

Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 6 juni 2024 kl. 0900 -1200 Møtested: Realfagbygget E1-118

Signatur:

Møte 2/24 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS - sak 6/24 - Langtidsbudsjett og strategisk personalplan 2024-2027 – rammer (saksvedlegg)

NVS - sak 7/24 - Systematisk HMS-arbeid og gjennomgang av HMS-avvik (saksvedlegg)

O-sak: Institutt og faggruppestruktur ved NV – status (saksvedlegg)

O-sak: Status økonomi NV per april og årsprognose 2024 (saksvedlegg)

O-sak: Søkertall 2024 (saksvedlegg)

O-sak: Status for porteføljeutvikling (saksvedlegg)

O-sak: Statusrapport 2/2024 (presenteres i møtet)

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

Postadresse

7491 Trondheim

Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@nv.ntnu.no

www.ntnu.no/nv

Besøksadresse

Høgskoleringen 5
Realfagbygget, Blokk
D, 1. etg.

Telefon**Saksbehandler**

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: TOH/TR/ØWG

NVS-sak 6/24 – Langtidsbudsjett og strategisk personalplan 2025-2028 – rammer

Tilråding:

Fakultetsstyret godkjenner rammer og prosess for strategisk personalplan og langtidsbudsjett.

Innledning

NV-fakultetet innførte i 2022 strategisk personalplan (SPP) som et verktøy på alle våre enheter. Hensikten med planen var og er en helhetlig og langsiktig virksomhetsplan hvor hver enhet ser sine samlede ressurser innen økonomi og bemanning opp mot strategien og de faglige ambisjonene til fakultetet som helhet og den enkelte enhet. Vurderingene som ligger til grunn for SPP skal være transparente og solid forankret i fakultetets og instituttens strategi. Strategisk personalplanlegging er et viktig verktøy for kompetanseutvikling, rekruttering og ressursfordeling for det enkelte institutt, og ikke minst for fakultetet samlet. I planen skal hver enhet vurdere studieprogramportefølje, prosjektportefølje og tilgjengelige ressurser i sammenheng.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Gjennomføring

SPP er en langsiktig plan som legges for den kommende langtidsperioden, og som rulleres og revideres årlig. I fjorårets prosess arbeidet enhetene med langtidsbudsjett på våren, og strategisk personalplan og revidert langtidsbudsjett på høsten.

Fjorårets arbeid med strategisk personalplan og langtidsbudsjett legger fundamentet også for dette årets planer. Samtidig legges det opp til en forenklet prosess våren 2024 med felles frist 05.06. Bakgrunnen for en forenklet prosess er stor usikkerhet for faktorer vesentlig for langtidsplanlegging. NV-fakultetet har pågående bemanningsstopp samtidig som drift og investeringer er redusert til et minimum. NTNU går mot en ny strategiperiode, med tanke på fremtidige prioriteringer. Ny instituttstruktur skal vedtas og vil påvirke bemanningsplanene. Foreløpige bevilgningsrammer for langtidsperioden er estimert fra rektor, men med spesielt stor usikkerhet på grunn av overgang til ny rammefordelingsmodell (RFM). I rektors rammer er ikke ny EU medfinansieringsordning innregnet, samtidig som det foreslås 20% medfinansiering i styresak til NTNUs styre. For NV vil medfinansiering bety 6-7 millioner økt bevilgning, litt avhengig av hvordan ordningen innrettes og finansieres. I rektors rammer for langtidsperioden legges det også opp til større bevilgningskutt enn tidligere signalisert, noe som reduserer planleggingsrammer for alle fakultet. NV-fakultet har pågående prosesser i forhold til instituttsammenslåing og studieporteføljeprosess som også vil påvirke bemanningsplaner og strategisk handlingsrom. Det vil være begrenset nytte av en grundig prosess før flere forutsetninger for planlegging er på plass.

For vårens prosess er hovedfokus å oppdatere løpende bemanningsplaner for å synliggjøre effekter av bemanningsstopp. Bevilgningsfinansiert bemanning må ned for å kunne skape en mer bærekraftig økonomi som skaper et handlingsrom for strategiske bemanningsplaner og langtidsbudsjetter. Oppdatering av bemanningsplaner viser foreløpig moderat effekt av igangsatt bemanningsstopp, men det er forventet økte effekter over tid. Effekter av redusert bemanning vil i stor grad påvirke strategiske bemanningsplaner og økonomiske handlingsrom for langtidsperioden.

For høstens prosess vil det bli ytterligere arbeid mot konsekvenser av endrede økonomiske rammevilkår (ny fordelingsmodell) og igangsatte økonomiltak, som f.eks. bemanningsstopp, revidering av studieporteføljen og instituttstruktur. Konsekvensene av reduksjon i antall årsverk i forhold til oppnåelse av strategiske mål, ambisjoner og faglig aktivitet, vil måtte beskrives tydeligere.

Langtidsbudsjett 2025-2028

Langtidsbudsjettet legges for den neste fireårsperioden (2025-2028), med utgangspunkt i fakultetets tildelte planleggingsrammer for bevilgningsinntekt fordelt via NTNUs estimerte fremtidige rammefordelingsmodell (RFM). Det forutsettes foreløpig at det blir vedtatt en medfinansiering på 20% av endring i EU-portefølje. Samlet ramme fordeles igjen per enhet

med fakultetets eksisterende viderefordelingsmodell (VFM). Det vil si at nye foreslåtte parametere i RFM dempes på lik linje med hvordan de samme parameterne ble dempet i gammel VFM. Eventuelle endringer i NVs VFM-modell blir tema så fort NTNUs RFM-modell er landet av NTNUs styre.

Fakultetets samlede bevilgningsinntekt

Bevilgningsinntektene er beregnet med grunnlag i simulering av fakultetets fremtidige produksjon av studiepoeng, doktorgrader og EU-omsetning som er de nye inntektsindikatorene i ny foreslått rammefordelingsmodell (RFM). Disse er sammenholdt med øvrige fakulteters tilsvarende simulering for å kunne beregne fremtidig inntekt. Bevilgningsinntekten har en forskyvning ift. produksjonsåret, slik at bevilgningsinntekten for 2025 baserer seg på faktisk produksjon i 2023, mens estimert bevilgning for 2026-2028 baserer seg på estimert produksjon 2024-2026. Et unntak er ny foreslått indikator for EU medfinansiering, der veksten fra 2022-2024 gir utgangspunktet for bevilgning i 2025, og estimert utvikling gir estimert bevilgning i langtidsperioden. Innretningen på EU-medfinansiering er fortsatt uklar, så også hvordan ordningen skal finansieres. NV har hatt høy vekst i EU-aktivitet fra 2022-nivået (basis i ny modell). Det forutsettes foreløpig at veksten fra 2022-2024 gir varig økning av bevilgningsnivået frem til EU-aktiviteten eventuelt reduseres (og bevilgning også reduseres med 20% av nedgangen).

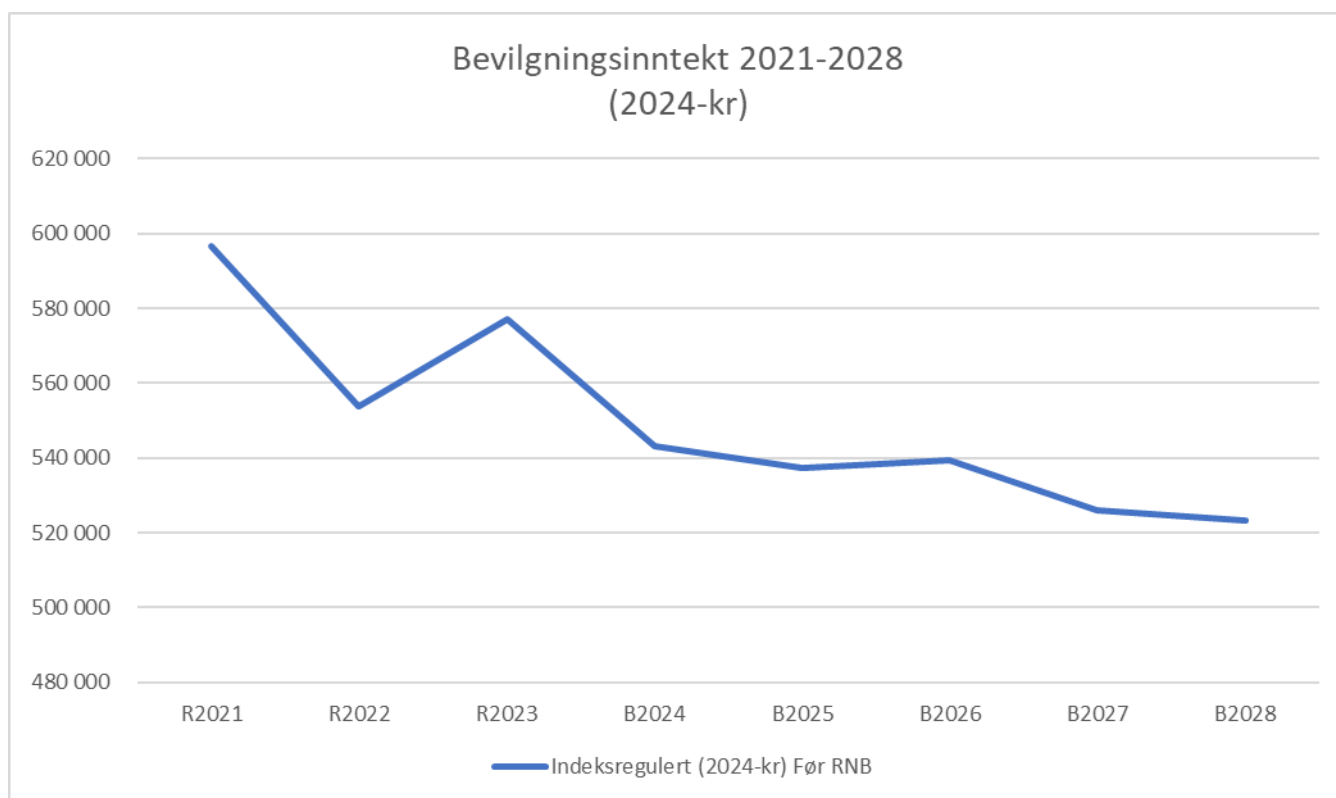
	R2022	R2023	B2024	B2025	B2026	B2027	B2028
Bevilgningsinntekt	516 453	554 261	543 208	530 088	532 056	518 994	516 013
Nominell endring	- 25 948	37 808	- 11 053	- 13 120	1 968	- 13 062	- 2 981
EU-medfinansiering				7 208	7 403	7 053	7 435
Indeksregulert (2024-kr) Før RNB	553 756	576 986	543 208	537 296	539 459	526 047	523 448
Realendring	- 42 943	23 229	33 778	- 5 912	2 164	- 13 413	- 2 598

Tabell 1: Estimert bevilgningsinntekt – planleggingsrammer ramme drift (RD) 2025-2028. Tall i 1000 (2024-kr).

2024-RD bev	SPE endring	Ph.d. endring	Bevkutt	Andre endringer	Nye studieplasser	Lukkingsgap EU	20% medfin NV Lukking	Sum RD 2025
543 208	- 39	- 469	- 6 810	- 1 570	- 1 695	- 2 197	7 208 - 339	537 297

Tabell 2: Estimerte endringseffekter – planleggingsrammer ramme drift (RD) 2024-2025. Tall i 1000 (2024-kr.)

Som beskrevet tidligere var nedgangen i bevilgning svært høy inn i 2024, noe som i hovedsak skyldtes kutt i basisfinansiering fra KD, tilbaketrekkning av studieplasser, redusert produksjon og dårligere resultatbevilgning. Endringen til 2025 skyldes delvis produksjon i 2023 og ny RFM-modell, men den største endringen er forventet redusert basisfinansiering fra kunnskapsdepartementet til NTNU. For rammene i langtidsperioden estimeres det stabil produksjon og uttelling på nye resultatindikatorer, men bevilgningskutt fra KD videreføres som en årlig nedgang. Foreløpige rammer fra rektor er basert på en foreslått rammefordelingsmodell som ennå ikke er vedtatt av NTNUs styre.



Figur 1: Utvikling bevilgningsinntekt - planleggingsrammer ramme drift (RD) 2021-2028. Tall i 1000 (2024-kr)

Foreløpige planleggingsrammer tilsier at fakultetet kan forvente en realnedgang i bevilgning på i beste fall om lag 5,9 mill. kr. fra 2024 til 2025. Dette inkluderer et estimat på 20% EU medfinansiering på 7,2 mill. uten at finansiering av ny ordning er vurdert. Det er noen modelltekniske effekter (eks. lukningsgap) og andre endringer som kan endres før rammene blir mer nøyaktige til høstens prosesser.

2024 vil bli et krevende år for NV, der det er mulig at fakultetet ikke fort nok får effekter av igangsatte tiltak for å svare ut årets resultatkrav fra rektor (jmf. O-sak: Status økonomi NV per april og årsprognose 2024). Videre nedgang setter ytterligere press på økonomien og forsterker viktigheten av å arbeide godt med å tilpasse fakultetets aktivitet til endrede rammevilkår. Strategisk personalplan er et viktig verktøy i dette arbeidet, hvor fakultetet må planlegge godt med effektene man forventer av økonomiltakene som er igangsatt.

Tidligere bevilgningsreduksjon skyldtes i all hovedsak kutt i basisbevilgning, inntrekk av studieplasser og nedgang i resultatbevilgning både til utdanning og forskning etter pandemien. Enhetene estimerer en utflating fremover, der spesielt studiepoengproduksjon og doktorgradsdisputas vil få betydning i fremtidige bevilgningsrammer fra KD og fra rektor gjennom rammefordelingsmodellen.

