningskorridoren.

For å følge avsetningsprofilen som angitt i langtidsbudsjettet er fakultetet avhengig av en koordinert styring av avsetningsnivået på de ulike instituttene. Med bakgrunn i fakultetets økonomiske situasjon med negative avsetninger prognostisert til 15,7 mill. kr. ved utgangen av 2020, legges det til grunn følgende forutsetninger for resultatkravet:

- Enhetene som ligger under avsetningskorridoren, må bygge opp avsetningsnivået minimum til nedre korridor grense i løpet av maksimalt 3 år
- Enhetene som ligger over avsetningskorridoren, må bruke minst 4 år på å bygge ned avsetningsnivået til øvre korridor grense som maksimal nedbyggingstakt. Lavere nedbyggingstakt kan avtales med dekanen

Dette gir følgende resultatkrav for enhetene ift. budsjettert årsresultat 2021:

	IBI	IBT	IFY	IKJ	IKP	IMA	IBF	IBA	FFI
Innenfor korridor ved prognostisert UB 2020	Ja	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Avvik fra nærmeste korridor grense		2 711		-956	8 585	-24 257	1 679	11 015	-9 500
Minimumresultat 2021	0	-678	0	319	-2 146	8 086	-420	-2 754	3 167

*Positivt resultat tilsvarer her overskudd/oppbygging av avsetninger og vice versa*

Tabellen nedenfor viser budsjett 2020 for hver enhet/institutt:

Grunnlag for tabell ikke klart

### **Ramme strategi og omstilling (RSO)**

Ramme strategi og omstilling (RSO) tildeles fra Rektor til øremerkede strategiske satsinger, herunder rekrutteringsstillinger (phd og postdok). Nivået på RSO-bevilgningene er også i 2021 satt til 14 % av NTNUs totale bevilgning. NV-fakultetet konkurrerer godt om disse bevilgningene, og langtidsbudsjettet er lagt under forutsetning av at fakultetet opprettholder sin andel av bevilgningene i 2021 og deretter øker noe gjennom perioden.

Innenfor RSO er det i 2021 budsjettert med inntekter på 151 mill. kr, og kostander på 158 mill. kr. Dette gir et negativt resultat/nedbygging av avsetninger med 7 mill. kr., som reduserer avsetningsnivået økt til 15,2 mill. kr. RSO består av øremerkede bevilgninger som skal brukes til spesifikke strategiske formål, og avsetningene representerer typisk forsinkelser i oppstart av nye prosjekter og redusert aktivitet ift. plan. I langtidsbudsjettet er det lagt opp til en videre nedbygging av avsetningene i tråd med rektors forventning om at disse midlene skal omsettes i aktivitet.

I tabellen nedenfor er budsjett 2021 sammenstilt med budsjett og prognose for 2020, og langtidsbudsjett 2021-2024 (LTB2 – levert 25.10.20):

### LTB 2021-2024 (RSO)

	B2020	P2020	2021	2022	2023	2024
<b>IB</b>	<b>-28 221</b>	<b>-28 221</b>	<b>-22 219</b>	<b>-15 219</b>	<b>-11 219</b>	<b>-8 219</b>
Bevilgning	-131 623	-125 278	-137 000	-148 000	-153 000	-153 000
Overføringer fra BOA	-11 916	-14 905	-14 000	-15 000	-15 000	-15 000
Andre inntekter	400	454	0	0	0	0
<b>Sum Inntekt</b>	<b>-143 139</b>	<b>-139 729</b>	<b>-151 000</b>	<b>-163 000</b>	<b>-168 000</b>	<b>-168 000</b>
Investeringer	13 317	12 108	15 000	12 000	12 000	12 000
Lønn	99 778	93 353	100 000	108 000	111 000	111 000
Drift	10 048	8 238	10 000	11 000	11 000	11 000
Internhusleie	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	30 798	32 032	33 000	36 000	37 000	37 000
<b>Sum Kostnader</b>	<b>153 941</b>	<b>145 731</b>	<b>158 000</b>	<b>167 000</b>	<b>171 000</b>	<b>171 000</b>
<b>Resultat</b>	<b>10 802</b>	<b>6 002</b>	<b>7 000</b>	<b>4 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>
<b>UB</b>	<b>-17 419</b>	<b>-22 219</b>	<b>-15 219</b>	<b>-11 219</b>	<b>-8 219</b>	<b>-5 219</b>

Negative tall tilsvarer inntekter og positive tall tilsvarer kostnader. Negativ UB tilsier positive avsetninger

Tabellen nedenfor viser budsjett 2020 for hver enhet/institutt:

Grunnlag for tabell ikke klart

### Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er svært viktig for NV-fakultetets økonomi. BOA-virksomheten påvirker bevilgningsøkonomien direkte gjennom BOA/BFV-samspeillet, men påvirker også bevilgningsøkonomien indirekte ved å inngå som del av resultatkomponenten i rammefordelingsmodellen. BOA-økonomien omfatter bidrags og oppdragsfinansierte aktiviteter, fra offentlige institusjoner som EU, Norges Forskningsråd m. flere, og fra private bedrifter og organisasjoner.

Den budsjetterte BOA-aktiviteten er basert på allerede tildelte prosjekter i ordreserven, samt forventning om framtidig tilslag på nye prosjekter basert på det man vet om utlysninger og søknadsaktivitet.

Den totale BOA-aktiviteten forventes å gå noe ned fra 2019 til 2020, for deretter å øke jevnt i perioden. Vekstanslaget er ikke like optimistisk som ved samme tidspunkt i fjor, men det forventes altså fortsatt en jevn vekst. Det jobbes godt med nye søknader, og fakultetet er tungt representert i NTNUs søknader ifm. utlysningen av nye Sentre for fremragende Forskning (SFF) og nasjonal forskningsinfrastruktur. Det er ikke budsjettert med tilslag av nye SFF'er i perioden. Et eventuelt tilslag her vil øke BOA-aktiviteten betydelig.

	R2019	P2020	B2021	B2022	B2023	B2024
EU	57 666	35 077	44 448	58 035	67 355	69 705
NFR	283 809	264 624	291 457	310 587	317 968	317 093
Andre bidrag	59 111	69 338	45 939	48 967	45 229	43 031
Oppdrag	5 799	24 716	24 963	25 213	25 465	25 720
<b>Sum BOA-aktivitet</b>	<b>406 385</b>	<b>393 755</b>	<b>406 807</b>	<b>442 802</b>	<b>456 017</b>	<b>455 549</b>

# NTNUs mål for 2021 – felles årsplan

NV-fakultetet forventes sammen med resten av organisasjonen å bidra til at utviklingsmålene i NTNUs strategi *Kunnskap for en bedre verden* realiseres innen 2025. Neste års prioriteringer er dokumentert i NTNUs felles årsplan for 2021.

NTNUs årsplan 2021 inneholder 8 mål, hvorav 5 mål inngår i den reviderte utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, som løper fra 2021 og ut 2022. Målene i årsplanen har derfor en varighet på 1 og 2 år. *Bærekraft*, *Kvalitet* og *Ett NTNU* er fellesnevnerne for de 8 målene, og skal være retningsgivende for NTNUs fellesprioriteringer. Målene er alle viktige områder som skal prioriteres i 2021 for å gi retning og fart mot å realisere strategien *Kunnskap for en bedre verden* innen 2025.

Videreutvikling av ett NTNU skal gjøres med kvalitet og bærekraft som bærebjelker. Kvalitetsutvikling og et tydelig bærekraftstrykk ligger derfor til grunn for samtlige mål i årsplanen. *Kvalitet* er fundamentet for å realisere strategien. NTNU skal videreutvikle sterke fagmiljøer med høy kvalitet og internasjonal orientering. Vi har fortsatt en vei å gå, både med tanke på kvalitet i bredde og utvikling av flere spisser. *Bærekraft* handler om vårt bidrag til et mer bærekraftig samfunn, både gjennom hvilken utdanning vil tilbyr våre studenter, hva vi forsker på og hvordan vi formidler og bidrar til å omsette vår kunnskap. Dette handler også om hvordan vi utformer vår egen virksomhet og drifter våre egne campuser. Bakgrunnen for overskriften *Ett NTNU* er behovet for å arbeide videre med utvikling av organisasjonen, for å bygge en felles kultur, utvikle og ta i bruk digitale løsninger og å videreutvikle støtteapparatet. *Ett NTNU* handler også innsatsen vi skal legge ned i å utvikle og utnytte vår tverrfaglighet. Tverrfaglighet og styrket samspill internt og eksternt vil igjen understøtte kvalitetsutvikling og bidra til å utvikle bærekraftige løsninger på morgendagens utfordringer.