Bevilgning per enhet

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

Enheter	Bevilgning 2024-2028				
	2024	2025	2026	2027	2028
Fakadm	134 761	134 304	134 691	127 853	127 266
IBI	71 498	69 160	70 112	68 695	68 872
IBT	46 852	43 565	43 901	43 305	42 435
IFY	76 882	75 048	75 895	74 673	74 347
IKJ	37 349	34 525	35 296	34 289	34 549
IKP	40 875	41 349	40 741	39 819	38 913
IMA	71 817	70 513	69 498	68 362	68 310
IBF	20 920	20 472	21 645	21 865	20 757
IBA	24 329	23 227	22 352	22 207	22 640
FFI	17 925	17 925	17 925	17 925	17 925
Sum	543 208	530 088	532 056	518 994	516 013

Tabell 3: Bevilgningsinntekt per enhet – basert på planleggingsrammer fra rektor og viderefordelt med gammel VFM

I tillegg forutsettes det at vekst i EU-aktivitet fra 2022 til 2024 vil gi 20% i medfinansiering EU. Det vektlegges igjen at fordelingsmodellene er foreløpige og innebærer uvanlig høy usikkerhet. Den største usikkerheten for NV er knyttet til EU-medfinansiering, innretning og finansiering.

Enheter	20% EU-medfinansiering			
	2025	2026	2027	2028
Fakadm	29	29	9 -	71
IBI	2 895	3 695	3 695	3 695
IBT	365 -	200 -	310	252
IFY	753	653	653	653
IKJ	1 542	1 542	1 542	1 542
IKP	517	657	437	437
IMA	829	829	829	829
IBF	-	-	-	-
IBA	283	203	203	103
FFI	- 7 -	7 -	7 -	7
Sum	7 208	7 403	7 053	7 435

Tabell 4: Estimert EU-medfinansiering forutsatt 20% i økt bevilgningsnivå av vekst fra 2022.

Enhetenes bevilgning består av basisbevilgning og resultatbevilgning, hvor resultatbevilgning fordeles iht. enhetenes produksjon på indikatorene i modellen, justert med vedtatt insentivstyrke på de ulike indikatorene. Basisbevilgning videreføres basert på nullpunktet som ble definert ved innføring av ny modell. Nullpunktet er som avtalt i ledermøtet gjenstand for

enkelte fremtidige korrigeringer basert på endringer i bemanningsplanen som var vedtatt på innføringstidspunktet. Instituttens basis justeres i tillegg mot bevilgningen til fakultetsnivået, som i VFM er definert som en gitt prosentsats av samlet bevilgning. Denne prosentsatsen trappes opp fra 2023 til 2024 på grunn av en økning i strategiske midler avsatt til phd-stillinger over ramme drift. Bevilgningen til fakultetsnivået er også redusert, men flytting av personell og bevilgning knyttet til EU-støtte fra nivå 1 gir utflatingseffekt. Bevilgning til fakultetsnivået påvirkes også av Gjærevollsenteret, der utfasing av ekstra bevilgning fra rektor gir nedgang fra 2026-2027. Senteret har stadig økt eksterntfinansiert aktivitet, og det er et mål om at eksterne inntekter skal kunne kompensere for reduserte bevilgninger.

Kostnader

Foreløpige rammer fra rektor er sendt ut med stor usikkerhet, det er iverksatt bemanningsstopp og andre tiltak som er forventet å ha effekter både for 2024 og for langtidsperioden. Strategiske bemanningsplaner vil være en grundigere prosess i høst da mer er klart med tanke på endelige planleggingsrammer, ny instituttstruktur og studieporteføljeprosesser.

I vårens leveranse av LTB er det gjort følgende forutsetninger:

- Prognose etter 1T 2024 som basis inn i langtidsplanlegging
- Foreløpige planleggingsrammer som utsendt fra rektor.
- EU-medfinansiering på 20% som foreslått til NTNUs styre. Evt. finansiering av ordningen er ikke klar og ikke hensyntatt.
- Lønnskostnader redusert med 2% til 2025 i forhold til prognosen 2024. Dersom effekter av bemanningsstopp blir lavere enn forutsatt i 2024 vil det gi behov for større reduksjon i 2025. Videre reduksjon i lønnskostnader med 1% per år i langtidsperioden.
- Investeringer som i forrige runde av LTB. Nivået anses allerede som lavt med tanke på å ta vare på kritisk infrastruktur på fakultetet.
- Driftskostnader som i forrige runde av LTB. Den største delen av dette er internhusleie, og eventuelle tiltak for å redusere areal er ikke regnet inn i oversikten.
- BOA-samspill på nivå med 2024 i hele langtidsperioden, dvs. ca. 200 mill. kroner per år. Dette forutsetter en portefølje på minst 500 mil.kr. eller nettobidrag fra BOA på over 40%. Dette vil kreve videre fokus på tett prosjektoppfølgning og reduksjon av egeninnsats i forskningsprosjekt.

Hvorvidt det er mulig å oppnå en lønnsreduksjon fra 546 mill. i prognose 2024 til ca. 514 mill. i 2025 med bare naturlig avgang vil avhenge av turnover og ikke minst om det vurderes unntak av innført bemanningsstopp. Med dagens forutsetninger er det risiko for at bemanningsstopp bør videreføres også etter 31.12.2024.

En eventuell økning i studiepoengproduksjon, avlagte doktorgrader eller EU-aktivitet vil bidra til å oppnå balanse i langtidsperioden med ikke fullt så store kutt i bemanning.

	Regnskap 2023	Budsjett 2024	Prognose 2024	2025	2026	2027	2028
IB	-19 324	-3 063	-3 063	3 617	-3 383	-7 396	-4 220
Resultat	16 261	-1	6 680	-7 000	-4 013	3 176	-1 345
Inntekt	-886 489	-899 590	-911 016	-895 423	-886 246	-870 386	-865 189
Bevilgningsinntekt	-556 458	-543 208	-543 208	-530 088	-532 056	-518 994	-516 013
<i>EU medfinansiering</i>				-7 208	-7 403	-7 053	-7 435
Omfordelt bevilgning	-17 832	-24 375	-28 831	-15 462	-15 601	-14 687	-15 000
Overføring fra BOA	-279 188	-307 047	-313 631	-307 868	-306 198	-304 659	-301 741
Overføring fra EVU	13	-135	-135	0	0	0	0
Andre inntekter	-33 024	-24 825	-25 211	-34 797	-24 988	-24 993	-25 000
Kostnad	902 750	899 589	917 696	888 423	882 233	873 562	863 844
Investering	18 609	20 054	19 579	17 121	17 121	17 721	17 721
Lønn	525 293	537 557	546 116	514 321	509 178	504 086	499 045
Faste ansatte	326 774	353 227	354 035	333 423	330 089	326 788	323 520
Midlertidige ansatte	84 325	74 255	79 915	75 263	74 510	73 765	73 027
Andre lønnskostnader	18 909	6 972	7 656	7 210	7 138	7 067	6 996
Refusjoner	-14 400	-13 115	-15 387	-14 491	-14 346	-14 203	-14 061
Sosiale kostnader	109 685	116 218	119 896	112 916	111 787	110 669	109 562
Drift	233 309	235 912	230 910	246 703	248 199	250 835	248 199
Egenfinansiering BOA	125 540	105 989	121 013	110 278	107 735	100 920	98 879
Egenfinansiering EVU	0	78	78	0	0	0	0
UB	-3 063	-3 064	3 617	-3 383	-7 396	-4 220	-5 565

Tabell 5: Estimerte inntekter og kostnader for NV med tanke på å oppnå balanse i langtidsperioden.

Prinsipper og rammevilkår

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

Det har de siste årene vært et mål å ha et samlet avsetningsnivå rundt 5% av samlede inntekter. Dette er vurdert som et nivå som gir en hensiktsmessig balanse mellom det å sette midlene i aktivitet og samtidig ha midler på bok til å kunne gjøre større investeringer, samt håndtere risiko for svingninger i eksternfinansierte prosjekter (BOA). Den store pågående utfordringen er høy lønns- og prisstigning sammen med en realnedgang av bevilgningsrammer. Mye av kostnadsnivået er bundet opp i fast bemanning som ikke lett kan reduseres. Det er fortsatt et mål å oppnå positivt avsetningsnivå ved utgangen av langtidsperioden, men det forutsetter redusert bemanning samtidig som aktivitet som gir resultatbevilgning opprettholdes. Det er nødvendig med økonomiske effekter også av prosesser for å redusere antall institutt og mer effektive studieporteføljer.

Tidligere vedtatte avsetningsbaner vil ha begrenset verdi når alle institutt må bidra til å redusere bemanningsnivået ved NV-fakultetet. Effekter av igangsatte tiltak vil bli tydeligere utover høsten, og sammenslåing av institutt vil også kunne påvirke avsetningskrav. Avsetningsbaner for langtidsperioden for nye institutt blir tema i høstens planprosesser.

Forankring og medvirkning av prosessen

Ledelse og styre ved hver enhet har ansvar for gjennomføring og prosess, med bistand fra økonomi og HR (lokalt og fra fakultetsnivået). Det er ønskelig med en bred forankring og medvirkning i faggruppene på det enkelte institutt. Prosessen er jevnlig innom Lokalt Samarbeidsutvalg (LOSAM) til orientering, før planene skal drøftes i LOSAM og vedtas i fakultetsstyret.

Tidslinje for arbeidet

Dato	Fora	Hva
08.04.24	Frist: Innmelding av utviklingsbaner	Instituttene melder inn utviklingsbaner på inntektsindikatorene i VFM. Støtte og dialog inkl. grunnlag i forkant
06.05.24	Planleggingsrammer	Planleggingsrammer for bevilgning 2025-2028 fordeles via VFM basert på innmeldte utviklingsbaner
Mai	Ledermøte	Status på arbeid, forenklet LTB prosess på grunn av spesielt stor usikkerhet.
05.06.24	Leveranse NV med input fra enheter/institutt	Frist SPP og LTB runde 1
06.06.234	Fakultetsstyremøte	LTB og Strategisk personalplan
Aug-sept	HR og ØK	Arbeid med å sy sammen felles SPP for fakultetet
Sept	LOSAM	Drøfte SPP
Sept	Ledermøte	Innspill på overordnet plan
Okt	Styremøte	Vedta SPP for fakultetet
Okt	Instituttene	Leveranse LTB runde 2 til fakultet, evt. sammen med revidert SPP

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: EF/TR/ØG

NVS - sak 7/24 - Systematisk HMS-arbeid og gjennomgang av HMS-avvik inkl aktuelle HR-saker

Tilråding:

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

Vedlegg:

1. Presentasjon Systematisk HMS-arbeid og gjennomgang av HMS-avvik inkl. aktuelle HR- og HMS-saker
-

Bakgrunn

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

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

HMS-avvik

Roller og rutiner i arbeidet med HMS-avvik

NV-fakultetet legger vekt på at melding av HMS-avvik er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet, og det informeres om dette i HMS-opplæring både på fakultets- og instituttnivå. Det er HMS-koordinatorene som er saksbehandlere av avvikene ved sin enhet. Gjennomgang av avvik inngår jevnlig i møter med alle HMS-koordinatorene. Behandling av avvik med relevans på tvers av enhetene blir gjennomgått og diskutert i dette møtet. Instituttleder har innsyn i alle avvik ved egen enhet og kan overta saksbehandling av utvalgte avvik dersom dette er hensiktsmessig. Det sendes melding til instituttleder dersom behandlingsfrister overskrides. Verneombudene har leserett til alle HMS-avvik ved egen enhet. Det ligger i rutinene at det må sendes melding til verneombud før et avvik kan lukkes. Dekan har videre innsyn i alle avvik ved fakultetet. Spesielt alvorlige avvik blir tatt opp med dekan og evt. lagt fram for ledermøtet. I forbindelse med statusrapportering til fakultetsstyret, tas det en gjennomgang av alle avvik i siste periode med særskilt fokus på personskader. NTNU bruker EQS for [melding](#) og [behandling](#) av HMS-avvik.

HMS-avvik siste periode

- *Det er meldt 58 HMS-avvik ved NV-fakultetet siden rapport til fakultetsstyre 7. mars (periode 14.02.24 – 21.05.24). Dette er vesentlig lavere enn for samme periode i 2023 (120 avviksmeldinger) og noe lavere enn for denne perioden i 2022 (74 avviksmeldinger).*
- *Ingen av avvikene i siste periode har medført alvorlig personskade.*
- *To avvik har medført personskade med fravær (mindre enn 3 dager):*
 - ✓ *Allergisk reaksjon hos student etter arbeid med kjemikalier (diklormetan). Studenten ble fulgt til legevakt av lableder. Det ble konkludert med at reaksjonen skyldtes allergi mot klor. Det ble sendt skademelding til NAV.*
 - ✓ *Ansatt som fikk sterk hodepine etter eksponering for høy pipelyd. Den ansatte måtte gå hjem fra arbeid resten av dagen.*
- *Det er sendt en skademelding til NAV for perioden (avvik ang. allergisk reaksjon mot klor).*
- *23 av avvikene er registrert med potensial for personskade, hvorav 4 avvik der potensial for skade er angitt som alvorlig:*
 - ✓ *Allergisk reaksjon mot kjemikalier (se over)*
 - ✓ *To avvik ang. lagring/hindringer i rømningsveier i Kjemiblokker.*
 - ✓ *Ett avvik ang. student som brukte støykansellerende ørepropper under laboratorie-arbeid, kombinert med manglende bruk av jobbe-alene-alarm. Studenten ville ikke vært i stand til å oppfatte evakueringsalarm.*

Aktuelle HMS/HR-saker

Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023 – 2025

Bakgrunn

For å nå NTNUs mål må vi jobbe kontinuerlig med utvikling av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) er et viktig verktøy i dette arbeidet. ARK er et kunnskapsbasert verktøy for utviklingsarbeid for arbeidsmiljø og organisasjonsklima som ble gjennomført for sjette gang ved NTNU høsten 2023. Prosessen består av fem faser som går over to år.

I undersøkelsen fra 2023 er det tatt inn nye spørsmål om:

- Psykologisk trygghet i relasjon til leder og kollegaer
- Språklige barrierer for arbeidet
- Hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet
- Mobbing og trakassering (Inngår ikke i resultatet på enhetsnivå)

Ved Fakultet for naturvitenskap var svarprosenten for 2023 på 70,8%, og for NTNU: 74,6%. Til sammenligning var svarprosenten for NV i 2021: 68,2% og for NTNU: 71,7%.

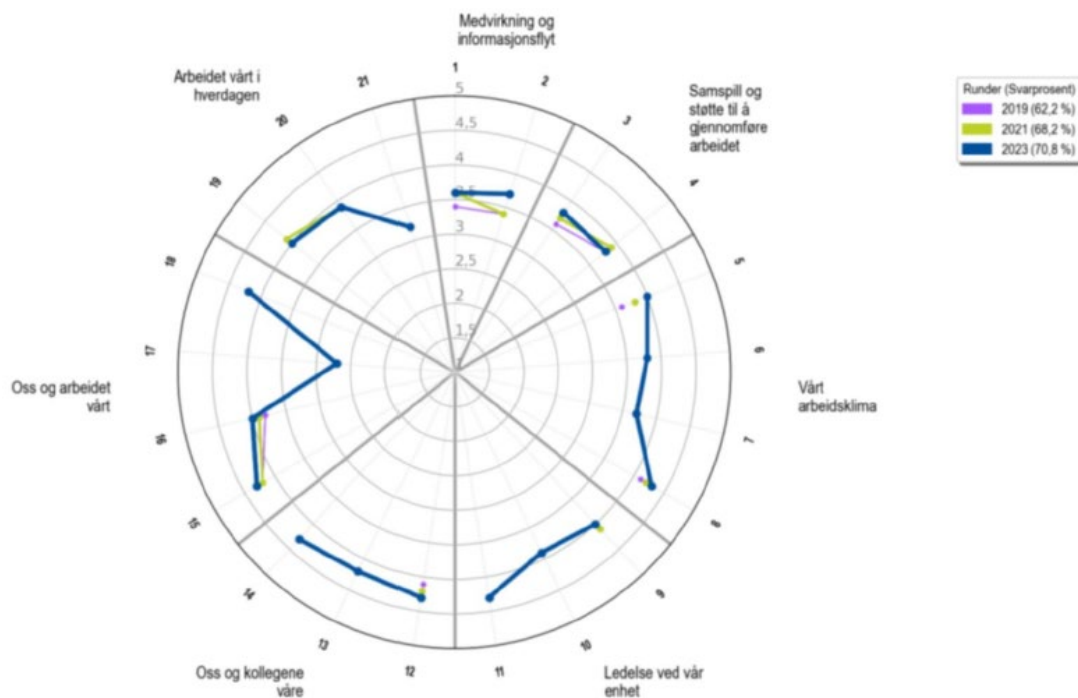
Gjennomføring

Det ble gjennomført lederopplæring for alle ledere ved fakultetet 30.januar 2023 i forkant av tilbakelesningsmøter ved enhetene. Det ble også gitt lederstøtte fra fakultet samt noe fra sentral HMS-seksjon til enkelte enheter på tilbakelesningsmøtene. Lederne brukte en standard presentasjonsmal i sine tilbakelesningsmøter.

Alle enhetene skal gjennomføre tilbakelesningsmøter med presentasjon av resultatene fra undersøkelsen og utarbeide handlingsplaner som skal gjennomføres i de neste fasene av ARK. Ved NV har det vært noe forsinkelse knyttet til utarbeidelse av handlingsplaner, noe av dette skyldes at enhetene har ønsket å ha oppfølgingsmøtene etter undervisningslutt samt mye tid benyttet på instituttstrukturprosessen.

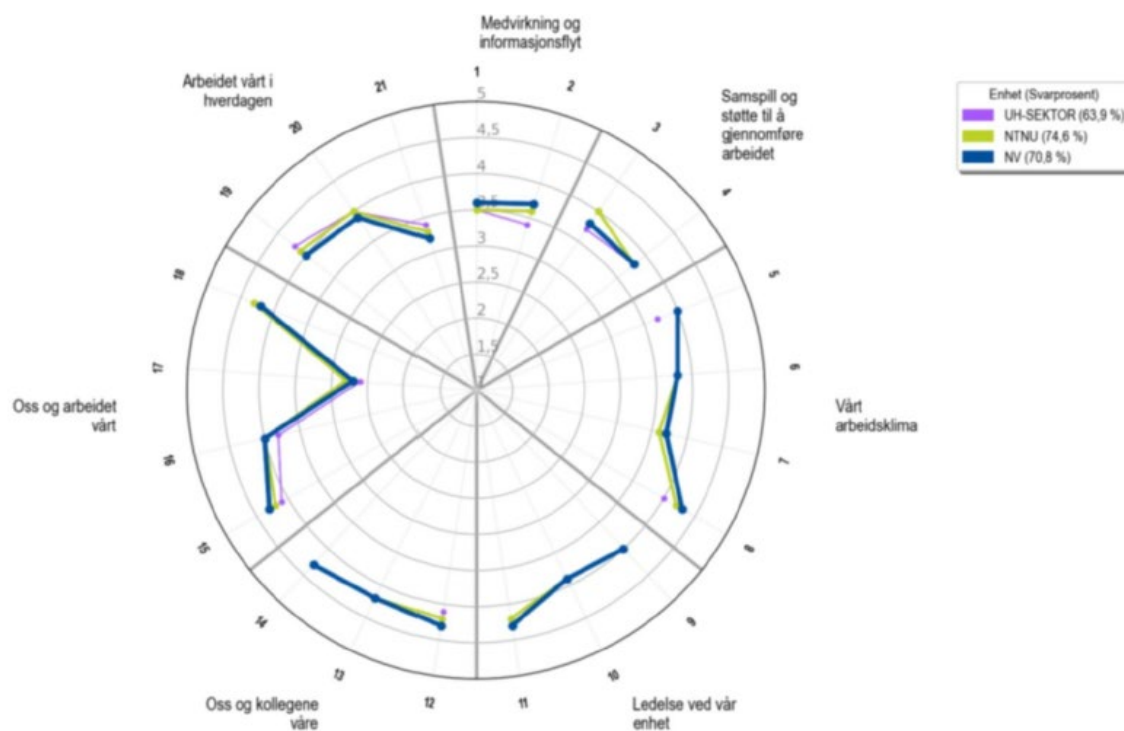
Oppsummering av resultater ved NV

Oppsummert er det gjennomgående positive resultater ved NV for 2023, med noe positiv utvikling på enkelte variabler fra 2021 og 2019, se figur under.



ARK resultater for NV 2023, 2021 og 2019

I likhet med NTNU og UH-sektoren er det også ved NV rapportert opplevd overbelastning samt arbeid-hjem-konflikt. Dette gjelder også ved de ulike enhetene ved NV og på tvers av stillingskategorier, se figur under.



ARK resultater for NV, NTNU og UH-sektoren 2023

Til tross for lavere skår enn ønsket på overbelastning og opplevd grad av konflikt mellom arbeid-hjem, vurderes ikke resultatene bekymringsverdige. Jobbkraav (tidspress eller arbeidspress) er ikke nødvendigvis negativt, men kan bli til arbeidsstressorer dersom det er fravær av ressurser noe som igjen kan lede til dårligere helse og negative utfall for organisasjonen. For NV sin del er det gjennomgående gode skårer på variabler som måler jobbressurser som støtte fra leder og kolleger, autonomi samt tydelig rolleklarhet, noe som kan indikere at de enten opererer som en buffer i møte med tids- og arbeidspress eller at de reduserer kilder til jobbkraav.

Veien videre

Resultatene fra november 2023 indikerer at det er mye som fungerer godt ved NV samt at det er mye som bør bevares. I tillegg viser resultatene at NV på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført er godt rustet som organisasjon i møte med hardere tider og større endringer. Dette anses som positivt med tanke på lavere økonomiske bevilgninger og marginale utsikter til vekst, pågående instituttstrukturprosess samt dimensjonering av studieporteføljen ved NV.

Selv om det rapporteres om gjennomgående gode resultater ved NV er det fremdeles behov for utvikling og forbedring av enkelte variabler som f.eks. opplevd overbelastning, arbeid-hjem-konflikt samt tilgjengelig informasjon om beslutninger. Det er også viktig å

påpeke at det ved enkelte enheter og stillingskategorier har hatt noe negativ utvikling fra forrige undersøkelse. Det er gjennomgående svak negativ utvikling på arbeid-hjem-konflikt for teknisk ansatte og vitenskapelig ansatte. For stipendiater er det svak negativ utvikling på arbeid-hjem-konflikt og anerkjennelse fra ledelsen, ellers er det generell positiv utvikling på variablene som kan sammenlignes fra tidligere år. For administrativt ansatte har det vært en svak positiv utvikling på alle variabler. For variabler med svak negativ utvikling bør det arbeides mer systematisk i oppfølgingsarbeidet og i handlingsplanen, her kan f.eks. HMS-seksjonen sentralt eller BHT benyttes på gruppenivå.

For Fakultet for naturvitenskap holder sykefraværsprosenten seg stabilt lavt, det samme gjelder sammenlignbare fakultet som IE og IV. Det er mulig å antyde at det er noe underrapportering av fravær, og da spesielt for vitenskapelig ansatte som har frie og uavhengige stillinger. For NTNU totalt var sykefraværsprosenten på 4,5%, noe som betyr at Fakultet for naturvitenskap (3,4%) ligger noe under snittet for 2023, dette er også under det som er rapportert på nasjonalt nivå for 2023, der sykefraværsprosenten lå på 5,6% (nav.no). For akademiske yrker var sykefraværsprosenten på 5,2% for 2023. For 1.kvartal i 2024 har Fakultet for naturvitenskap en sykefraværsprosent på 3,6% og ligger her også under snittet for det som er totalt for NTNU (4,6%).

For NTNU totalt ser vi en økning i sykefravær fra 2022 til 2023 på 1,3 % for stipendiatgruppen. Ved Fakultet for naturvitenskap ser vi også en økning i sykefraværsprosenten blant stipendiater fra 2,7% i 2022 til 3,4% i 2023. Når det gjelder sykefraværet blant stipendiater er det ønskelig å unngå 100% sykmelding og langvarig fravær da dette bidrar til forlengelse av stipendiatperioden for stipendiaten med de uheldige konsekvenser det gir for den enkelte stipendiat. I tillegg vil det føre til økte utgifter i forbindelse med forlengelse og forsinkelse i prosjekter. Mulige tiltak kan være økt fokus på positive arbeidsmiljøtiltak for stipendiater samt mer veiledningskompetanse for veiledere. Det er også verdt å merke seg at nye fraværsregler for stipendiater (forlengelse fra første dag fravær fra 1.juli 2023) kan bidra til økt rapportert sykefravær i denne stillingskategorien for 2024. For 1.kvartal har det foreløpig ikke blitt registrert noe økning i sykefraværet blant stipendiater, det har derimot vært en nedgang. For 1.kvart 2024 lå sykefraværsprosenten på 2,9% for stipendiater. Til sammenligning er var det 1.kvartal i 2023 rapportert en sykefraværsprosent på 3,7% og i 2022 3,1% blant stipendiater.

HMS - avvik

HMS-avvik siste periode

- Det er meldt 58 HMS-avvik ved NV-fakultetet siden rapport til fakultetsstyre 13. februar (periode 14.02.24 – 21.05.24). Dette er vesentlig lavere enn for samme periode i 2023 (120 avviksmeldinger) og noe lavere enn for denne perioden i 2022 (74 avviksmeldinger).
- Ingen av avvikene i siste periode har medført alvorlig personskade.
- To avvik har medført personskade med fravær (mindre enn 3 dager):
 - ✓ Allergisk reaksjon hos student etter arbeid med kjemikalier (diklormetan). Studenten ble fulgt til legevakt av lableder. Det ble konkludert med at reaksjonen skyldtes allergi mot klor. Det ble sendt skademelding til NAV.
 - ✓ Ansatt som fikk sterk hodepine etter eksponering for høy pipelyd. Den ansatte måtte gå hjem fra arbeid resten av dagen.
- Det er sendt en skademelding til NAV for perioden (avvik ang. allergisk reaksjon mot klor).
- 23 av avvikene er registrert med potensial for personskade, hvorav 4 avvik der potensial for skade er angitt som alvorlig:
 - ✓ Allergisk reaksjon mot kjemikalier (se over)
 - ✓ To avvik ang. lagring/hindringer i rømningsveier i Kjemiblokker.
 - ✓ Ett avvik ang. student som brukte støykansellerende ørepropper under laboratorie-arbeid, kombinert med manglende bruk av jobbe-alene-alarm. Studenten ville ikke vært i stand til å oppfatte evakueringsalarm.

Aktuelle HMS-saker

Jobbe-alone-alarm (JAA)

- Nytt anlegg for JAA er under montering og arbeidet skal være fullført innen uke 29. Alarmsoner vil bli testet etter hvert som montering er ferdig.
- Det gamle anlegget er fremdeles operativt, så det antas at vi kan få nytt anlegg operativt uten at det blir en periode uten JAA.

Tilsyn etter genteknologiloven (Helsedirektoratet)

- Rapport etter tilsyn ved NV-fakultetet i november, beskrev 4 avvik og 5 merknader.
- Fakultetet har sendt svar til Helsedirektoratet og det er mottatt bekreftelse på at dette svaret var tilfredsstillende.

System for risikovurdering

- Nytt system for risikovurdering er tatt i bruk ved NTNU. Noen enheter ved NV har begynt å bruke systemet.
- Systemet foreligger foreløpig kun i norsk versjon. Engelsk versjon skal være klar i løpet av sommeren.
- Full «utrulling» og opplæring ved NV avventes inntil systemet og tilhørende informasjon og opplæringsmateriell foreligger på engelsk.