1. NTNU skal heve kvaliteten i porteføljen gjennom å videreutvikle sitt studietilbud, med vekt på utvalgte fagområder.
2. NTNU skal styrke den utdanningsfaglige kompetansen ved systematisk kompetanseutvikling.
3. NTNU skal utvikle flere talenter og flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå.
4. NTNU skal synliggjøre og øke sin nyskappingsaktivitet og sitt bidrag til bærekraftig innovasjon med utspring fra klynger og sentre.
5. NTNU skal planlegge og videreutvikle det strategiske grunnlaget for framtidens campuser. De skal styrke muligheter for tverrfaglig samhandling og sosiale kvaliteter.
6. NTNU skal videreutvikle gode forskningskulturer gjennom sterke forskergrupper, internasjonalt samarbeid og åpen tilgang til forskning.
7. NTNU skal styrke sin rolle som kunnskapsleverandør for bærekraftig utvikling og bærekraftige løsninger.
8. NTNU skal videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i administrative prosesser og tjenester.

# Vedlegg til årsplan: Instituttens handlingsplaner

Under følger instituttens handlingsplaner. Dette er foreløpige, ikke vedtatte versjoner, som vil revideres og være gjenstand for videre arbeid frem til januar.

## **HP institutt for biologi (IBI):**

### **Education:**

	<i>Responsibility</i>	Cost factor
- Ensure that lecture halls/auditoria/meeting rooms are equipped with functional AV equipment.	Technical leader/ Nestleder undervisning	
- Develop plans to implement courses offered by IBI to the public in the context of continued education (address practical problems like personnel involved, salary costs etc.)	Nestleder undervisning/ program leaders	
- Prepare for evaluation of education programmes at IBI in 2021	Nestleder undervisning/ Institute leder	
- Continue work aimed at improving student experience (with a focus on establishment of the identitets arealer for students)	Program leaders / Nestleder undervisning	

### **Research:**

	<i>Responsibility</i>	Cost factor
- Develop more targeted support for ERC and FriPro activities and plan such activities for the next years	Nestleders forskning / Institute leder	
- Support SFF applications	Admin leder/ Nestleders forskning / Institute leder	
- Ensure and increase (if necessary) support for open science / open access publishing	Nestleders forskning / Institute leder	
- Investigate possibilities to establish an “incentivordning” for successful project acquisition.	Institute leder / admin leder	

## Infrastructure / administration:

Responsibility

Cost factor

- Review and reorganize room allocation (both office and laboratory space) to allow members of the same section to be placed physically within the same area of IBI.
 

Technical/admin/  
Institute leder
- Develop and execute plans for renovation and reorganization of animal facilities
 

Technical/admin/  
Institute leder  
Facility leadership

????
- Follow up and develop further infrastructure plans regarding the future of TBS and Sealab
 

User group SeaLab/  
Marin section leader/  
Admin/technical/  
Institute leader
- Continuation of likestilling activities
 

Institute leder, likestillings  
komitee

200K Nok

## HP institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT):

Utdanning og læringsmiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>UTVIKLINGSMÅL</b> IBT SKAL: <ul style="list-style-type: none"> <li>• utvikle identitet og sosialt samhold mellom studenter gjennom tett kontakt med fagmiljøene, identitetsarealer og studentarbeidsplasser.</li> <li>• benytte innovative og studentaktive læringsformer med høy internasjonal kvalitet, bygget på forskningsbasert kunnskap om læring.</li> <li>• holde høy kvalitet og relevans i emneporteføljen gjennom samarbeid mellom faglærere, med arbeidslivet, andre universitet nasjonal og internasjonalt.</li> <li>• involvere studenter i forsknings- og nyskappingsarbeid spesielt gjennom bachelor- og masteroppgaver.</li> </ul>				
Videreutvikle digital og studentaktiv undervisning med tilhørende vurderingsform <ul style="list-style-type: none"> <li>• Referansegruppeforum</li> <li>• Løpende vurdering</li> <li>• Erfaringsdeling i faglærermøter</li> <li>• Innføring av nytt studieplanverktøy</li> </ul>		IL NL EA ITV	1	
Identitetsareal for studenter på MTMAT, FTMAMAT		IL NL	1	
Etablere innføringsemne i bioteknologi for MBIOT5 som undervises 1. gang H22		IL NL	2	
Forberede SFU-prosess 2022		NL	2	
Utvikle og implementere kompetansemål for bærekraft på emnenivå		IL NL EA	1	
Integrere masterstudenter i faggruppene		FGL	2	
Herunder: presentere masterprosjekt i gruppemøte; delta i journal club				

IL = instituttleder; NL = Nestleder; EA = Emneansvarlig; ITV = instituttutvalgt; FGL = Faggruppeleder

Forskning	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>UTVIKLINGSMÅL</b> <b>IBT SKAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikle talenter og støtte opp om faglig aktivitet og nettverksbygging knyttet til utvikling av store og prestisjefylte prosjekter</li> <li>• Utvikle infrastruktur og faglig støtte til å drifte denne for å bygge kompetanse.</li> <li>• Tilrettelegge for styrket samarbeid mellom faggruppene.</li> </ul>				
Drifte eksisterende prosjekter godt <ul style="list-style-type: none"> <li>• Synlighet av prosjekt, bærekraft og marin aktivitet hvis relevant</li> <li>• Publikasjoner - øke antall og kvalitet (impact)</li> <li>• God prosjektstøtte økonomi/administrativ hjelp til prosjektleder (nye prosjekter)</li> </ul>		prosjektleder, instituttleder, kontorsjef	1	DLN2.0, Tareplattform og SFI er ressurskrevende aktiviteter med forventning om god produksjon og nye aktiviteter (prosjekter)
Utvikle høy kvalitet i støtte til drift av infrastruktur		Teknisk gruppe og faggrupeledere	2	
Kvalitet i forskningen - rekruttere og utvikle PhDs og post docs, <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre faglig nettverk og diskusjonsforum for PhDs (faggruppe, institutt, digitale konferanser etc)</li> <li>• Fokuserer på publikasjoner i «high impact» journaler.</li> <li>• Rekruttere post docs som er interessert i ERC</li> </ul>		Prosjektleder, faggrupeleder	3	
Forskning i bredden <ul style="list-style-type: none"> <li>• involvere «alle» i søknadsløp (også mot mindre prosjekter) og pågående prosjekter for å på sikt øke antall prosjekt og publikasjoner.</li> </ul> Stimulere til samarbeid også mellom faggrupper gjennom samarbeide på MSc prosjekt		Faggrupeledere og instituttleder	4	Trekke med «alle» i eksisterende prosjekter med forventning om «opplæring» og gevinst i form av flere prosjekter og publikasjoner på sikt
Internasjonalisering – tiltak for å understøtte internasjonalisering inkludert eksisterende EU-prosjekter og nye søknader under Corona.		Instituttleder og faggrupeledere	5	Corona svekker internasjonalt nettverk – ønsker tiltak/bevissthet for å motvirke dette for å være attraktive partnere og koordinatører for fremtidige EU-prosjekter

Formidling	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>UTVIKLINGSMÅL</b> <b>IBT SKAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Være aktiv i samfunnsdebatt – øke vår deltakelse i en faktabasert samfunnsdebatt gjennom kronikker, innlegg og meningsytringer</li> <li>• Bidra til kunnskapsbasert yrkesutøvelse og forvaltning - være aktiv i brukerrettet forskningsformidling</li> <li>• Utvikle ferdigheter - utvikle formidlings- og kommunikasjonsferdighetene til studenter og ansatte gjennom å integrere formidlingsaktiviteter som en del av studieløpet/arbeidsoppgavene</li> <li>• Inspirere og rekruttere - øke interessen for og rekrutteringen til bioteknologi og matvitenskap gjennom formidling av vår kunnskap</li> </ul>				
<b>Forbedre kvaliteten av hjemmesidene</b>		Instituttleder; faggrupeledere; teknisk leder	2	Teknisk ansatte bidrar
<b>Lage årsplan for formidlingsoppdrag med bemanning</b> (ansvar, tema, dato, <a href="#">bidragsyttere</a> , opplegg)		Formidlingskonsulent	1	Teknisk leder kan bidra med informasjon om tilgjengelige tekniske ressurser og PhD med undervisningsplikt og ledig kapasitet
<b>Delta i faktabasert samfunnsdebatt gjennom oppslag i media minst to ganger pr. år per forskningsgruppe.</b>		Faggrupeleder	1	Grupelederne følger opp i sine faggrupper

Intern-rekruttering: <b>Sikre god kvalitet på informasjonsmøter for MTKJ-studentene ved valg av studieretning.</b> Dette er viktig for at IBT ivaretar sin teknologiske profil.		IBTs representant i programrådet	2	Involvere eksisterende masterstudenter på studieretningen i planlegging av informasjonsmøte
Hindre frafall MBIOT5		Programrådsleder	2	Lunsj med studenter.
Studentrekruttering: <b>Fortsette tiltakene som skal sikre økt tilgang på gode studenter til matprogrammene</b>		Programrådsleder	1	Være i forkant av opptaksprosess for H2021.