Nytt stoffkartotek

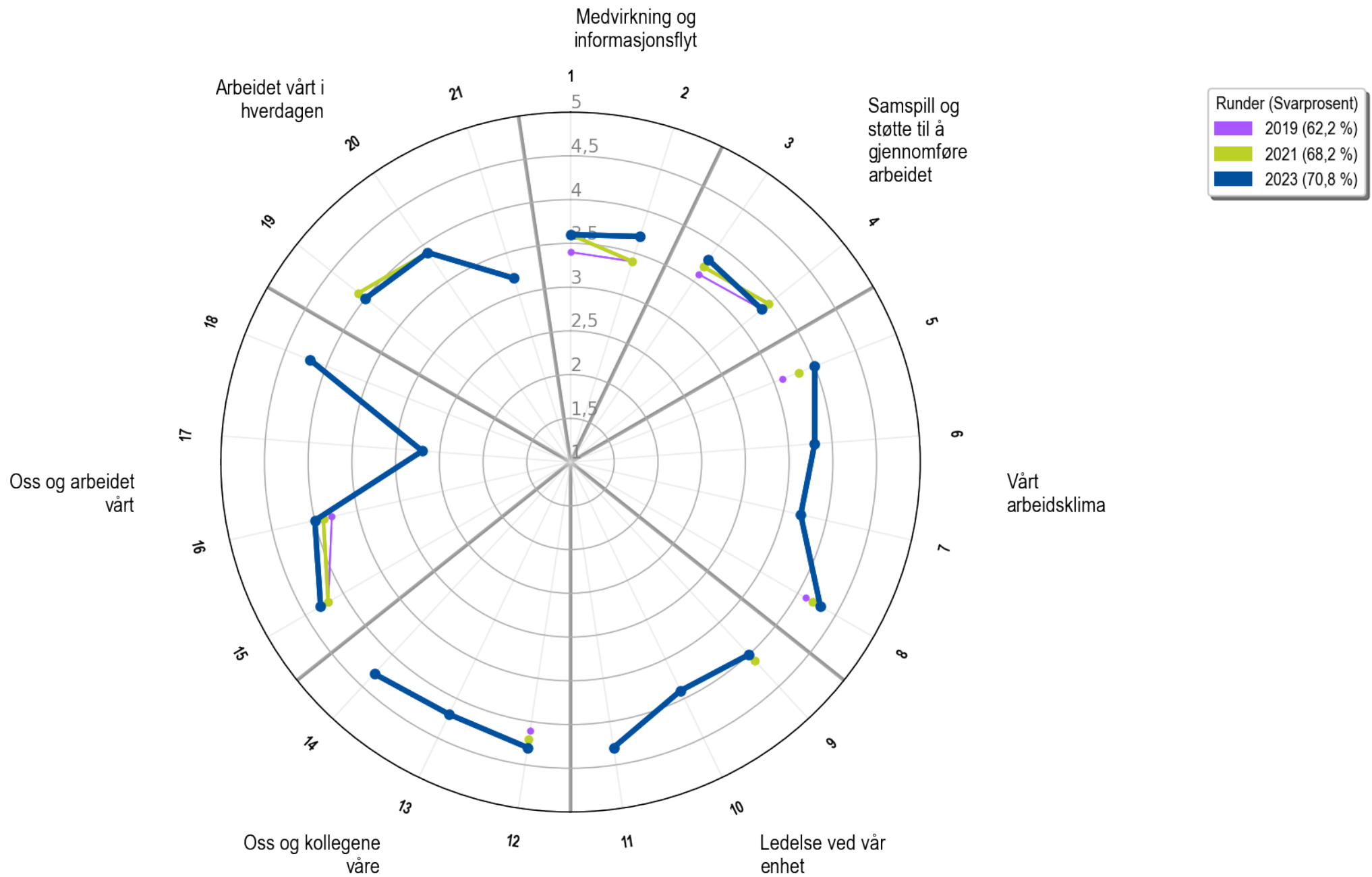
- NTNU har erfart problemer ved import av data til nytt stoffkartotek (Workplace Safety). HMS-seksjonen har jobbet sammen med leverandør for å løse dette. Det er nå planlagt at overgang til nytt stoffkartotek skjer 3. juni.
- Overgangsfasen har medført at det en tid ikke har vært mulig å holde stoffkartoteket oppdatert og det har ikke vært mulig å [registrere eksponering](#) for helseskadelige kjemikalier.

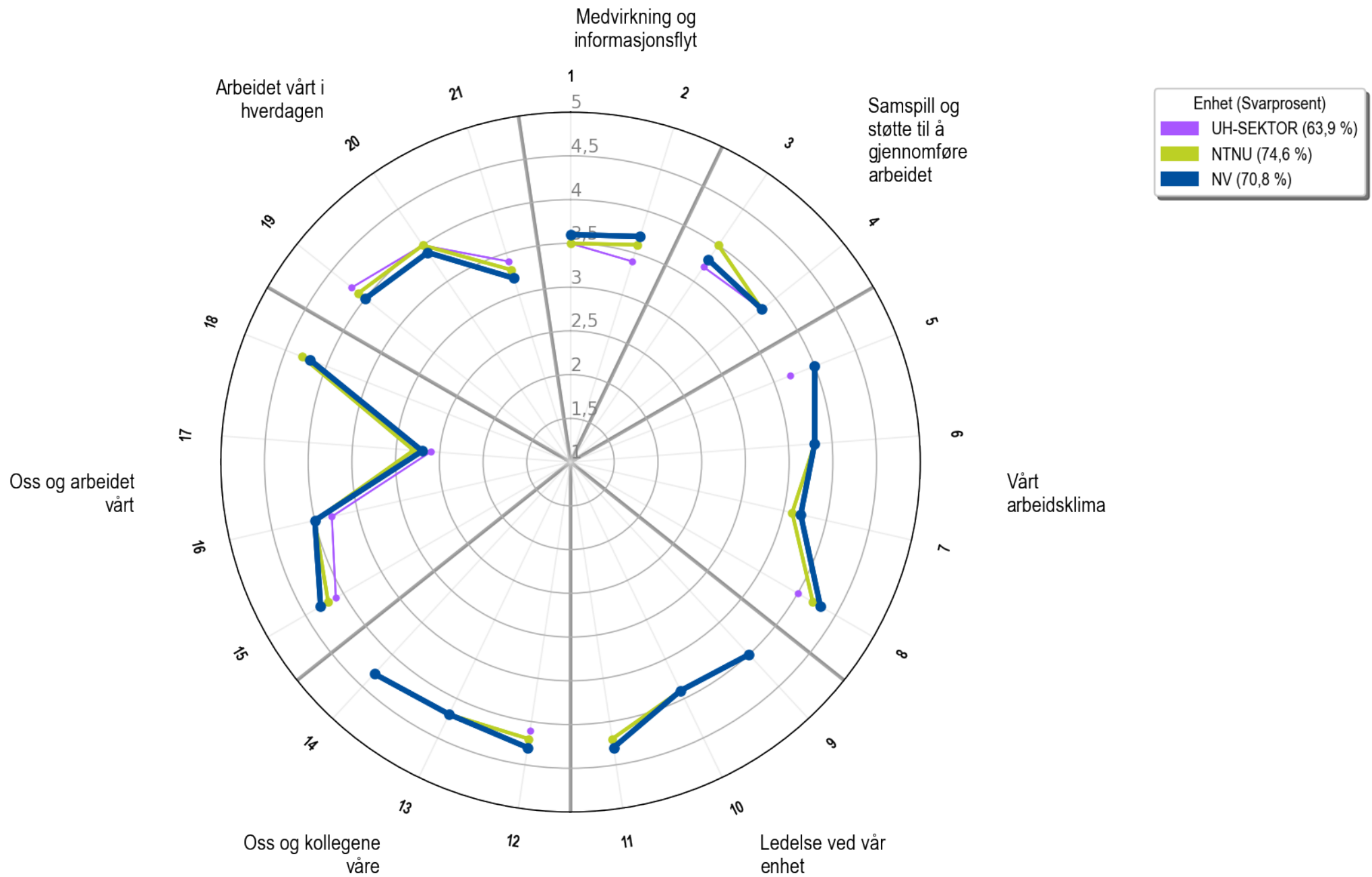
Forebygging av vannskader

- På grunnlag av erfaringer med flere omfattende vannskader, har NV-fakultetet kontaktet Eiendomsavdelingen (Seksjon for vedlikehold) for å etablere bedre systematisk forebygging.
- Det er valgt å gjennomføre en karlegging av faktorer som påvirker vannskaderisiko. Dette er nå gjennomført som «pilotprosjekt» for Real FAGbygget.
- Data fra kartlegging er importert til NTNUs FDV-system (Lydia) og skal danne grunnlag for systematiske forebyggingstiltak. Det vil være videre dialog med Seksjon for vedlikehold om dette.

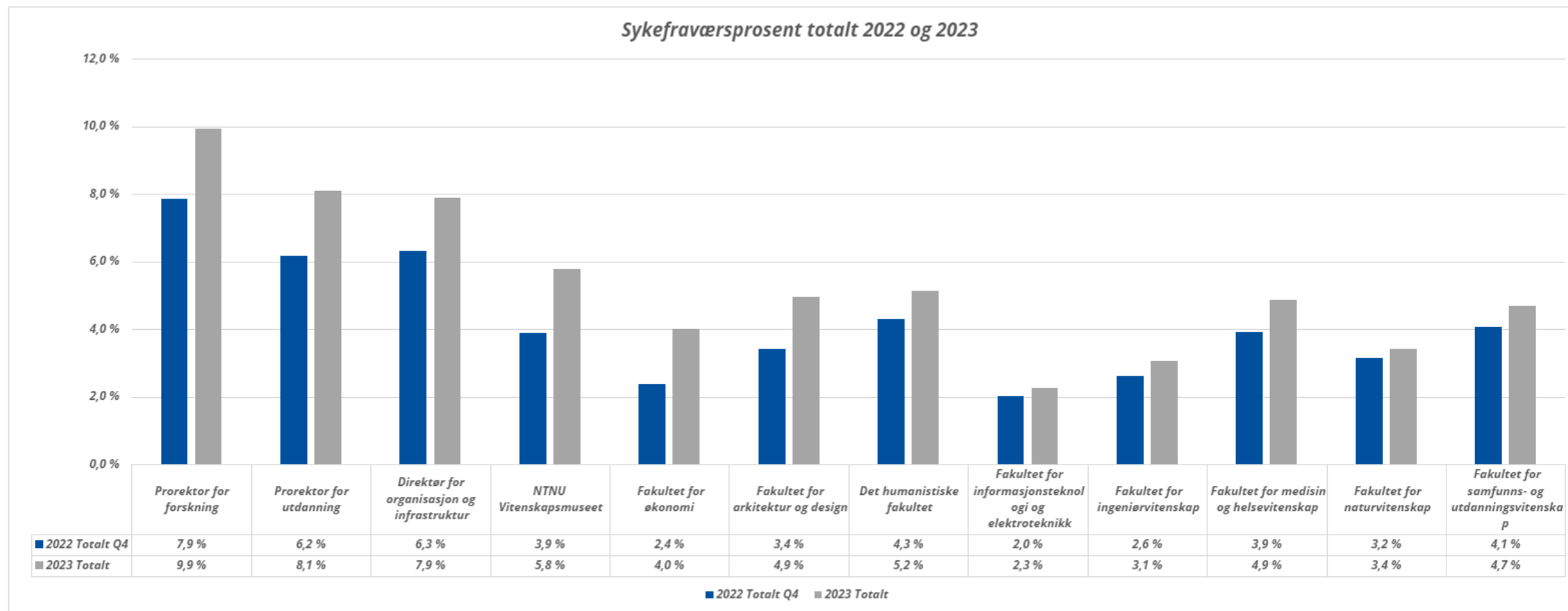


Gjennomgang av resultatene fra spørreundersøkelsen for
Fakultet for naturvitenskap

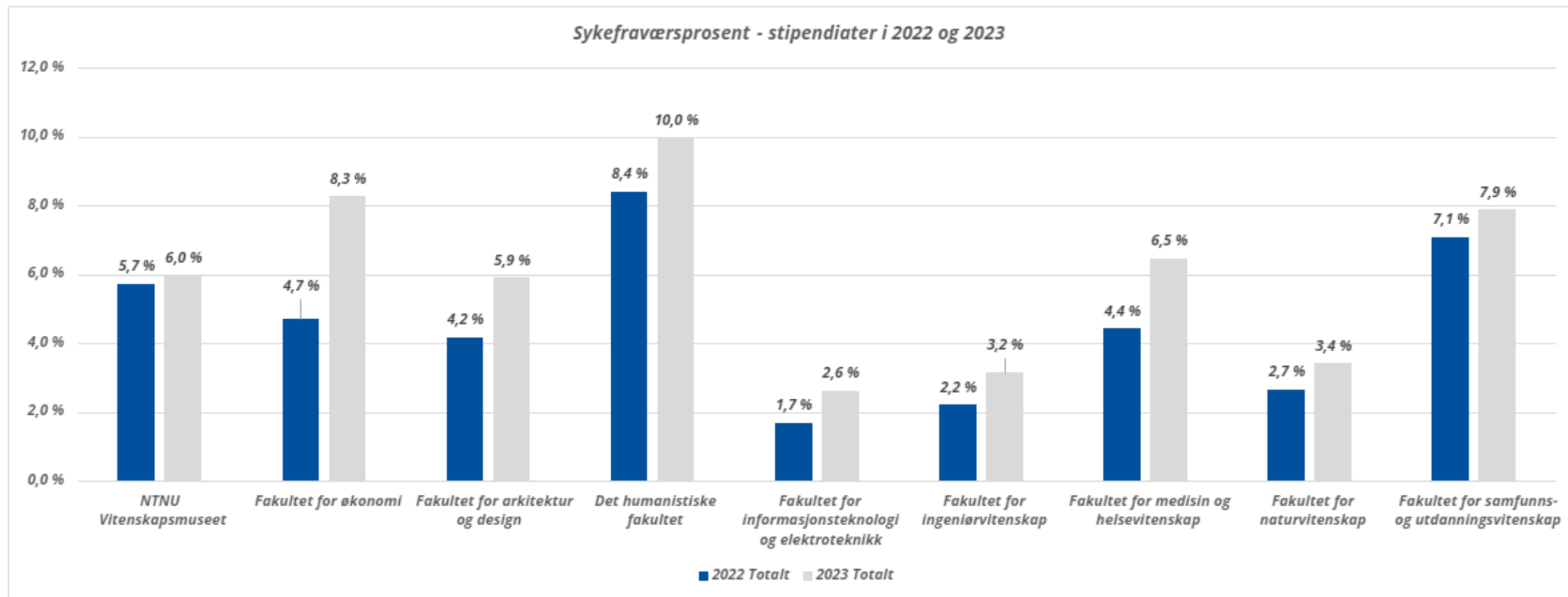




Sykefraværsprosent for 2022 og 2023



Sykefraværsprosent blant stipendiater



Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/TR/NS

Orienteringssak: Institutt og faggruppestruktur ved NV

Innledning

Saken legges frem for Fakultetsstyret ved NV-fakultetet som en orienteringssak i dette styremøtet fordi den pågående streiken har gjort at saken ikke kunne ferdigforhandles med fagforeningene i LOSAM (Lokalt Samarbeidsutvalg), som NTNUs Tilpasningsavtale med Hovedavtalen i Staten krever. Dekan ønsker derfor å bruke dette styremøtet til å legge frem saksgrunnlaget for å få innspill fra styret mht om det eventuelt er noe som bør justeres før saken legges frem til beslutning i neste møte.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon
7491 Trondheim info@adm.ntnu.no	E-post: Høgskoleringen 1 http://www.ntnu.no/adm/info	Hovedbygningen Telefaks Gløshaugen	+ 47 73 59 55 40

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

Vedlegg fra dekan:

1. Vurdering av direkte økonomiske effekter av sammenslåing av IMA+IKJ og IBT+IBA+IBF
2. Kommunikasjonsplan
3. Høringssvar fra instituttene
4. Risiko- og mulighetsanalyser
 - a. SWOT dagens situasjon og prosess - februar 2023
 - b. ROS-analyse - september 2023
 - c. SWOT ny modell og prosess - februar 2024
 - d. ROS-analyse arbeidsmiljø med tiltak sammenslått for NV - april/mai 2024
 - e. ROS-analyse arbeidsmiljø med tiltak pr institutt - mai 2024

Vedlegg fra andre i organisasjonen til orientering for styret:

5. Brev fra organisasjonen til Fakultetsstyret
 - a. Forslag til alternativt vedtak til styremøte 06.06.24 datert 24.05.24 signert av Julie Asmussen (representant teknisk/administrativt ansatte), Simen Fredriksen (representant midlertidig vitenskapelig ansatte), Julia Glaum (representant fast vitenskapelig ansatte), Veronica Nordlund (representant midlertidig vitenskapelig ansatte), Rolf Erik Olsen (representant fast vitenskapelig ansatte) og Ann-Kristin Tveten (representant fast vitenskapelig ansatte)
 - b. Ny instituttstruktur ved NV – bekymringsmelding fra vitenskapelig ansatte ved IMA datert 13.05.24 signert 4 gruppeledere: Merete Tangstad, Espen Sandnes, Marisa Di Sabatino og Mari-Ann Einarsrud.
 - c. Brev fra ansatte IBA instituttstruktur NV datert 23.05.24 på vegne av vitenskapelig ansatte ved IBA i Ålesund.
 - d. e-post og brev fra IBT – melding om bekymring datert 23.05.24 signert på vegne av de fast vitenskapelig ansatte ved IBT, faggruppeledere og

nestledere: Berit Løkensgard Strand, Jørgen Lerfall, Anita Jakobsen, Trygve Brautaset og Ingrid Bakke.

- e. Dialogmøte - Kommentarer til dekanens forslag til instituttstruktur ved fakultet for naturvitenskap fra institutt for biologiske fag, Ålesund datert 03.04.24.
 - f. Ny instituttstruktur ved NV – tilbakemelding fra vitenskapelig ansatte ved IMA datert 12.03.24.
 - g. Tilsvar til IMAs brev fra IKJ datert 04.04.24 fra vitenskapelige, tekniske og administrativt ansatte ved IKJ (Allmøte IKJ 04.04.24).
 - h. Brev fra faggrupelederne ved IKJ mottatt 28.05.24, signert Odd Reitan Gautun, Titus van Erp og Alexandros Asimakopoulos.
-

Bakgrunn og målsetting

Generelt

Dagens instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap (NV) er et resultat av fusjonen mellom NTH og AVH i 1996 og fusjonen mellom NTNU, HiST, HiÅ og HiG i 2016, og strukturen ved fakultetet har vært uendret siden 2016. NV er i dag en organisasjon med åtte institutt med svært ulik størrelse (fra 26,9 årsverk ved IBF til 170,5 årsverk ved IFY), og med til dels overlappende fagområder.

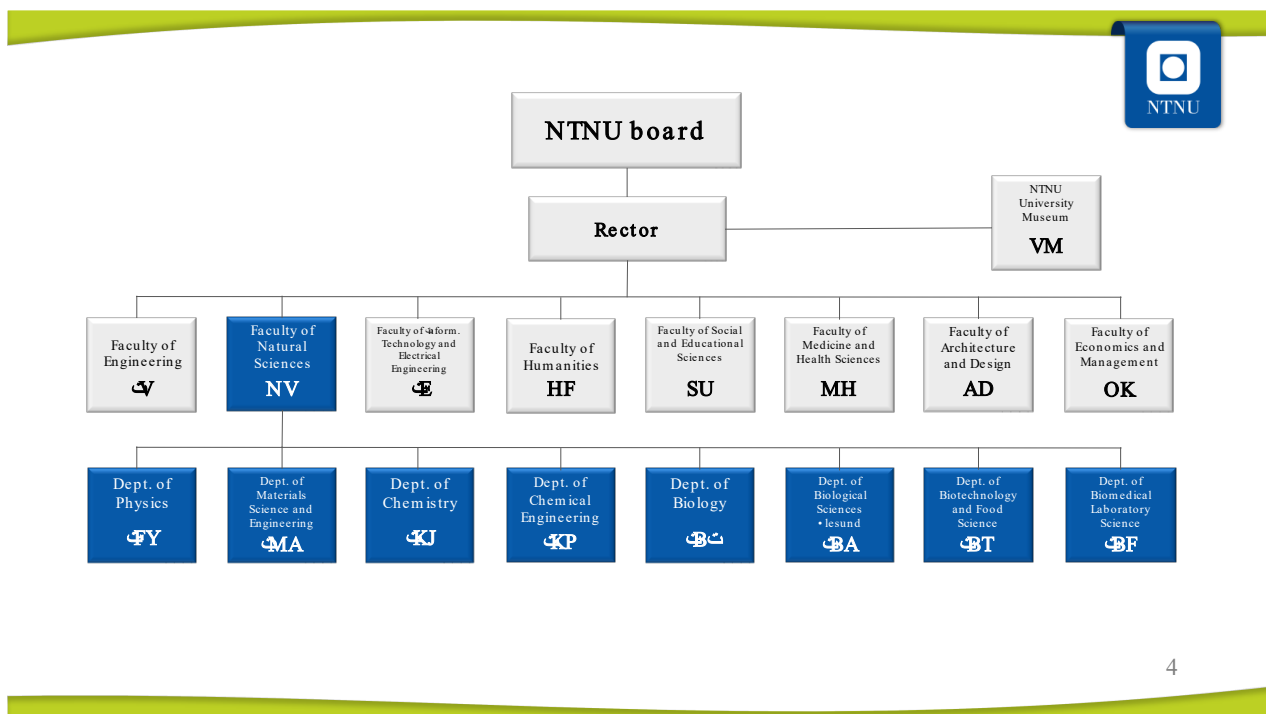


Fig. 1. Dagens instituttstruktur ved NV

Fakultet for naturvitenskap iverksatte i 2023 en prosess for å evaluere instituttstrukturen ved fakultetet. Dekan viser til vedtak fra Fakultetsstyret 1. desember 2022 der vedtaket ligger implisitt i sak 10/22 Handlingsplan og årsbudsjett NV 2023 gjennom at Fakultetsstyret godkjente handlingsplan for 2023 hvor det står at vi skal «Evaluere instituttstrukturen og eventuell formalisering av nivå 4».

Vedtak: «Fakultetsstyret godkjenner rammer, tiltak og budsjettføringer som beskrevet i dette notatet. Dekan gis fullmakt til å ferdigstille handlingsplan og årsbudsjett i samsvar med styrets vedtak og videre plan- og budsjettprosess ved NTNU, samt foreta korrigeringer på grunnlag av endrede rammevilkår og forutsetninger, som for eksempel endringer i vedtatt Statsbudsjett 2023 eller vesentlige endringer i årsresultat 2022 sammenlignet med årsprognose 2022»

I Fakultet for naturvitenskap for 2023-2026 sin handlingsplan er det gitt at:

“Fakultet for naturvitenskap skal ha en instituttinndeling og faggruppeorganisering som gir best mulig ressursutnyttelse ved fakultetet for å legge til rette for god kvalitet i forskning og utdanning”.

I tillegg er det en betydelig negativ endring i den økonomiske situasjon til NV-fakultetet med et samlet fall i inntektene fra KD på ca 10% siden 2021, og utsikt til ytterligere nedgang i inntekter i årene som kommer. I tildelingsbrevet fra rektor for 2024 (saksnr 2023/41983) blir behovet for tiltak for å løse de utfordringene NV står ovenfor, påpekt nokså tydelig:

“Særlig til Fakultet for naturvitenskap

Fakultet for naturvitenskap (NV) har iverksatt prosesser for å ta bedre grep om virksomheten.

Dette gjelder blant annet:

- *Gjennomgang av instituttstruktur*
- *Gjennomgang av studieportefølje*

Rektor venter at fakultetet fullfører arbeidene i inneværende lederperiode og implementerer evt. endringer fra kommende studieår/lederperiode. Resultatene som implementeres må gi effekt i form av en bedring av fakultetet sitt økonomiske situasjon. NV styrer selv mot et avsettelsenivå på 5 % av bevilgningen i langtidsperioden. Rektor venter at fakultetet holder på denne målsettingen, og ber om at NV leverer et positivt regnskapsresultat i 2024”.

Målsetting for arbeidet med instituttstruktur

Målet for prosessen med evaluering og forslag til ny instituttstruktur er å etablere en organisasjonsstruktur ved NV-fakultetet som gir en tydelig faglig profil ved hvert institutt og uten uønsket faglig overlapp mellom de ulike instituttene. Hvert institutt skal også ha en velfungerende administrativ og teknisk stab som gir god støtte til kjernevirksomheten med minimal bruk av delte stillinger mellom instituttene. Omorganiseringen har også som mål å redusere kostnader knyttet til ledelse, administrasjon og teknisk støtte, og/eller bedret kvalitet til samme kostnad. Den nye instituttstrukturen skal gi institutt med tilstrekkelig størrelse og inntekt slik at instituttet kan gjøre strategiske ansettelser og satsinger innen sitt område for å svare på behov i samfunnet og faglige utviklingstrekk.

Arbeidsprosess for evaluering av ny instituttstruktur

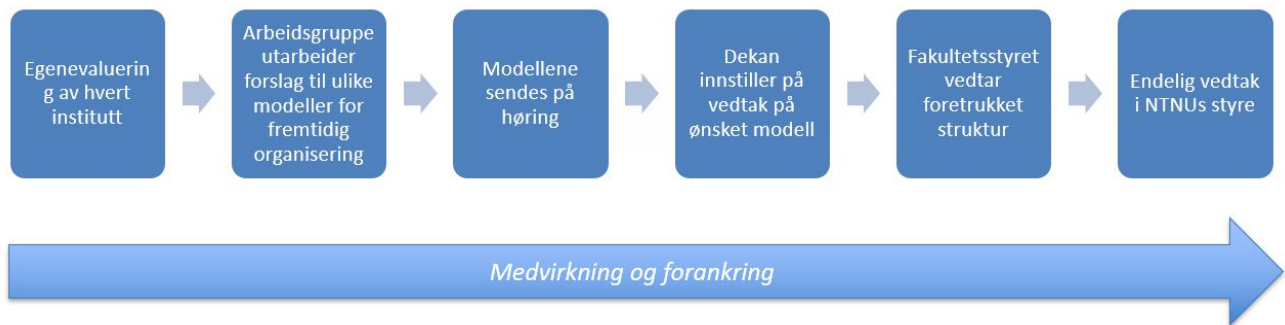
Dekanen er eier og har hatt det overordnede ansvaret for gjennomføringen av prosessen med evaluering av ny instituttstruktur ved NV - inkludert ansvaret for at målene med prosessen nås.

Basert på innspill fra Fakultetsstyret og dekanens ledergruppe har dekanen utnevnt en arbeidsgruppe som har arbeidet med evaluering av instituttstrukturen ved NV.

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Jens-Petter Andreassen, instituttleder IKP (leder for arbeidsgruppen)
- Hallstein Hemmer, instituttleder IKJ
- Lars Gunnar Landrø, instituttleder IBF
- Kjetil Rasmussen, instituttleder IBI
- Ann Kristin Tveten, vara styret IBA
- Erik Wahlström, instituttleder IFY
- Andreas Møllerløkken, instituttleder IBT
- Vidar Broholm, kontorsjef IMA
- Henriette Vaagland, Lokalt hovedverneombud
- Gerd Inger Sætrum, LOSAM representant
- Christer Lorentz Øpstad, ekstern representant (Fakultetsstyret)
- Sekretær og lederstøtte (til 01.02.24): Øyvind Toldnes, seksjonsleder økonomi- og planseksjonen
- Sekretær og lederstøtte (fra 01.02.24) Nina Sandberg, HR rådgiver fakultetsadministrasjonen

Proessen er organisert i flere faser, som kan oppsummeres slik:



Arbeidsgruppens sammenfatning

Arbeidsgruppen sammenfattet målene for omorganiseringen på denne måten:

- Tydelig faglig profil
 - Unngå uønsket faglig overlapp
 - Sikre ikke overlappende undervisningsområder
- Oppnå mer jevnstore institutt
 - Ha hele stillinger i teknisk/administrative stillingskategorier
 - Oppnå undervisning og forskning ved alle institutt (alle institutt skal ha tilknytning til minst ett studieprogram)
 - Ha hensiktsmessig infrastruktur for forsknings og undervisning ved alle institutt
- Redusere kostnader innen ledelse, samt administrativ og teknisk støtte

Forslag til instituttstruktur

Arbeidsgruppen la frem forslag på 8, 7, 6 (to ulike), 5 (to ulike) og 3 institutt. Ledergruppen og arbeidsgruppen kom i fellesskap fram til at forslagene på 8 og 7 institutt i liten grad oppnådde målene for arbeidet og disse ble derfor ikke sendt på høring. Dette var det bred enighet om i ledergruppen.