Innovasjon og nyskaping	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>VÅRE MÅL</b> • Øke kompetansen – bidra til økt verdiskapingsog innovasjonskompetanse for samfunnet gjennom vår forskning og undervisning • Ta forskningen et skritt videre – hente ut potensialet i forskningen fra faggruppene til nytte for næringslivet og samfunnet. • Synliggjøre vårt bidrag – formidle innovasjons- og nyskapsaktivitet i relevante kanaler				
<b>Innovasjon i undervisningen</b> <b>Mål:</b> Innovasjon inn i utdanningen tidligere og i flere emner for eksempel 1-2 dobbeltimer innenfor et emne, inkl noe gruppearbeid/diskusjon	01.01.- 31.12.2021	Nestleder utdanning/ instituttleder		Utvalgte emneansvarlige der dette er relevant.  - Vekke interessen for innovasjon/gründervirksomhet/kommersialisering hos noen flere enkeltindivider tidlig i utdanningen - Bør etterstrebe kompetente forelesere (inkl fra industrien?) OG innenfor relevant fagområde; bioteknologi; erfaringer, hvordan man kan gå frem for å starte en bedrift basert på ide; beskrive en oppstartsfasen som studentene kan se seg selv i. - Hva er gevinsten av å lykkes? Hva er risikoen av å mislykkes? Hva betyr det for din CV om du lykkes/mislykkes? Mange er bekymret for risikoen av å prøve.
<b>Innovasjon i forskningen</b> <b>Mål:</b> Skape felles forståelse for innovasjon ved NV sett fra erfaringer med Innovasjonsklimaundersøkelsen	01.01.- 31.12.2021	Nestleder forskning/faggruppeledere		- Flere forskere (ikke alle!) bør stimuleres, motiveres og trenes opp i å ha dobbelt fokus – skape kultur for både publisering og patentering (dette er gjennomførbart) - Viktig å også ha forståelse av konsekvensene av patentering: - Forsinker forskninga (tja..., mindre enn mange kanskje tror?) - Unge forskere får begrensinger i å formidle egen forskning Patentkostnader som ikke er rom for i driftsbudsjettene.



Arbeids- og studiemiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>IBT SKAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skape arbeidsglede – følge opp arbeidsmiljøundersøkelsene gjennom gode samarbeidsprosesser med høy grad av medvirkning og ansvarliggjøring</li> <li>• Være et trygt sted å arbeide – ha et godt og sikkert fysisk arbeidsmiljø i laboratorier samt en god og profesjonell HMS-kultur</li> <li>• Inspirere og engasjere – videreutvikle en kultur og et arbeids- og læringsmiljø som gjør at ansatte og studenter inspireres til å yte sitt beste</li> <li>• Gi rom for utvikling – ha systematisk dialog med ansatte i alle stillingskategorier om utviklingsmål og karriereplaner</li> </ul>				
Tiltak kommer etter ARK-gjennomgang				

### HP institutt for fysikk (IFY):

Utdanning og læringsmiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Plan for utvikling av masteremneporteføljen	Nestleder undervisning	Nestleder undervisning		Implementere
Plan for infrastruktur undervisning				
Integrering og koordinering av ferdighetsstrenger med fokus på 1-2 år.				

Forskning	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Ivareta sensitiv forskningsinfrastruktur i campusprosjektet				
ERC/FRIPRO – videreføre satsing på ERC, tettere kobling mot FRIPRO				
Forbedre mottak av nye stipendiater/postdocs, med fokus på effektiv forskning				

Formidling og studentrekruttering	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Gjennomføre digitale forskerbesøk til skoleklasser under tiltaket «Møt en forsker på skjerm»				
Formidle med oppdatert forskning med skolelaboratoriet som aktør som interessevekker på samlinger for lærere i etter- og videreutdanning				
Invitere elever fra videregående skole som deltar i treningsleir for realfagkonkurransene til besøk i instituttets laboratorier				

Innovasjon og nyskaping	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
«Bedre tilknytting til fakultetets/NTNU nyskappingsarbeid»				
Koble innovasjon mot undervisning gjennom å planlegge arbeid i prosjektform innen et emne				
Se over interne system for veiledningsmekanismer og insentiver for eksterne studentoppgaver				

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Balansering bemanning administrative + tekniske stillinger	Instituttleder			
Tilsette vikarier for stillinger som ikke fylles				
Informasjon				

### HP institutt for kjemi (IKJ):

Utdanning og læringsmiljø	Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Revidere og justere BKJ i tett samarbeid med studieprogramråd og studenter, inkludert implementere og synliggjøre temaet bærekraft i BKJ.	Høst 21	NL Utdanning		
Etablere kvalitetsstandard for digital undervisning	Høst 21	NL utdanning		
Etablere et nytt EVU-emne basert på emnet « <del>kjemometri</del> », med oppstart våren 2022.	Vår 21	IL		
Forankring av og starte planleggingen av implementering av anbefalinger fra FTS	Høst 21	NL utdanning		

Forskning	Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Støtte kandidater som søker på ERC og unge forskertalenter	Høst 21	IL		
Økt fokus på dialogmøtene med faggruppene	Høst 21	IL/NL		
Vurdere og revidere faggruppemidler – individuelt eller kollektivt tildeling?	Høst 21	Faggruppeledere/NL F		

Formidling og studentrekruttering	Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Nettsider revideres, både studieprogramsider, instituttsider og praktisk informasjon som er til støtte for ansatte. Dette gjøres i samarbeid med fakultetet på studiesiden. I dette ligger det også å <del>strømlinjeforme</del> og systematisere studieadministrative tema.	Høst 21	IL		
Studentrekruttering: Den vellykkede rekrutteringskampanjen fra i fjor videreutvikles i samarbeid med fakultetet.	Høst 21	NL U		
Støtte opp under fakultets arbeid med opprettelse av forskerlinje	Høst 21	NL F		

Innovasjon og nyskaping	Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
IKJ deltar i den grad det er relevant i tiltak som springer ut fra prosjektet Innovasjonsklima (gjennomført på NV)  <b>Kompetanseutvikling ansatte:</b> Ansatte som er interessert deltar i opplegg utarbeidet på fakultetet	Løpende	NL F		
	Løpende	NL F		

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Ny lederperiode: Fokus på god rekruttering av nestledere, studieprogramledere, medlemmer til studieprogramrådene, faggruppetledere, medlemmer til UU. Starte en prosess med mål om å slå sammen de to faggruppene som ble splittet i 2017/18 fra 1. august 2021  Følge opp handlingsplaner utarbeidet etter ARK-undersøkelsen  Fokus på god rekruttering og integrering av nyansatte, minst 2 vitenskapelige og en teknisk ansettelse neste år.	Sommer 21	IL		
	Høst 21	Ledergruppa		
	Høst 21	IL/TL		

### HP institutt for kjemisk prosessteknologi (IKP):

Education and learning environment	Start	End	Responsible	Priority	Comments	Budget post
Support proper start-up of the new international master program MSCHEMBI – establish student area and continue development of course content	Jan2021	Aug2021	Program Head, deputy education	1		300 kNOK
Benchmarking of chemical engineering education: Learning outcome and competence profile development in light of “Fremtidens teknologistudier” (FTS) – main focus: Sustainability and Digitalisation	Jan2021	Dec2021	Established work group in 2020, Dep Edu, HoD	2		
Pedagogical training for teaching and student supervision for temporary scientific staff, including pedagogical portfolio development  Improve digital teaching methods for all to improve student active learning and feedback	April2021	Nov2021	HoD, Deputy for teaching, PhD-forum, HR	3		200 kNOK