Faglig overlapp

Arbeidsgruppen identifiserte følgende områder der det er faglig overlapp innen undervisningsområdet: på NV-fakultetet:

- a) Generell kjemi, overlappende tilbud fra IKJ og IMA (og ved IBA)
- b) Organisk kjemi, overlappende tilbud fra IKJ og IMA (og ved IBA)
- c) Analytisk kjemi, overlappende tilbud fra IKJ og IMA, mens Uorganisk kjemi er på ulikt nivå
- d) Bioingeniørfag, organisert som et felles studieprogram (BBIOING) som undervises på IBA og IBF med overlappende emner, men med egne opptak og ulike emnevegger i de to byene.
- e) Termodynamikk (fysikalsk kjemi), til dels overlappende tilbud, men også på ulikt nivå, som tilbys fra IKJ, IKP og IMA
- f) Biokjemi, mikrobiologi og bioteknologi, delvis overlappende tilbud ved IBA, IBF, IBT og IMA

Økonomiske og administrative aspekter

Med hensyn til økonomi og lavere kostnader peker arbeidsgruppen på at besparelsen i denne prosessen særlig vil ligge i færre lederstillinger ved færre institutt, i utgangspunktet instituttleder, kontorsjef, teknisk leder og stillingsandeler for nestledere. Arbeidsgruppen peker også på at færre og mer jevnstore enheter vil kunne gi mer robuste faggrupper og større handlingsrom innenfor instituttgrensene.

Høring av forslagene

De ulike modellene fra arbeidsgruppen ble sendt på høring til instituttene, tillitsvalgte studenter og fakultetsadministrasjonen ved NV, og alle enheter avga hørings svar innen fristen 31. januar 2024.

Ingen av enhetene vurderte modellen med 3 institutt som den foretrukne, fordi den vil gi for store enheter med mindre tydelig faglig profil. Modellene med 5 og 6 institutt trekkes frem som mulige modeller, men det er stor variasjon i høringssvarene slik at ingen av enkeltmodellene utpeker seg spesielt. Flere av instituttene peker på at det er størst faglige gevinster å hente ved å samle fagmiljø som har undervisning innen samme type disiplinemer. Dette gir et grunnlag for enklere deling og rotasjon av undervisningsoppgaver og sterke faggrupper som også har fellesskap innen forskning og infrastruktur. Høringssvarene ble brukt som underlag ved utarbeidelse av en 5-instituttmodell som best mulig svarer ut målene ved arbeidet og har færrest mulig av de svakhetene som ble identifisert ved modellene som var på høring.

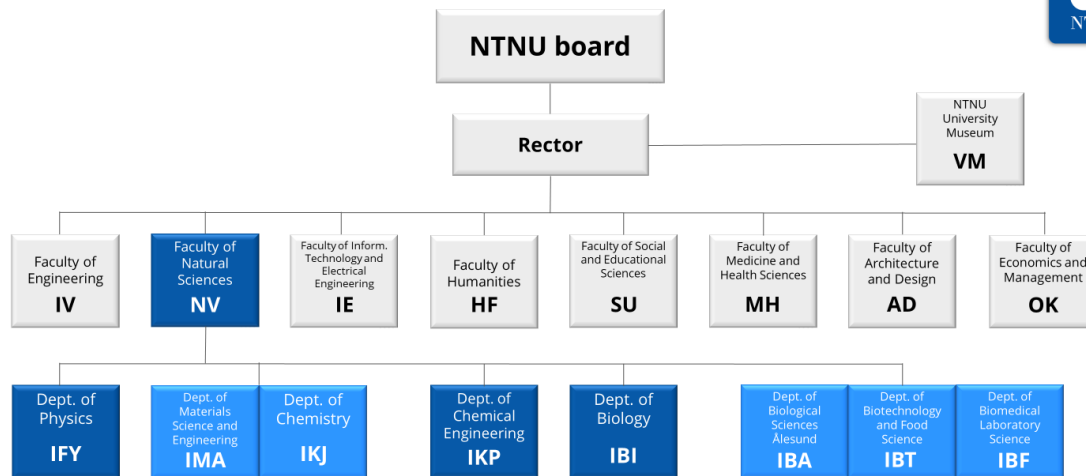
Dekanens vurdering og begrunnelse for valgt modell

Dekanens hovedvurdering er at det er et tydelig behov for endring av instituttstrukturen ved fakultetet. De viktigste årsakene til dette er at:

- Fakultetet bør ha institutt som i minst mulig grad har overlappende fagområder.
- Fakultetet må tilpasse seg betydelig lavere inntekter og derfor bør ha en struktur med lavere kostnader til ledelse enn dagens struktur.
- Fakultetet bør ha noenlunde jevnstore institutt for å bedre kunne ha like rutiner, lik administrativ og teknisk støtte og unngå delte stillinger.

Etter at høringen var avsluttet, la dekanen frem sitt forslag med en modell med 5 institutt på et utvidet lederseminar. På dette seminaret deltok også representanter fra styret, LHVO og LOSAM. Hovedelementene i dette forslaget er:

- Institutt for materialteknologi (IMA) + Institutt for kjemi (IKJ)
- Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT) + Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA)+ Institutt for bioingeniørfag (IBF)
- Institutt for kjemisk prosesseteknologi (IKP)
- Institutt for fysikk (IFY)
- Institutt for biologi (IBI)



Figur 2: Forslag til ny organisasjonsstruktur ved NV

Forslaget fra dekan har noen fellestrekk med 5b fra høringen, men skiller ikke biofysikk ut fra IFY og splitter i mye mindre grad opp institutt ved fakultetet enn det opprinnelige 5b-forslaget la opp til. Dekanen er enig i høringssvarene som sa at å splitte biofysikk ut fra IFY vil gjøre samarbeid om grunnundervisning i fysikk vanskeligere. På samme vis er det klare ulemper med å skille prosessmetallurgi fra fysikalsk metallurgi eller den prosessorienterte delen av matteknologi fra resten av IBT.

Forslaget fra dekan innebærer imidlertid flytting av disiplinundervisning innen bioteknologi fra IMA til IBT, og en fordeling av grunnundervisning i kjemi mellom IKJ + IMA og IKP ved at tre emner innen generell kjemi flyttes til IKP for å få en jevnere fordeling av oppgaven å undervise kjemi for studieprogram innen andre fagfelt enn kjemi. Disse justeringene i undervisningsoppgaver kan også innebære flytting av ansatte mellom instituttene. Dette blir vurdert i arbeidet med ny bemanningsplan.

Den foreslåtte modellen fra dekan er den som best oppfylder målene som ble satt for instituttstrukturprosessen, og den svarer også ut svakhetene i dagens organisering som ble identifisert i SWOT-analysen (vedlegg 4a) som ble gjennomført av ledergruppen i oppstarten av arbeidet.

I forslaget fra dekan blir det mindre faglig overlapp innen kjemi der undervisning innen uorganisk kjemi, organisk kjemi, fysikalsk kjemi og analytisk kjemi blir samlet ved et institutt (IKJ+IMA). For undervisning innen introduksjonsfagene i generell kjemi mener dekanen at dette kan dekkes av alle som er vitenskapelig ansatte innen kjemi ved fakultetet, og at det derfor er fornuftig å bruke anledningen til å justere fordelingen av grunnundervisning mellom IMA+IKJ og IKP.

Videre vil dekanens forslag innebære at undervisning innen bioingeniørfag og bioteknologi vil bli samlet i samme institutt. Det er i dag to studieprogram i bioteknologi ved IBT (5- og 2-årig master) og et 3-årig BSc-program ved IBA. IBF og IBA har et felles studieprogram i bioingeniørfag, men med ulik emnevegg ved hvert studiested. Det er en faglig overlapp i dagens struktur mellom bioingeniørfag og bioteknologi ved at bioingeniørstudenter har emner i biokjemi og celle- og molekylærbiologi. Det er også en likhet i analysemetoder mellom bioingeniørfaglige analyser og deler av bioteknologien, som gjør at det å samle fagmiljøene på området i samme institutt er svært fordelaktig. De samlede gevinstene ved sammenslåingen vil imidlertid være noe mindre i og med at instituttet blir delt mellom Trondheim og Ålesund. Både administrative og faglige gevinster blir noe lavere fordi en del funksjoner (personalledelse, HMS-rådgiver, verneombud og studiekonsulent) må finnes på begge campuser. Imidlertid vil en del av undervisningssamarbeidet og faglig samarbeid forøvrig kunne gå lettere innen rammen av et institutt sammenlignet med dagens situasjon med 3 institutt.

Dekanens forslag til ny instituttstruktur gir en tydelig faglig inndeling med Materialer og Kjemi, Bioteknologi, Matvitenskap og Bioingeniørfag, Fysikk, Biologi og Kjemisk prosesseteknologi i hvert sitt institutt.

Samlet sett gir dette en bedre disiplinlagt samling innen hvert institutt, enn vi har ved NV-fakultetet i dag. Dette vil også gi positive effekter i form av samling av faggrupper knyttet til undervisning. En slik samling av disiplinlagt undervisning gir flere å rotere undervisningen mellom, bedre muligheter for omfordeling av oppgaver ved forskningsopphold, lederoppgaver og generelt mindre privatisering av undervisning. Dekan forventer at vi vil se denne effekten også her. Erfaring viser også at større disiplinlagte miljø over tid har gitt sterkere forskningsmiljø. Sterke faggrupper er en viktig forutsetning for å kunne nå opp i konkurransen om eksterne midler, og vil også gjøre oss i stand til bedre å fylle samfunnsoppdraget vårt.

Jevnstore institutt

Dekans forslag til ny struktur vil gi betydelig mer jevnstore institutt ved NV-fakultetet med et spenn fra ca. 120 til 220 årsverk sammenlignet med dagens spenn fra 26,9 årsverk ved IBF til 170,5 årsverk ved IFY. Dette gir grunnlag for en vesentlig mer lik oppbygging av administrasjonene ved hvert institutt, og gjør at vi unngår bruk av delte administrative stillinger mellom enheter. Pr i dag har vi 10 slike delte stillinger ved NV der IBF har 1,75 administrative årsverk fordelt på 5 personer. Delte stillinger er belastende for den som sitter i stillingen og gjør at justering i bemanning blir vanskeligere fordi flere institutt må justere samtidig og være enige om justeringen. Mer jevnstore institutt gir også fordeler som større likhet ved fordeling av strategiske midler, mer lik innflytelse i ledergruppen og likere (og trolig lavere) behov for tjenester fra fakultetsadministrasjonen til instituttene og mindre sårbare administrasjoner.

Økonomisk effekt av færre institutt

Økonomisk gir den foreslåtte endringen en mulig realiserbar besparelse på sikt på 5,5- 7,5 millioner kr pr år (Vedlegg 1), avhengig av hvor mange fagenheter med formalisert nivå 4-ledelse de to fusjonerte instituttene finner ut er hensiktsmessig. I og med at ingen blir

oppsagt i forbindelse med den foreslåtte omorganiseringen, vil endringen på kort sikt bety at tidsbruk som frigjøres fra ledelse gir større kapasitet til andre arbeidsoppgaver.

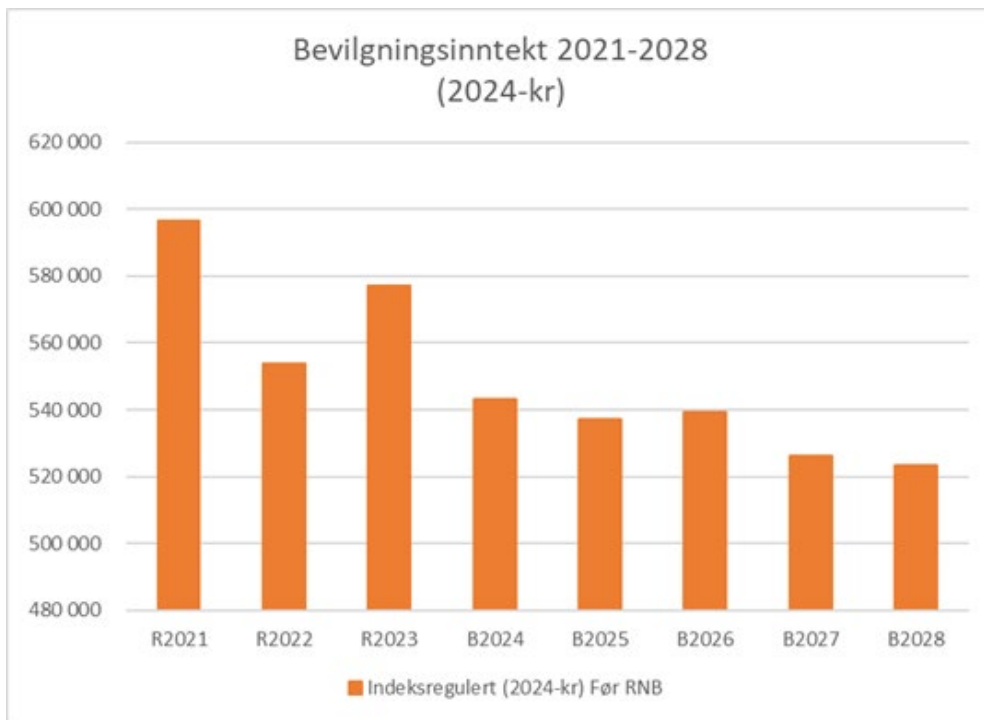
Instituttene kan deretter bruke bemanningsplanarbeidet for å realisere besparelsen som en direkte økonomisk gevinst. Hele den direkte forventede besparelsen kommer i de foreslått sammenslåtte enhetene. Vedlegg 1 viser grunnlaget for beregning av direkte økonomisk effekt med og uten formalisering av nivå 4 ledelse, og viser i tillegg et estimat av engangskostnader ved sammenslåing på ca 7,5 millioner kr, der hovedkostnaden er tidsbruk til seminarer for alle ansatte ved de nye enhetene.

Økonomiske rammer

I forbindelse med fusjonen i 2016 ble dagens faglige organisering vedtatt, men etter dette har både NTNU og rammebetingelsene for vårt fakultet endret seg. Det er nye utfordringer innen økonomi (større bevilgningskutt og reduserte utsikter til vekst), og samfunnet har nye kompetansebehov knyttet til grønt skifte og en aldrende befolkning. Fakultet for naturvitenskap må derfor prioritere hardere i fremtiden, og utnytte de ressursene vi har til det beste for NTNU og samfunnet.

Fra 2025 innfører Kunnskapsdepartementet (KD) en ny finansieringsmodell for sektoren. Ny modell fra KD innebærer blant annet at finansiering fra KD knyttet til endring i forskningsaktivitet reduseres. NV-fakultetet har historisk hatt mer i resultatbevilgning fra forskningsparametere enn utdanningsparametere, og endringen fra KD kan ha stor betydning for vårt fakultet. NTNU jobber nå med å lage sin interne fordelingsmodell, og innretningen på denne vil være viktig for NVs bevilgningsutvikling.

Figuren nedenfor viser hvordan bevilgningen fra KD har endret seg siden 2021 og prognosene for inntekt fremover i tid.



En eventuell omorganisering kan sammen med andre igangsatte tiltak bidra til å oppnå en langsiktig bærekraftig økonomisk balanse for fakultetet, og skaffe oss handlingsrom. Det å kutte i aktivitet samtidig som en ivaretar samfunnsoppdraget både nasjonalt og regionalt, krever flere tiltak som drar i samme retning.

Oppsummering økonomi

Det er primært frigjøring av tid og ressurser fra administrative oppgaver (inkl. ledelse) til faglig aktivitet som vil være den største innsparingen ved en sammenslåing av institutt. Fakultetet vil gjennom å få større og færre institutt bedre kunne utnytte stordriftsfordeler og få til effektivisering som vil medføre mindre ressursbruk til ledelse og administrasjon. Færre institutt vil gi færre instituttledere, færre styrer og færre nestledere. Vi ser også fra våre andre institutt at større institutt vil være mer robuste og sterkere i møte med endrede ressursrammer og ha flere ansatte å spille på ved fravær og sykdom.

Færre og større institutt vil kunne gi instituttene økt økonomisk handlingsrom og større strategisk handlingskraft slik at fagmiljøene kan oppfylle høye ambisjoner innen forskning

og utdanning. Dette vil ikke medføre bare innsparinger i lønnskostnader, men også frigi tid og ressurser til vitenskapelig ansatte som kan benyttes til faglig utvikling, undervisning og forskning. Det vil også gi mulighet til å kryss-subsidiere studier der resultatinntektene i perioder varierer og gi en bred økonomisk rygg som gir god motstandskraft overfor midlertidige skift i finansieringsgrunnlaget. Samlet sett vil en sammenslåing bidra til å sikre fakultetets samlede økonomi.

Instituttstrukturen må støtte nødvendig omstilling og legge til rette for strategisk utvikling

Universitetssektoren i Norge og NV står midt i en betydelig omstilling. Siden 2021 har vi fått om lag 10% kutt i grunnbevilgningen fra Kunnskapsdepartementet. Vi ser samtidig at om noen år vil ungdomskullene gå markant nedover, samtidig som det er et økende behov for naturvitenskapelig og teknisk kompetanse i det norske samfunnet.

For at NV skal tilpasse seg de endringene som UH-sektoren står i og det vi forventer at kommer, må en del ting gjøres. For det første må vi fortsette med planlagt nedbemanning ved naturlig avgang, og gjennom god bruk av bemanningsplanarbeid og langtidsbudsjettering. Vi må få riktig balanse mellom utgifter til lønn, drift og investering. Pr i dag har vi for høye lønnsutgifter.

Videre er det helt nødvendig med en betydelig nedgang i antall emner vi underviser ved fakultetet, slik at vi kan opprettholde kvalitet i undervisningen vi leverer og opprettholde forskningstiden til ansatte samtidig som vi blir færre ansatte. Dette betyr at vi må legge ned emner med få studenter og slå sammen relativt like emner. Vi ønsker oss flere studenter pr emne, men ikke færre studenter (kandidater) utdannet. Denne typen endringer er krevende, men vil kunne gjennomføres lettere når instituttene er større og i større grad har undervisning innen samme fagområder samlet innenfor hvert institutt.

Større institutt har også samlet sett større muligheter til raskt å satse på nye områder innen forskning og utdanning etter som samfunnets behov og muligheter melder seg, fordi de i sum har høyere omsetting og rekrutterer flere nye ansatte pr år. Samlet sett vil også færre institutt gi lavere ressursbruk ved at færre enheter må utarbeide budsjett, strategiske planer, regnskap, svare på høringer, ha instituttstyre/utvidet ledergruppe, delta i fakultetets ledergruppe, forskningsutvalg, utdanningsutvalg og innovasjonsutvalg og lignende.

Viktige prinsipper i prosessen

En god gjennomføring av prosessen knyttet til en mulig strukturendring er en forutsetning for og er kritisk for å nå målsettingene. I arbeidet med endring av instituttstruktur for NV er blant annet følgende vektlagt:

Jobbtrygghet og psykososialt arbeidsmiljø

Et viktig kriterie for dekanen i denne prosessen, er at ingen ansatte skal sies opp som følge av ny organisasjonsstruktur ved NV. Eventuelle bemanningsendringer vil bli håndtert innenfor fakultetets ramme. Endring i seg selv kan ta mye fokus fra primæroppgavene og vi må sikre at fakultetet i prosessen har nok ressurser til å opprettholde instituttene fokus på primæroppgavene.

Endring for studenter ved fakultetet

Den foreslåtte endringen i instituttstruktur bør ikke ha stor betydning for fakultetets studenter. Positivt vil det bidra til at ressurser som i dag brukes på ledelse kan brukes til faglig arbeid og gjennom det høyere kvalitet i utdanning og forskning. Hvert institutt har institutt-tillitsvalgte studenter, og dekans forslag til ny instituttstruktur betyr at institutt-tillitsvalgte må velges for de nye instituttene - og at sammensetningen av Studentrådet blir tilsvarende endret. Spesielt hensyn bør tas til studentene i Ålesund der det bør være lokalt tillitsvalgte studenter som ivaretar studentenes interesser lokalt og inngår i studentrådet i Ålesund.

Medvirkning og medbestemmelse

Medvirkning, blant annet gjennom god informasjon og bred involvering av ansatte, har vært svært viktig i denne prosessen. I tillegg er det et klart mål for gjennomføringen av en omstrukturering av instituttene, at den skal være i tråd med lov og avtaleverk (hovedavtalen, tilpasningsavtalen, hovedtariffavtalen (HTA)), arbeidsmiljøloven (aml, tjenestemannsloven og annet lovverk), og i tråd med NTNUs retningslinjer for Omstilling, Veiledning og Retningslinjer – Personalpolitikk ved omstillinger i staten. Ved NTNU ivaretas medbestemmelsesretten både som representativ medbestemmelse gjennom tillitsvalgte, men også som direkte medvirkning hvor den enkelte medarbeider selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.

LOSAM og ansatte har vært involvert fra start av prosessen, og medbestemmelse og medvirkning ha vært ivaretatt i henhold til gjeldende lovverk, reglement og retningslinjer for omstilling. En tillitsvalgtrepresentant og lokalt hovedverneombud har vært med i arbeidsgruppen for det innledende arbeidet med evaluering av instituttstruktur ved NV, og instituttstrukturprosessen er satt på agendaen i LOSAM i samtlige møter i 2023 og 2024.

Videre har tillitsvalgtrepresentant og lokalt hovedverneombud deltatt i oppsummering av høringssvar, lederseminar og ved ROS-analyse av arbeidsmiljøet. Saken ble sendt til forhandling i LOSAM 23. mai 2024, uten å bli ferdig forhandlet. LOSAM har kommet med en liste med ønskede forbedringer av sakunderlaget før forhandlingsprotokoll om ny instituttstruktur kan underskrives. Saken skulle vært fulgt opp i LOSAM-møte 27 mai 2024, men er utsatt til streiken er over fordi alt formelt samarbeid i LOSAM opphører ved konflikt.

Ansatte har vært gitt mulighet til medvirkning gjennom evaluering av instituttstruktur, høring av arbeidsgruppens rapport med forslag til modeller og dialogmøter med dekan. Dekanen har videre hatt jevnlig digitale allmøter for alle ansatte, med åpne spørsmålsrunder. Medvirkning fra de ansatte har vært og er svært viktig.

I den videre prosessen legges det opp til medvirkning knyttet til valg av navn til de nye instituttene, og i etablering av faggruppestruktur inkludert eventuell formalisering av nivå 4 ledelse.

Dekanen og Fakultetsstyret har mottatt ulike brev med meningsytringer fra ulike grupper i organisasjonen. Fakultetets ledermøte har vurdert alle skriftlige og muntlige innspill som kom frem ifm dekanens dialogmøter med instituttene. Alle brev til dekan og Fakultetsstyret mottatt før utsendelse av saksdokumentene til styret, er lagt ved saken for å belyse den best mulig (vedlegg 5).

Kommunikasjon

Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert i saker av stor betydning for de ansatte, for eksempel i forbindelse med organisasjonsendringer. Lederne på de ulike nivåer har ansvar for at informasjon gis så fort som praktisk mulig.

Det er utarbeidet en kommunikasjonsplan som er fulgt i denne prosessen og som har vært utviklet etter behov (se vedlegg 2). Kommunikasjonsmålet har vært at alle ansatte må få informasjon tidligst mulig for å hindre uro og spekulasjoner. Ved å gi riktig informasjon til de ansatte så tidlig som mulig, kombinert med god medvirkning, har målet vært å unngå misforståelser.

HMS og psykososialt arbeidsmiljø

Endring og omstilling er i dag en naturlig del av arbeidslivet. Likevel kan endringer medføre store konsekvenser for arbeidsmiljøet. Å stå i omstilling vil kunne påvirke ansatte og det psykososiale arbeidsmiljøet ved de berørte enhetene. Blant annet kan ansatte være bekymret for sin egen stilling eller at sitt eget fagmiljø blir mindre synlig i et større institutt. Det er derfor gjennomført risiko- og mulighetsvurderinger av arbeidsmiljø ved NV-fakultetet.

Risikovurdering

Risikovurdering av omstillingsprosessen og arbeidsmiljøkonsekvenser

Arbeidsmiljøloven § 3-1 sier at dersom det planlegges eller gjennomføres endringer i virksomheten skal det vurderes om arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav og deretter iverksette nødvendige tiltak. Dette er også i tråd med NTNUs retningslinjer for omstilling hvor det stilles krav til at det gjennomføres en kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet.

Formålet med risikovurderingen er å kunne planlegge gode tiltak som kan;

- 1) forebygge uønskede hendelser og dermed redusere risiko
- 2) bidra til å avdekke og håndtere muligheter og utfordringer som dukker opp i forbindelse med endringsarbeidet.

I strategisk lederseminar høsten 2023 ble det gjennomført en overordnet ROS-analyse for virksomheten (vedlegg 4b). Risikovurderingen ledergruppa gjorde dekket også spørsmålet som omhandler belastning på ansatte og påvirkning på arbeidsmiljø i omstillingsprosesser.

- *Flere parallelle endringsprosesser; risiko for at vi ikke greier å gjennomføre prosessene, at vi ikke ser mulighetene, at resultatene ikke gir ønskede gevinster, at prosessene skaper usikkerhet og går ut over ansattes motivasjon*
- *Psykososiale utfordringer for studenter og ansattes psykososiale arbeidsmiljø*

Det er gjennomført en overordnet risikovurdering av arbeidsmiljømessige konsekvenser for hele fakultetet i forbindelse med instituttstrukturprosessen, dette arbeidet ble startet 16. april 2024. Perioden denne vurdering gjelder for er fra april 2024 til august 2025 (når eventuell endring er iverksatt). Instituttlederne fikk da i oppgave å foreta en risikovurdering ved sin enhet i samråd med verneombud m.m., deretter ble det gjennomført gruppearbeid i ledermøtet (30. april 2024) på tvers av instituttene med Lokalt hovedverneombud, LOSAM-representant, HR/HMS-seksjonen samt bedriftshelsetjenesten. Det er viktig å presisere at en risikovurdering er en temperaturmåling på nå-situasjonen og at denne oppsummeringen gjelder fra gruppearbeidet 30. april 2024. Gruppearbeidet ble løst i varierende grad, der

det ble fokusert på risikoelementer og tiltak. Gruppearbeidet har i etterkant blitt sammenstilt og oppsummert i skriftlig format, se under og er vedlagt i vedlegg 4d. I tillegg har hvert institutt gjennomført en risikovurdering av arbeidsmiljøet og prosessen (vedlegg 4e). Styrker, svakheter, trusler og muligheter ved den nye instituttstrukturen ble vurdert på et seminar for ledelsen, representant for styret, lokalt hovedverneombud og en representant for LOSAM i februar 2024 (vedlegg 4c).

Oppsummering av risikovurdering og risikoreducerende tiltak

I gruppearbeidet 30. april 2024 (se vedlegg) kom det frem flere risikoelementer knyttet til selve instituttstrukturprosessen, dette er noe som ikke vil bli omtalt i risikovurderingen av arbeidsmiljøkonsekvenser, men som vil jobbes videre med i neste ROS-analyse knyttet til instituttstrukturprosessen. Videre vil det beskrives overordnede risikoelementer og forslag til risikoreducerende tiltak knyttet til arbeidsmiljøkonsekvenser.