Research	Start	End	Responsible	Priority	Comments	Budget post
Easier project transfer and start-up through proper documentation of experimental setups, procedures, software, models <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementation of BookIt Lab and establish infrastructure overview</li> <li>Workshop Open science/Data</li> <li>Clarify responsibilities in equipment training and maintenance</li> </ul>	Feb2021	Des2021	Technical group, Deputy HoD for Research	1		100 kNOK
Promotion of interdisciplinary research proposals <ul style="list-style-type: none"> <li>Workshop to generate ideas for new SFF/SFI projects for 2023/24 – Sustainability topics</li> <li>Organize courses to help researchers in the process of creating research proposal.</li> </ul>			Research coordinator, Group leaders, Deputy Research			20%position RD 100 kNOK
Changed of the mid-term evaluation for PhDs <ul style="list-style-type: none"> <li>Plans at group level</li> <li>overall assessment and actions</li> </ul>			Deputy research and group leaders			

Dissemination and recruitment of students	Start	End	Responsible	Priority	Comments	Budget post
Recruitment to MSCHEMIBI <ul style="list-style-type: none"> <li>Campaign</li> <li>Evaluate applications in number and quality</li> </ul>	Jan 2021	Aug2021	Program Head, Gro Mogseth	1		100 <del>kNOK</del> , 10% position RD
Make visible IKP's important contribution to reach the UN's sustainability development goals and the green shift <ul style="list-style-type: none"> <li>Popular dissemination</li> <li>Industry network establishment</li> </ul>	Jan2021	Nov2021	Gro Mogseth	2		100 <del>kNOK</del> , 20 % position RD
Involve PhDs and Master students in recruiting students to IKP <ul style="list-style-type: none"> <li>Open day</li> <li>Podcast</li> </ul>			PhD-forum	3		50 <del>kNOK</del>

Innovation	Start	End	Responsible	Priority	Comments	Budget post
Mapping of innovation content in our education and increase innovation visibility	Jan2021	Aug2021	Innovation manager	1		
Promote creation of collaboration forums with external partners (industries and research centers) to learn how they translate research into innovation. with the objective of strengthen innovation projects.	June2021	Des2021	Innovation manager	2		50 <del>kNOK</del>

Organization development, competence development and leadership	Start	End	Responsible	Priority	Comments	Budget post
Communication and digitalization <ul style="list-style-type: none"> <li>Rule of thumb for how and when use the different information channels: Innsida, Teams, Infotavler, IKP nettside.</li> <li>Lifting the digital competence for better meetings and teaching</li> </ul>	Jan2021	Des2021	Office manager	4		200 <del>kNOK</del>
Establish and visualize work flows / processes and establish system for continuous improvement with the goal to improve cooperation in and between groups and take down any remaining barriers for efficient sharing of infrastructure ("Ett IKP")	Jan2021	July2021	Office manager and technical leader	3		
How does K5 condition affect the research quality and working conditions of the employees <ul style="list-style-type: none"> <li>Investigative measurements of air quality</li> <li>Temporary refurbishment of the most affected labs, offices and student rooms</li> </ul>	Jan2021		Work group and VO, HSE coordinator and Leader group	1		1000 <del>kNOK</del>
Better the social interaction (during and after COVID-19) with physical gatherings in groups	Jan2021		All	2	Social events are important part of collaboration and generation of insights in academia.	200 <del>kNOK</del>

## HP institutt for materialteknologi (IMA):

Utdanning og læringsmiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Videreutvikle bærekraft i emner – identifisere og tydeliggjøre		Nestledere U	3	
Frafallsfokus – får oversikt over frafallsårsaker, vurder tiltak		Studieprograml.	5	
Fokus fremtidens teknologistudium (FTS) – hvordan skal IMA implementere?		Inst.leder	6	
Harmonisering av roller og kompetanse for teknisk personale		Teknisk leder	4	
Videreføre fagklyngene som arena for kvalitets og forbedringsarbeid		Nestledere U.	2	
Etablere felles plattform for digital kompetanse		Fakultet	1	

Forskning	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Tilrettelegging for SFF, SFI og ERC		Inst.leder	1	
Etablere beste praksis knyttet til søknadsskriving		Nestleder F.	3	
Identifisere og la seg inspirere av <u>potensielt</u> banebrytende forskning innen eget fagområde		Alle	2	

Formidling og studentrekruttering	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Bidra til fakultetets rekrutteringsfokus; Sunniva		Inst.leder	1	
Etablere felles konferanseplattform – arbeidsgruppe		Inst.leder	2	
Fokus på samfunnskontakt i populærvitenskapelig kontekst		Nestleder F.	3	

Innovasjon og nyskaping	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Styrke samarbeidet med TTO		Innovasjonsleder	1	
Evaluere og videreføre utvalgte virkemidler til innovasjon og nyskaping		Inst.leder	2	

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Identifisere og fjerne tidstyver		Kontorsjef	2	
Videreutvikle arbeidsformen for ledergruppen		Inst.leder	3	
Kontinuerlig fokus på HMS		Alle	1	
Synliggjøre arbeidsområde for administrativt ansatte		Kontorsjef	4	

Campus	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Sikre godt inngrep ved de ulike milepæler		Inst.leder	1	
Etablere god informasjonsflyt i IMA		Inst.leder	2	
Etablere felles ståsted for IMA		Inst.leder	3	

## HP institutt for bioingenjørfag (IBF):

Utdanning og læringsmiljø	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<p><b>Styrket utdanningskvalitet og porteføljeutvikling -Ny studieplan BBIOING</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Innføre nye emner 1. studieår 2020/21, 2. studieår 2021/22. Evaluere og videreutvikle emner i 1.årstrinn</li> <li>Utvikle nye emner for ny studieplan for BBIOING for 3. studieår som sikrer kvalitet og relevans på kandidatene</li> <li>Styrke koblingen mellom emner og sikre riktig progresjon i studiet</li> <li>Utvikle og innføre trinn 2 i områdeemnet «Tverrfaglig samhandling» høst 2021</li> <li>Utvikle og planlegge langsgående variant av Ex.phil. tilsvarende MH-varianten for BBIOING, inkludert søknadsprosess om godkjenning.</li> <li>Utvikle og innføre kompetansemål for bærekraftig utvikling i emner der det er relevant</li> <li>Utvikle et nytt undervisningsopplegg innen profesjonsnær IKT i samarbeid med Laboratoriemedisinsk klinikk ved St. Olavs hospital</li> </ul> <p><b>Annet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeide for å øke antall EVU-tilbud</li> <li>TRONDBUS-prosjektet – utvikle eget digitalt minikurs for amerikanske og norske studenter</li> <li>Skape samarbeidsarenaer og treffpunkter for involverte i studieprogrammet BBIOING i Ålesund og Trondheim, for faglig- og pedagogisk utvikling av studieprogrammet.</li> <li>Styrke tilknytning til praksisfeltet</li> </ul>		I, NU, EA, A	1	
		I, NU I, NU, EA	4 4	
		I	2	
		I, NU, A	2	
<p><b>Kompetanseheving undervisning og vurdering for læring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Øke kompetansen om studentaktive læringsformer og vurdering for læring.</li> <li>Gjensidig læring og kompetanseheving innen digital undervisning.</li> <li>Identifisere mulige samarbeidspartnere og søke eksterne midler for utdanningsutvikling ved relevante utlysninger (f.eks. Helse Midt-Norge og DIKU)</li> </ul> <p><b>Opprettholde lavt frafall og god gjennomstrømming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppgradere studentareal (identitetsarealer)</li> <li>Ha fokus på undervisning og studiemiljø for et ekstra stort studentkull 2020, for å sikre kvalitet i gjennomføringen og å unngå stort frafall (kartlegge årsaker til frafall? ressursbruk og valg av undervisningsmetoder 1.klassenner?)</li> </ul>		I, NU, A	3	
		I, TL I, NU, EA	4 3	
Forskning	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<p><b>Infrastruktur for forskning og undervisning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skaffe oversikt over nødvendig forskningsinfrastruktur ved NV og MH for planlagt forskning ved IBF for å sikre tilgang til instrumenter og ekspertise</li> <li>Utarbeide plan for investeringer i infrastruktur/instrumenter</li> <li>Arbeide for etablering av eget leiested og arealer for en samling av IBF-aktiviteter</li> <li>Bidra til NTNU og NV sine veikart for Forskningsinfrastruktur</li> </ul>		I, NF	1	
<p><b>Økt ekstern finansiering fra nasjonale og internasjonale forskningskilder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Styrke forskningsaktiviteten i tråd med IBF sin strategi</li> <li>Fokusere mot SFF, FRIPRO og Kreftforeningen for prosjektf finansiering</li> <li>Øke finansiering fra HMN</li> <li>ERC <ul style="list-style-type: none"> <li>Rette oss mot kreftforskning i tråd med Horizon Europa «Mission Cancer»</li> </ul> </li> <li>Annen internasjonal finansiering for eksempel NovoNordisk</li> </ul>		I, NF, A	1	
<p><b>Styrke tverrfaglig forskningsaktivitet ved NV</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Økt samarbeid med kliniske og teknologiske miljø lokalt og internasjonalt</li> <li>Etablere kapasitet for behandling og lagring av klinisk materiale</li> </ul>		I, NF, A	2	
<p><b>Forskning i bredden – tiltak for å styrke forskningsaktiviteten i faggrupper med lav aktivitet.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføring av Kompetanseløft-prosjekter</li> <li>Legge til rette for deltagelse i forskningsprosjekter</li> </ul>		I	2	
<p><b>Åpen Forskning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>publisere i open access journaler</li> </ul>		I		
<p><b>Internasjonalisering i forskning – tiltak som motvirker hindringer pga. COVID-19.</b></p>		I		

Innovasjon og nyskaping	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>Innovasjonsklima</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deltagelse i fakultetets innovasjonsklimaprojekt</li> <li>Identifisere kompetansebehov og prioritere interesserte fagpersoner</li> <li>Involvere fakultetets innovasjonsledere i aktuelle prosjekter</li> </ul>		I	2	
<b>Innovasjon utdanning:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tydelige læringsmål og aktiviteter i studieprogram knyttet til innovasjon og entreprenørskap. Videreutvikling av innovasjonscamp for større studentgruppe og innføring i områdeemnet</li> </ul>		I, NU	1	
<b>Pågående og nye innovasjonsprosesser</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifisere flaskehals og behov.</li> <li>Oppfølging av innsendte patentsøknader</li> </ul>		I, NF	1	

Formidling og studentrekruttering	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>Internkommunikasjon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ha tydelige informasjonskanaler</li> <li>Styrke institutt møte som arena for kompetansebygging og erfaringsutveksling. Øke frekvensen av interne presentasjoner og invitere gjester fra praksisfeltet, samt sette av minst 1 møte i semesteret til fellesmøte med bioingeniormiljøet i Ålesund.</li> </ul>		I	1	
<b>Eksternkommunikasjon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppdatere ansattsider</li> <li>Oppdatere nettsider for forskning på IBF for å gi økt synlighet og kommunisere til mulige samarbeidspartnere.</li> </ul>		A NF	2	
<b>Studentkommunikasjon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppdatering inkl. nye bilder av alle studieprogramsidene i henhold til ny NTNU-mal</li> <li>Samarbeid med studenter og linjeforening om formidling</li> <li>Aktiv deltagelse i fakultetets satsning mot bedre kjønnsbalanse i studiet (SoME-kanal gutter)</li> </ul>		I, NU	1	

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
<b>Ny lederperiode</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Forbedrede ny åremålsperiode. Nye ledere, utvidet ledergruppe, studieprogramråd og programleder</li> </ul>		I	1	
<b>Organisasjonsutvikling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gjennomføre en kompetansekartlegging for vitenskapelige og teknisk ansatte for å bidra til best mulig utnyttelse av kompetanse, øke samarbeidsmuligheter, legge karriereplaner og dermed redusere sårbarhet og øke robustheten i fagmiljøet</li> <li>Vurdere kapasitet og organisering innen administrative områder, spesielt studieadministrasjon, for å redusere sårbarhet.</li> <li>Etablere gode prosesser for medvirkning i ansettelsessaker</li> <li>Sørge for gode betingelser for ansatte i kompetanseløft</li> <li>Aktiv deltagelse i piloter og innføring av digitale verktøy for administrasjon og undervisning.</li> </ul>		I, A  I I  I A	1  2 1  1 2	

I = instituttleder, NU = nestleder utdanning, NF = nestleder forskning, TL = teknisk leder, KS = kontorsjef; EA = emneansvarlig, A = alle

## HP institutt for biologiske fag Ålesund (IBA):

Utdanning og læringsmiljø 2021	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Identitetsareal for IBA er nødvendig for et godt læringsmiljø	01.01.21	Arealkontakt for NV, Instituttleder Viserektor	1	Dagens ordning med identitetsareal for IBA utløper 1/1-2021, Bør forlenges pga Covid19
Digital kompetanse i undervisning. <ul style="list-style-type: none"> <li>Videreutvikle og dele gode undervisningsmetoder / verktøy for alle som bruker digitalundervisning.</li> <li>Institutt seminar/-møter med erfaringsutveksling om digitalkompetanse</li> <li>Standardisere retningslinjer for tilgjengelighet til digitalundervisning for studenter</li> </ul> (Tilbud for kurs i digitalkomp må være lik for alle campus.)		Instituttleder Alle	1	NTNU/NVs støtteapparat kobles på ved behov
Bioingeniør levere bestilling på <u>Ex.phil</u> .	01.03 21	Instleder. Programkoordinator	1	Skal initieres av programråd
Obligatoriske kurs for PhD student bør leveres på alle campuser, evt. være hel eller delvis digitalisert for å <u>unngå</u> unødvendige reiser og kostnader for studenter innad på samme program.		Instituttleder Nestl forskning	1	Evt Dobbel husleige må belastes driftsmidlerne derfor behov for økonomisk kompensasjon. Også problem med barnehage mm
Fortsette å implementere Bærekraft i kompetansemål i emner og øvinger		emneansvarlig		
Fortsette <u>arbeide</u> med å utvikle alternative vurderingsformer		Bente	11	For alle emner
Utvikle EVU kurs, <u>webinar</u> , i samarbeid med Blue <u>Legasea</u>	oppstart 2020 første webinar -serie i 2021	Ragnhild, Kristin Tove	1	
Utvikle et tettere samarbeid med praksisfeltet med <u>fokus</u> på læringsmål i program og emner.		Bioing Biomarin innovasjon	Program og emneansvarlige	

Forskning 2021	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Utvikle konsesjon Utredning, forberedelse til og søknad for ny(e) konsesjon(er) Inkludere studenter i større grad i forskning, bacheloroppgaver og <u>studentbedrifter</u> .	2021-2022	Nestleder forskning		Infrastruktur som gir både økt mulighet i forskning og utdanning samt <u>økte</u> eksterne inntekter
Work towards a "digital twin" of a fish farm	løpende	emneansvarlige		Provide data <u>nescessary</u> to make a reliable digital twin. Cooperation with IHB and IIR, and industry. <u>Suggestion</u> : Workshop.
Øke antall nærings-Phd og/eller post docs i samarbeid med regionalt næringsliv	2021	Inst leder, nest leder forskning		Vær obs på IBA's grense for antall samtidige phder med tanke på å kunne yte god kvalitet i veiledning.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lage forskningsveikart for søknader til EU,NFR,RFH , NTNU,NV, (hvilke calls).</li> <li>EU-prosjekt (partner rather than lead)</li> <li>utarbeide en strategi for organisering av vår forskningsgruppe. Tilpassinger pga stor vekst</li> </ul>	Løpende	Nestleder forskning Inst leder		Important to identify relevant calls, connect to relevant networks, try to be partner on relevant proposals Helhetlig planlegging med tanke på egeninnsats mm

Formidling og <u>studentrekruttering</u> 2021	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Internkommunikasjon: Regelmessige faglige innlegg, primært phd og undervisningsmetodikk	2020-2021	Lars/HR		
Forskning på bærekraftsmålene skal synliggjøres på NTNUs nettside som eksempel..	2020-2021	prosjektansvarlige		
<b>Ferdigstille prosessen med oppdatering av nettsider</b> Synliggjøre arbeidslivskobling med praksis og deltestillinger, gjesteforelesere, ekskursjoner	2020-2021	NV-adm Programansvarlig/alle må bidra med forslag.		
Atlantehavsparken har blitt Norges eneste marine <u>vitensenter</u> . Samarbeide om gode arenaer for rekruttering og formidling av forskning-	2021	Lars, Snorre		



Innovasjon og nyskaping 2021	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader	Budsjettpost
Studentbedrifter	Vår	Birgitte		Deltakelse i NM	15 000
Innovasjonscamp	Vår	Birgitte (Gruppe)		Dagsseminar for alle 2. årsstudenter	30 000
Bidra til entreprenørskap/ start ups Klargjøre hvordan NTNU-systemet og NMK kan utfylle hverandre.	Vår	Inst leder Lars, Stig Birgitte		Gjelder både studentbedrifter og andre ideer fra feks bacheloroppgaver. Bruke samarbeidsavtalen med NMK aktivt NTNU-systemet	25000

Ansettelse og kompetanseutvikling	Start/slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader	Budsjettpost
<del>Ansattmobilitet/</del> hospitering	Løpende	Tove		Oppfordres til mobilitet, bidra til kontakter for Studentutveksling og forskningsnettverk	Dekke merkostnader utover Erasmus-støtte.
Øke bemanning ifht langtidsbemanningsplan med ingeniør på lab og studiekonsulent.		instleder		Svært sårbare punkt for instituttet	
studentassistenter	semesterstart	Nestleder utdanning		Ta systematisk i bruk ordning med studentassistenter, Kartlegge behov.	
Veiledningsseminar for samarbeidspartnere og ansatte	Desember	Anne R.			15 000

Organisasjonsutvikling, ledelse og kompetanseutvikling 2021	Start/Slutt	Ansvarlig	Prioritet	Merknader
Intern opplæring, prosjektstyring, BOTT				
Fokus på arbeidsmiljø og oppfølging av ARK	løpende	Instituttleder/HR Alle		Se det i sammenheng med tiltak for <u>bevare/utvikle</u> (2020) etter ARK-undersøkelsen
Tverrfaglig samarbeid på Campus Ålesund - Areal, Forskning, utdanning mm				
<u>Arealplan Campus Ålesund</u>	løpende	NV-arealkoordinator/Bente		
Utvikle plan for mentorer for alle nytilsatte	løpende	HR		Alle har mentor, men tydeliggjøre retningslinjer med tanke på forventningsavklaringer.

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: Dekan

---

Signatur: ØWG/ECB

## NVS-sak 14/20 Medvirkningsordning ved NVs institutter

---

Vedlegg: NTNUs styringsreglement

---

### Tilråding:

Fakultetsstyret tar orienteringen om medvirkningsordning ved NTNU til etterretning, og vedtar følgende medvirkningsordning ved NVs institutter med virkning fra august 2021:

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

---

### Bakgrunn

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

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

I dag har 63 % av instituttene ved NTNU utvidet ledergruppe som medvirknings-ordning. Den ordningen er valgt for alle instituttene ved AD, IE, IV og MH, mens instituttene ved HF og NV har en blanding av utvidet ledergruppe og styrer. Alle instituttene ved SU og ØK har styrer, mens VM har instituttråd.

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

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

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

## Styringsreglement

for

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

*Fastsatt av Styret 7. desember 2016<sup>1</sup>*

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 rettvise 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 anses 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 enheter<sup>1</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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 studentombud<sup>2</sup> og et personvernombud<sup>3</sup>.

## 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:

---

<sup>2</sup> O - sak 11/17

<sup>3</sup> 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, overordnetes nivåes beslutninger og styrenes vedtak.

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

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

- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak
- lede enhetens ansettelsesutvalg/tilsettingsutvalg
- 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 styringsreglementet<sup>4</sup>

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.

---

<sup>4</sup> S-sak 30/18

---

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: Dekan

---

Signatur:

---

## NVS-sak 15/20 Utlysning av instituttlederstillinger

---

### Tilråding:

Fakultetsstyret vedtar forslag til kunngjøringstekster slik de fremstår.

---

### Bakgrunn:

I NTNU styresak S-sak 56/20 ble rekrutteringsprosess, prosedyrer og betingelser for ansettelse av instituttledere vedtatt. Ved Fakultet for Naturvitenskap er det syv instituttlederstillinger som skal lyses ut. Institutt for Materialteknologi er ikke med i denne kunngjøringen da ny instituttleder for perioden ble ansatt i august i år.

Følgende overordnet tentativ tidsplan på NTNU er lagt:

Tid	Aktivitet	Ansvarlig
29.10.	Styrebehandling: <ul style="list-style-type: none"><li>sammensetning av innstillingsutvalg</li><li>felles utgangspunkt for utlysningstekst. Fakultetsstyrene og Museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger.</li></ul>	Rektor
november/ desember	Administrative forberedelser på fakultetene/museet etter styrebehandling:	HR Fakultet/ Fakultetsstyret

---

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

7491 Trondheim  
Norway

postmottak@nv.ntnu.no

+47 73594018

O.Sagmo

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medbestemmelse/ferdigstillelse av utlysningstekstene</li> <li>• Oppnevning av innstillingsutvalg</li> <li>• Annonseringsplaner; fellesannonsering og fagspesifikk annonsering</li> </ul>	
desember	<p>Koordinering av NTNU Fellesannonse i trykte media for alle instituttstillingene</p> <p>Fagspesifikk annonseringsplan koordineres på det enkelte fakultet</p>	Koordinator gjør avtale med annonsebyrå og evt. NTNUs kommunikasjonsavdeling
21.12.2020	Godkjente utlysningstekster publiseres	HR Fakultet
20.01. – 21.01.2021	Styrebehandling - Ansettelse av dekaner og direktør VM	NTNU Styre
24.01.2021	Felles søknadsfrist instituttlederstillinger	HR Fakultet
januar – februar/ mars	Påtroppende dekaner følger sine rekrutteringsprosesser	HR Fakultet / påtroppende dekan
mars/april	Ansettelse av instituttledere i Fakultetsstyrene og Museumsstyret	Dekan/ Direktør VM
april/mai	Tilbud og svarfrist nye instituttledere	
01.08.2021	Tiltredelse – instituttledere 2021-2025	

### Kunngjøringstekst

NTNU har vedtatt en generell kunngjøringsdel som ikke kan endres. Her vises det særlig til at kravet om førstekompetanse er ufravikelig og at ledererfaring knyttes opp mot erfaring med faglig ledelse. Det skal videre legges stor vekt på høy motivasjon for ledelse i academia og personlige lederegenskaper. Utlysningsteksten er ment som et tydelig utgangspunkt for rekruttering av instituttledere. Alle stillingene er planlagt kunngjort i perioden 21.12.20 – 24.01.21, noe som vil bidra til en oppmerksomhet i annonseringen.

Instituttene har ulike størrelser og fagprofil. Det åpnes for at fakultetsstyrene og museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger. De syv kunngjøringstekstene på NV er i stor

grad like i sine kvalifikasjonskrav, med unntak av Institutt for biologiske fag Ålesund og Institutt for bioingeniørfag der kravet om førstekompetanse unntaksvis kan fravikes for kandidater med omfattende og særlig relevant realkompetanse for stillingen. Dette er avklart med HR- og HMS-sjef i den sentrale HR- og HMS-avdelingen på NTNU.

Følgende forslag til kunngjøringstekster legges frem for Fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap:

### **NTNU – kunnskap for en bedre verden**

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

### **Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for biologiske fag Ålesund

### **Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?**

Institutt for biologiske fag søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Ålesund

Institutt for biologiske fag Ålesund tilbyr profesjonsutdanninger med basis i naturvitenskapelige fag. Instituttet har i dag 300 studenter og 34 ansatte, hvorav 6 er doktorgradsstipendiater. Instituttet er tett knyttet til det regionale næringslivet, både til helsevesenet og innen marin sektor. Instituttet har fokus på forskning, innovasjon og kunnskapsutvikling relatert til helse og bærekraftig utnyttelse av ressursene i havet, medisinsk og marin laboratorieteknologi. Forskningen er i hovedsak knyttet til forskningskonsesjon på oppdrett av laksefisk.

Forskningen er delvis finansiert av privat næringsliv og Norges forskningsråd som de viktigste finansieringskildene. Eksterne samarbeidspartnere til instituttet er kommune, sykehus og privat næringsliv.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

### **Arbeidsoppgaver**

#### **Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:**

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor

- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

**Personalledelse og arbeidsmiljø:**

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

**Daglig drift av instituttet:**

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur
- det forventes av stillingsinnehaveren å bidra innen forskning, undervisning og veiledning

**Kvalifikasjonskrav**

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder. Kravet om førstekompetanse kan unntaksvis fravikes for kandidater med omfattende og særlig relevant realkompetanse for stillingen
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

**Ønskede kvalifikasjoner**

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
- innsikt i generelle behov for laboratorieteknisk og innovasjonsrettet utdanning

**Personlige egenskaper**

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interesser
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

### Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

### Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

### Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.



Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

### **NTNU – kunnskap for en bedre verden**

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

### **Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for bioingeniørfag

#### **Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?**

Institutt for bioingeniørfag søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim

Institutt for bioingeniørfag sin hovedaktivitet er utdanning av bioingeniører. Institutt har i dag 37 ansatte med til enhver tid 200 bachelorstudenter. Instituttets emneportefølje bidrar til en fremtidsrettet profesjonsutdanning innen bioingeniørfag som dekker viktige behov i regionalt og nasjonalt helsevesen. Hvert år uteksamineres ca 60 offentlig autoriserte bioingeniører med relevant og høy kompetanse. Tett samarbeid med praksisfeltet er med på å sikre relevans og kvalitet i undervisningen.

Selv om hovedaktiviteten til instituttet er utdanning, har instituttet en betydelig forskningsaktivitet. Forskningsinnsatsen er i hovedsak rettet mot problemstillinger for bedret diagnostikk og behandling av kreftsykdom og spenner fra grunnforskning på regulering av cellulære prosesser til mer anvendt forskning. Instituttet har et utstrakt forskningssamarbeid med nasjonale og internasjonale partnere og er en aktiv partner i et Senter for Fremragende Forskning (SFF CEMIR).

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur
- det forventes av stillingsinnehaveren å bidra innen forskning, undervisning og veiledning

### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder. Kravet om førstekompetanse kan unntaksvis fravikes for kandidater med omfattende og særlig relevant realkompetanse for stillingen.
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

### Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

### Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interesserter
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

### Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

### Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

### Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

*NTNU – kunnskap for en bedre verden*

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

## **Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for biologi

### **Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?**

Institutt for biologi søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Institutt for biologi arbeider med globale utfordringer innenfor naturmangfold, klima, miljø, helse og ernæring. Instituttets kompetanse om biologiske prosesser på alle nivå — fra molekyler til økosystemer — bidrar til et bærekraftig samfunn. Instituttet utdanner kandidater til et bredt spekter av jobber i både offentlig forvaltning, næringsliv og academia. Instituttet har 180 ansatte hvorav 110 i midlertidige stillinger (stipendiat/postdoktor/forsker). Med det høyeste opptakskravet i landet har instituttet et meget godt studentgrunnlag fordelt på 350 bachelorgradsstudenter og 140 mastergradsstudenter. Ekstern prosjektportefølje utgjør 40% av totalbudsjettet med Norges forskningsråd, EU og næringsliv som de viktigste finansieringskildene. Instituttet leder et Senter for

fremragende forskning -SFF (CBD). Eksterne hovedsamarbeidspartnere utover UH-sektoren er NINA, SINTEF, aktører i havbruksnæringen og offentlig forvaltning.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder.
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

**Ønskede kvalifikasjoner**

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

**Personlige egenskaper**

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interessenter
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

**Vi tilbyr**

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

**Lønn og vilkår**

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

**Om søknaden**

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

**Generell informasjon**

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

*NTNU – kunnskap for en bedre verden*

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

## **Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for bioteknologi og matvitenskap

### **Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?**

Institutt for bioteknologi og matvitenskap søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Institutt for bioteknologi og matvitenskap har en nasjonal rolle og ansvar for forskning og undervisning, og har et bredt spekter av kompetanse innen bioteknologi og matvitenskap. Instituttet har et spesielt ansvar for undervisning i fagene biokjemi og mikrobiologi, og har 550 bachelor- og mastergradsstudenter. Den vitenskapelige aktiviteten er organisert i de fire hovedområdene biopolymerer og biomaterialer, matvitenskap, mikrobiell bioteknologi, og analyse

og kontroll av mikrobielle systemer. Instituttet har fokus på å utvikle integrerte forskningsgrupper der forskere og forelesere innen relaterte felt kan etablere sterke forsknings- og undervisningsenheter. Institutt for bioteknologi og matvitenskap er vert for det nasjonale senteret for opplæring, forskning og innovasjon i bioteknologi: [Center for Digital Life Norway](#). Instituttet har 119 ansatte hvorav 50 er ph.d.-kandidater.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning



- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

### Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

### Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interesser
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

### Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

### Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

### Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

*NTNU – kunnskap for en bedre verden*

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

## **Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for fysikk

### **Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?**

Institutt for fysikk søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Institutt for fysikk, med 170 ansatte inkludert midlertidig vitenskapelige stillinger, har ansvar for fysikkemner for de best rekrutterende utdanningene innen fysikk i Norge. Hvert studieår underviser instituttet over 60 emner, primært for studenter på studieprogram i fysikk, men også for ingeniør- og teknologistudenter som skal ha fysikk i sin utdanning, i tillegg til etter- og videreutdanning.

Faglig bedriver instituttet forskning innen astrofysikk, atmosfærefysikk, realfagsdidaktikk, materialfysikk, nanovitenskap, overflatefysikk, optikk, solenergi, biofysikk og medisinsk teknologi. Institutt for fysikk er en av vertsinstituttene for Skolelaboratoriet ved NTNU.

Instituttet er i ekspansjon, drifter flere nasjonale forskningsinfrastrukturer og to nasjonale Sentre for Fremdragende Forskning (SFF); SFF QuSpin og SFF PoreLab. Videre er instituttet en viktig deltager i flere SFF og Sentre for Fremdragende Innovasjon (SFI). Instituttet har ca. 240 eksternfinansierte forskningsprosjekter.

Instituttet samvirker med resten av NTNU, SINTEF, norsk industri, offentlig sektor (skole og helse) og arbeider aktivt for å bygge og vedlikeholde et bredt internasjonalt nettverk innen sine forskningsområder.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

### Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
- erfaring fra avansert eksperimentell virksomhet

### Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interessenter
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

### Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

## Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

## Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

*NTNU – kunnskap for en bedre verden*

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

## Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for kjemi

### Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for kjemi søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Institutt for kjemi tilbyr både teoretiske og praktiske fagområder. Dette påvirker miljø, industri, skoleverket, forskning og forvaltning. Kjemifag er også basisfag for medisin, biologi og teknologi. Instituttet bidrar med kjemiemner for andre utdanninger innen teknologi og realfag og er en viktig bidragsyter inn i kjemiutdanningene ved NTNU. Instituttet har 90 ansatte, inkludert midlertidig vitenskapelige stillinger. Institutt for kjemi utdanner kandidater til et bredt spekter av jobber i både offentlig forvaltning, næringsliv og akademia.

Instituttet er en viktig deltaker både i ett Senter for fremragende forskning (SFF) og Sentre for Fremdragende Innovasjon (SFI). Instituttet samvirker med resten av NTNU, SINTEF, norsk industri, offentlig sektor (skole og helse) og arbeider aktivt for å bygge og vedlikeholde et bredt internasjonalt nettverk innen sine forskningsområder.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester

- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder.
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

### Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

### Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interesser
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

### Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

### Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

### Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

---

*NTNU – kunnskap for en bedre verden*

*Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.*

**Ved Fakultet for Naturvitenskap har vi ledig stilling som**

Instituttleder – Institutt for kjemisk prosess teknologi



## Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for kjemisk prosess teknologi søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets øverste leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Kjemisk prosess teknologi handler om å foredle ulike råvarer til produkter som verden har behov for på en bærekraftig måte, ved å ta kjemien fra laboratorieskala til industriell produksjon. Dette krever et bredt spekter av kunnskap, fra forståelse av molekylære prosesser og nanoteknologi til bygging og drift av store prosessanlegg. Fagområdet er sentralt innen bærekraftig utvikling, blant annet innen miljøvennlig og energieffektiv ressursutnyttelse, nye prosesser basert på biologisk råstoff, resirkulering og minimering av utslipp, samt rensing og behandling av vann og gass. Instituttets styrke ligger i høy internasjonal kompetanse - både innen eksperimentbasert og beregningsbasert kunnskapsproduksjon, og det er i dag 112 studenter og 170 ansatte ved instituttet, hvorav 71 er doktorgradsstipendiater.

Forskning er en viktig aktivitet for instituttet, og over 2/3 av instituttets midler kommer fra eksterne kilder, hvor Norges forskningsråd, EU og industri er de viktigste bidragsyterne. Instituttet er vertskap for to SFI-sentre og er med i flere store forskningssamarbeid, både nasjonalt og internasjonalt. Institutt for kjemisk prosess teknologi samarbeider tett med SINTEF, RISE PFI, andre universiteter, samt næringsliv innen et stort spekter av bransjer.

Nærmere opplysninger om fakultetet med dets institutter finnes på <http://www.ntnu.no/nv>.

## Arbeidsoppgaver

### Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- ivareta samarbeidet med andre institutter og delta i utviklingen av fakultetet.

### Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse

- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

#### Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning, forskning, innovasjon og formidling.
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring
- Sørge for ivaretagelse av HMS-rutiner og utvikling av en god HMS-kultur

#### Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av fakultetets fagområder, fortrinnsvis innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

#### Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

#### Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper med en motiverende og inkluderende lederstil
- være en god lagspiller i et tverrfaglig lederteam, i en kompleks kunnskapsorganisasjon med mange interessenter
- gode strategiske evner
- være en tydelig og samlende leder, med evne til å løse utordringer på en åpen og ærlig måte, samt evne å prioritere, gjennomføre og ta beslutninger

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

#### Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

## Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

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

## Om søknaden

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

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

## Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan Øyvind Weiby Gregersen, tlf. 91567096, e-post: [oyvind.w.gregersen@ntnu.no](mailto:oyvind.w.gregersen@ntnu.no)

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt seksjonsleder HR/HMS Marit Martinsen, tlf. 92438325, e-post: [marit.martinsen@ntnu.no](mailto:marit.martinsen@ntnu.no)

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

**Søknadsfrist: 24.01.2021**

## Notat

---

Til: Fakultetsstyret

---

Kopi til:

---

Fra: Dekan

---

Signatur: ØWG/MFM

## NVS-sak 16/20 Oppnevning av representanter til innstillingskomiteene for instituttlederansettelsene

---

### Tilråding:

Fakultetsstyret oppnevner følgende personer som medlemmer til Innstillingsutvalget for tilsetting av ny instituttleder ved 7 institutt ved NV. Innstillingsutvalgene følger krav til sammensetning og kjønnsbalanse, og er sammensatt av representanter for vitenskapelige, tekniske og administrativt ansatte så langt det har latt seg gjøre, i tillegg til studentrepresentanter i hvert utvalg.

Institutt for biologiske fag Ålesend:

1. Førsteamanuensis Egidijus Dauksas
2. Universitetslektor Stig Atle Tuene

Institutt for biologi:

1. Professor Bjørn Munro Jensen
2. Senioringeniør Anita Kaltenborn

Institutt for bioteknologi og matvitenskap:

1. Professor Finn Lillelund Aachman
2. Stipendiat Veronica Hjellnes Hammer

Institutt for bioingeniørfag

1. Professor Geir Bjørkøy
2. Senioringeniør Frode Vågen

Institutt for fysikk:

1. Professor Berit Bungum
2. Professor Asle Sudbø

Institutt for kjemi:

1. Professor Lise Kvittingen
2. Overingeniør Susana Villa Gonzales

Institutt for kjemisk prosessteknologi:

1. Professor Hanna Knuutila
  2. Senioringeniør Gøril Flatberg
- 

## Bakgrunn

I NTNUs styresak 56/20 ble prosedyrer og betingelser for tilsetting av instituttledere vedtatt.

### *Innstillingsmyndighet*

Tilsetting av instituttleder foretas på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Etter univl. § 11-1 (3) fastsetter styret selv innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m. Det forutsettes imidlertid at studentene skal være representert i utvalget hvis ikke styret enstemmig vedtar noe annet.

NTNUs styre behandlet 29.10.20 styresak 56/20 og vedtok følgende sammensetning av innstillingsutvalgene ved NTNU:

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

- *Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)*
- *2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet*
- *2 representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene*
- *1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgt»*

Når det gjelder representanter som oppnevnes av hhv. Fakultetsstyret, arbeidstakerorganisasjonene og fakultetstillitsrepresentant for studentene, ser en det som gunstig dersom disse har tilknytning til det aktuelle instituttet.

### *Kjønnsbalanse*

Innstillingsråd- og utvalg etter universitets- og høyskoleloven er offentlige organ, og omfattes av kravene til kjønnsbalanse i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette innebærer at lovens §28 om kjønnsbalanse skal følges. Bestemmelsen inneholder følgende kriterium for utvalg med seks til åtte medlemmer; hvert kjønn skal være representert med minst tre. Dersom det ikke lar seg gjøre å finne et tilstrekkelig antall kvalifiserte medlemmer av begge kjønn må det søkes om dispensasjon fra KD.

## Innstillingsutvalg ved NV-fakultetet

### *Institutt for biologiske fag Ålesund*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA):

1. [Førsteamanuensis Egidijus Dauksas](#)
2. [Universitetslektor Stig Atle Tuene](#)

LOSAM har foreslått:

1. Førsteamanuensis Anne Stene
2. Seniorrådgiver Linda Katrin Myren Vada

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Synnøve Dvergsdal

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har tre vitenskapelig ansatte og en administrativ ansatt. Innstillingsutvalget ved IBA vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

### *Institutt for biologi*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for biologi (IBI):

1. [Professor Bjørn Munro Jensen](#)
2. [Senioringeniør Anita Kaltenborn](#)

LOSAM har foreslått:

1. Professor Sigurd Einum
2. Ph.d.-konsulent Maja Caroline Haaker

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Hedda Førde

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har to vitenskapelig ansatte, en teknisk ansatt og en administrativ ansatt. Innstillingsutvalget ved IBI vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Utvalget ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

*Institutt for bioteknologi og matvitenskap*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT):

1. [Professor Finn Lillelund Aachman](#)
2. [Stipendiat Veronica Hjellnes Hammer](#)

LOSAM har foreslått:

1. Senioringeniør Martin Gimmestad
2. Førsteamanuensis Eirin Skjøndal Bar

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Synne Røsten

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har tre vitenskapelig ansatte og en teknisk ansatt. Innstillingsutvalget ved IBT vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

*Institutt for bioingeniørfag*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for bioingeniørfag (IBF):

1. [Professor Geir Bjørkøy](#)
2. [Senioringeniør Frode Vågen](#)

LOSAM har foreslått:

1. Førstelektor Kristin Gabestad Nørsett
2. Universitetslektor Ragnhild Bach

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Cecilie Græsholt

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har tre vitenskapelig ansatte og en teknisk ansatt. Innstillingsutvalget ved IBF vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

*Institutt for fysikk*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for fysikk (IFY):

1. [Professor Asle Sudbø](#)
2. [Professor Berit Bungum](#)

LOSAM har foreslått:

1. Rådgiver Peder Kristian Brenne
2. Professor Turid Renaas

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Vilde Vraalstad

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har tre vitenskapelig ansatte og en administrativ ansatt. Innstillingsutvalget ved IFY vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

*Institutt for kjemi*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for kjemi (IKJ):

1. [Professor Lise Kvittingen](#)
2. [Overingeniør Susanna Villa Gonzales](#)

LOSAM har foreslått:

1. Senioringeniør Jon Erik Åseng
2. Kvinnelig representant (vit eller adm kommer)

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Mathias Hancon Gerace

Siste medlem fra LOSAM er ikke avklart i innstillingsutvalget til IKJ enda, men de leter etter en kvinnelig representant for å kunne oppnå kjønnsbalanse i utvalget. Listen oppdateres så fort dette er på plass.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.



*Institutt for kjemisk prosess teknologi*

Dekanens forslag er at fakultetsstyret oppnevner for innstillingsutvalg ved Institutt for kjemisk prosess teknologi (IKP):

1. [Professor Hanna Knuutila](#)
2. [Senioringeniør Gøril Flatberg](#)

LOSAM har foreslått:

1. Professor Magnus Rønning
2. Overingeniør Gunn Toril Wikdahl

Fakultetstillitsrepresentantene har oppnevnt

1. Mats Kulås

Sammen med de medlemmene som er foreslått fra LOSAM vil dette gi et utvalg som i tillegg til dekan og en student har to vitenskapelig ansatte og to teknisk ansatte. Innstillingsutvalget ved IKP vil imøtekomme kravet om kjønnsbalanse.

Komiteen ledes av dekan ved NV Øyvind W. Gregersen.

*Ansettelsesmyndighet*

Det er Fakultetsstyret som foretar tilsetning på bakgrunn av innstillingsutvalgenes innstilling. Ved NV vil vi i tillegg til første og annengangs intervju gjennomføre personlighets- og evnetest utført av en sertifisert HR-rådgiver ved fakultetet. Dekan vil også foreta referanseinnhenting av de aktuelle kandidatene.

Prosessene er planlagt ferdig innen utgangen av mars.

**Overordnet plan for rekruttering av instituttledere:**

Dato	Aktivitet
06.11.20	Bestilling til institutter på utlysningstekst og kandidater innstillingsutvalg
03.12.20	Fakultetsstyremøte
03.12.20	Lete/finne-komiteer
21.12.20	Utllysning av instituttlederstillinger
20.-21.01.20	Vedtak om tilsetning av prorektorer, dekaner og direktør VM
24.01.20	Søknadsfrist instituttledere
Uke 4 - 8	Innstillingsutvalgene gjennomfører samlingsmøte og førstegangsintervju
Uke 8-10	Gjennomføring av personlighetstest og evnetest
Uke 10 - 11	Innstillingsutvalgene gjennomfører andregangsintervju
Ila april	Innstilling fakultetsstyre