Av risikoelementer med kritisk (rødt) skåre er det ledelselementer som kommer høyest ut når det gjelder konsekvens og sannsynlighet. De elementene som kommer høyest ut er: utilstrekkelig leder-kapasitet og tillit til ledelse (dekan, dekanat og instituttledere). Forslag til risikoreducerende tiltak er her jevnlig vurdering av risiko og ha en detaljert tidsplan for ledelsen slik at lederne er forberedt på det som kommer samt å øke omstillingskapasitet etter styrevedtak ved NTNU i september 2024. Når det gjelder tillit til ledelsen og uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger er opplevelsen at det per dags dato (30. april 2024) er for tynt faglig saksgrunnlag til selve avgjørelsen vedrørende instituttstrukturprosessen. Forslag til tiltak er her å øke kunnskapsnivået i organisasjonen om de vurderingene som er gjort samt øke grad av kommunikasjons -og informasjonsflyt, eksempelvis i jevnlig allmøter, egen Teams-kanal og på Innsida. I tillegg er det foreslått å formidle begrunnelse for løsningen sett på som en organisatorisk gevinst. Videre er risikoreducerende tiltak som å bli bedre kjent med retningslinjene for omstilling og gjennomgå dette mer detaljert samt i større grad benytte seg av den juridiske kompetansen sentralt på NTNU foreslått. Andre forslag til tiltak er å utvikle en mer helhetlig ledelse som står bak avgjørelsene som blir tatt. Andre risikoelementer med kritisk

skåre er negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø der risikoreduserende tiltak er foreslått ved å ivareta et trygt arbeidsmiljø samt legge til rette for flere møtearenaer for dialog mellom leder og ansatte. Medvirkning og medbestemmelse og transparens, workshops og kulturbygging, bli kjent aktiviteter.

Av risikoelementer med moderat (gult) til lav (grønt) skåre er det primært elementer knyttet til ledelse, deretter gjennomføringsevne og til slutt arbeidsmiljø som kommer middels ut når det gjelder konsekvens og sannsynlighet. Risikoelementer knyttet til ledelse som mangelfull lederhåndtering av risiko er det foreslått risikoreduserende tiltak som kartlegging og jevnlig vurdering av risikomomenter, lage handlingsplan med strakstiltak og tiltak på lang sikt. Dette innebærer å sette av god nok tid og krever god dialog med ansatte. Av risikoelementer knyttet til gjennomføringsevne er det å miste momentum i prosessen og kapasitetsutfordringer noe som vurderes som middels til lav når det gjelder konsekvens og sannsynlighet i gruppearbeidet. Risikoreduserende tiltak som er foreslått er: sikre fremdrift med tydelige mål, fordeling av makt og/eller innhente ekstern kompetanse, prioriteringer, ivareta vanlig drift, bruke mer ressurser på kommunikasjon, og gjøre kjent felles spilleregler eks. retningslinjer for omstilling. Av risikoelementer knyttet til arbeidsmiljø er det negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø, psykologisk utrygghet, lavere grad av jobbensgjensjement, økt turnover, økt arbeidsbelastning og mangel på opplevd kontroll og negativt omdømme for organisasjonen som vurderes som de største risikoene.

Risikoreduserende tiltak som er foreslått er: å ivareta åpenhet og tillit, trygge ansatte på at de fortsatt vil ha jobb etter endring, få normalisert situasjonen så fort som mulig og edruelighet/kvalitetssikring rundt kommunikasjon knyttet til konsekvensene av prosessen, fokus på den lokale organiseringer. I tillegg kan det formidles hvordan denne prosessen er forskjellig fra forrige fusjon evt. hvordan denne prosessen kan løse problemene som oppstod i forrige prosess. Andre risikoreduserende tiltak er å redusere oppgavene og prioritere hardt, ha et fornuftig tempo i instituttsammenslåingen, ha en god struktur og tydelig rollefordeling i prosessen samt oppsummere konsekvensene godt.

Veien videre

En organisasjonsendring kommer ikke uten konsekvenser, og kan ha både positive og negative utfall på arbeidsmiljøet med store individuelle og gruppevise variasjoner når det gjelder atferd og reaksjonsmønstre. Det er i praksis ikke mulig å fjerne all risiko da det ikke er enkelt å predikere utfallet for ansatte i møte med endringer. For elementer som ligger i kritisk område (rødt), iverksettes konkrete tiltak for å forbedre situasjonen. For elementer med moderat skåre (gult) er risikoen i utgangspunktet ikke akseptabel. Etter risikoreduserende tiltak (som må vurderes ut fra en kost-nytte-betraktning) kan risikoen aksepteres. Elementer med av skåre (grønt) kan aksepteres uten videre risikoreduserende tiltak. Risikoreduserende tiltak på dette området kan iverksettes dersom det er hensiktsmessig og kostnadsfritt.

Ansvar for å følge opp den lokale planen ligger til enheten selv ved nærmeste leder. Tiltak som må eller bør gjennomføres på overordnet nivå ligger hos dekan. Det anbefales at videre arbeid med risikovurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser setter søkelys på risikoreduserende tiltak med konkretisering av hvem som har ansvaret, når tiltaket skal iverksettes og hvordan. I tillegg bør det komme frem om tiltakene gjelder for hele enheten, bestemte grupper eller enkeltindivider.

Risikovurderingen anses som et dynamisk dokument som bør oppdateres under ulike stadier av omstillingsprosessen. Det planlegges ytterligere risikovurderinger på de berørte enhetene slik at det kontinuerlig avdekkes risikoer og for å kunne iverksette nødvendige tiltak. Videre vil det vurderes mulighetselementer av arbeidsmiljøkonsekvenser slik at risikovurderingen er mest mulig nyansert med tanke på positive og negative utfall for organisasjonen.

Videre prosess

Når streiken i Staten er over, går saken om ny fakultetsstruktur tilbake til forhandling i LOSAM ved NV-fakultetet. Deretter vil saken bli fremmet på nytt for Fakultetsstyret ved NV for vedtak - tentativt i midten av august. Etter eventuelt vedtak i Fakultetsstyret vil det bli jobbet videre med bemanningsplanarbeid i strategisk bemanningsplan for ny struktur. Videre arbeid med intern organisering, strategi, lokasjon, navnevalg og planer for det nye fakultetet vil starte etter vedtak i NTNU-styret.

Dersom Fakultetsstyret vedtar endring i instituttstrukturen, går saken videre til NTNU-styret i 11.-12.september 2024 for endelig vedtak. Etter at NTNU-styrevedtak foreligger, vil det lyses ut stillinger for de nye instituttledere slik at disse kan ansettes fra oppstarten av ny lederperiode 1. august 2025.

Tidslinje

*Tidspunkt**Aktivitet*

Januar 2023 – august 2025	LOSAM – Evaluering av instituttstruktur Det har vært innmeldt sak om instituttstruktur i alle LOSAM møter i 2023 og 2024, og det planlegges så lenge prosessen pågår.
Mars 2023	Allmøte
Mai 2023	Arbeidsgruppe etableres og mandat besluttes
2. juni 2023	Allmøte
Juni 2023	Frist for instituttene egnevaluering
August – November 2023	Arbeidsgruppa sammenstiller instituttene egnevaluering og utarbeider forslag til ulike modeller i henhold til mandat
6. september 2023	Allmøte - status og fremdriftsplan for institutt og faggruppestruktur
3. oktober 2023	Fakultetsstyreseminar - studieprogramportefølje og instituttstruktur
November 2023	Frist for arbeidsgruppa – levering av rapport/forslag til modeller for fremtidig organisering og struktur, som presenteres i organisasjonen
30. november 2023	Fakultetsstyremøte - status evaluering institutt- og faggruppestruktur ved NV-fakultetet

1. desember 2023	Allmøte - Evaluering av instituttstrukturen ved NV – Rapport fra arbeidsgruppa høst 2023
18. januar 2024	Allmøte
5. desember 2023 – 31. januar 2024	Høring på modeller til alle enheter med frist 31. januar 2024
1.februar-15. februar 2024	Arbeidsgruppe sammenstiller høringssvar
15. februar 2024	Sammenstilling av høringssvar legges frem for dekan
29. februar 2024	Lederseminar med representant fra styret, LOSAM og VO med presentasjon av modeller
4. mars 2024	Allmøte - presentasjon dekanens forslag til struktur
12. april 2024	Allmøte
12. april – 10. mai 2024	To arbeidsgrupper er nedsatt for å vurdere fordeling av undervisningsoppgaver mellom instituttene – frist 10.mai
Mai –juni 2024	Intern beslutning organisering og struktur. Dekan legger frem innstilling til vedtak i fakultetsstyret – 6. juni
23. mai 2024	LOSAM – forhandling ny modell instituttstruktur
27. mai 2024	Allmøte
6. juni	O-sak i fakultetsstyret

Etter streiken er over	Sluttforhandling om ny instituttstruktur i LOSAM
Ca midten av august	Eskstraordinært fakultetstyremøte for vedtak om ny instituttstruktur
7. juni –12. september 2024	Bemanningsplansarbeid for ny struktur
September 2024	LOSAM - drøfting av bemanningsplan
11. - 12. september 2024	Endelig vedtak ny instituttstruktur. Dekan sender innstilling til endelig vedtak i NTNUs styr basert på vedtak i fakultetsstyret.
September – desember 2024	Kartleggingssamtaler og innplassering ny struktur
Høst 2024	Vurdering av formalisering av nivå 4
Høst 2024	Etablering av ny instituttstruktur
November 2024	Utlysning av instituttlederstillinger
1. August 2025	Ny struktur innføres og oppstart nye instituttledere

Tidslinje med aktiviteter oppdateres fortløpende.

Bilag 1. Vurdering av direkte økonomiske effekter av sammenslåing av IMA+IKJ og IBT+IBA+IBF

Vurdering av besparelser i lederstillinger ved sammenslåing av IMA+IKJ og IBT+IBA+IBF

Økonomiske effekter med nivå 4 ledelse i Ålesund (0,5 årsverk) og på Øya (0,25 årsverk)

	Kontorsjef	Instituttleder	Nivå 4	Nestledere	Teknisk leder	Årsverk totalt	Kostnad
IBI	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBT	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IFY	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IKJ	0,8	1	0	0,4	1	3,2	3 867 346
IKP	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IMA	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBF	0,2	1	0	0,4	0	1,6	2 148 362
IBA	0,5	1	0	0,4	0	1,9	2 507 854
	6,5	8	0	3,2	6	23,7	29 058 600

	Kontorsjef	Instituttleder	Nivå 4	Nestledere	Teknisk leder	Årsverk totalt	Kostnad
IBI	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBT+IBF+IBA	1	1	0,75	0,4	1	4,15	5 087 936
IFY	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IKJ + IMA	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IKP	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
	5	5	0,75	2	5	17,75	21 515 966

Besparelse ledelse	5,95	7 542 634
---------------------------	-------------	------------------

Forutsetning: Alle lønnssetser basert på snittbetraktninger.

Nedbryting av effekter	Før	Etter	Diff
IMA-IKJ	7 974 354	4 107 008	3 867 346
IBT/IBF/IBA	8 763 223	5 087 936	3 675 288
Besparelse			7 542 634

Økonomiske gevinster av nye institutt med nivå 4 ledelse

	Kontorsjef	Instituttleder	Nivå 4	Nestledere	Teknisk leder	Årsverk totalt	Kostnad
IBI	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBT	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IFY	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IKJ	0,8	1	0	0,4	1	3,2	3 867 346
IKP	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IMA	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBF	0,2	1	0	0,4	0	1,6	2 148 362
IBA	0,5	1	0	0,4	0	1,9	2 507 854
	6,5	8	0	3,2	6	23,7	29 058 600

	Kontorsjef	Instituttleder	Nivå 4	Nestledere	Teknisk leder	Årsverk totalt	Kostnad
IBI	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IBT+IBF+IBA	1	1	1,25	0,4	1	4,65	5 741 888
IFY	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
IKJ + IMA	1	1	1	0,4	1	4,4	5 414 912
IKP	1	1	0	0,4	1	3,4	4 107 008
	5	5	2,25	2	5	19,25	23 477 822

Besparelse ledelse		4,45	5 580 778
---------------------------	--	------	------------------

Forutsetning: Alle lønnssetser basert på snittbetraktninger.

Nedbryting av effekter	Før	Etter	Diff
IMA-IKJ	7 974 354	5 414 912	2 559 442
IBT/IBF/IBA	8 763 223	5 741 888	3 021 336
Besparelse			5 580 778

Vurdering av omstillingskostnader ved endring av instituttstruktur ved NV fra 6/6 2024 til ny struktur er etablert og har vært i virksomhet i 1 år 1/8 2026

LOSAM ved Fakultet for naturvitenskap har i forhandlingsmøte bedt om en oversikt over kostnader knyttet til omstillingsarbeidet ved endringer i instituttstrukturen ved fakultetet.

Hovedkostnaden ved endring av instituttstruktur er den tiden ansatte og ledere bruker på endringsarbeid. I tillegg kommer direkte kostnader i form av reisekostnader mellom Trondheim og Ålesund, kostnader til instituttseminarer, bli kjent samlinger og lignende. Beløpene i dette dokumentet er estimater og i sin natur ganske usikre. Kostnadene er delt inn i interne kostnader (tid) og eksterne kostnader.

Det er også vurdert om det er noen kostnader/arbeidsoppgaver som blir redusert i den samme fasen. Besparelser i form av reduserte lederstillinger finnes i bilag 1 og en sammenstilling av samlede besparelser og utgifter er gitt nederst i dokumentet. Som det framgår, er ekstrakostnader kortsiktige og besparelsene permanente og langsiktige.

Ekstraarbeid/kostnader

Utarbeide bemanningsplan for ny instituttstruktur

10 timer a 23 personer i ledelse (instituttledere, kontorsjefer, HR og dekanat) 230
timer

Innplassering av ansatte i stillingene

Ca 100 personer a 4 timer pr person i arbeid for den det gjelder, leder og HR 400
timer

Informasjonsmøte med enheten om bemanningsplan og innplassering 100
timer

Digitale allmøter ved NV

Ca 4 ekstra pga sammenslåing (ca 300x1 time x4) 1200 timer

Slå sammen økonomifunksjon for de nye instituttene

150 timer pr nytt institutt 300 timer

Slå sammen HR-funksjon for de nye instituttene

150 timer pr nytt institutt	300 timer
Bli kjent seminarer (ca 3 i ekstra) i de nye instituttene	
Ca 350 ansatte a 3 * 8 timer	8400 timer
Direkte utgift til seminar 600kr*350*4 kk	840
Reiseutgifter 35*4*5000 kr	700 kkr

Vurdering av faggruppestruktur og nivå 4 ledelse i nye institutt

Samlet tidsbruk årsverk	10930 timer = 6,45
Direkte kostnader	1,540 mill

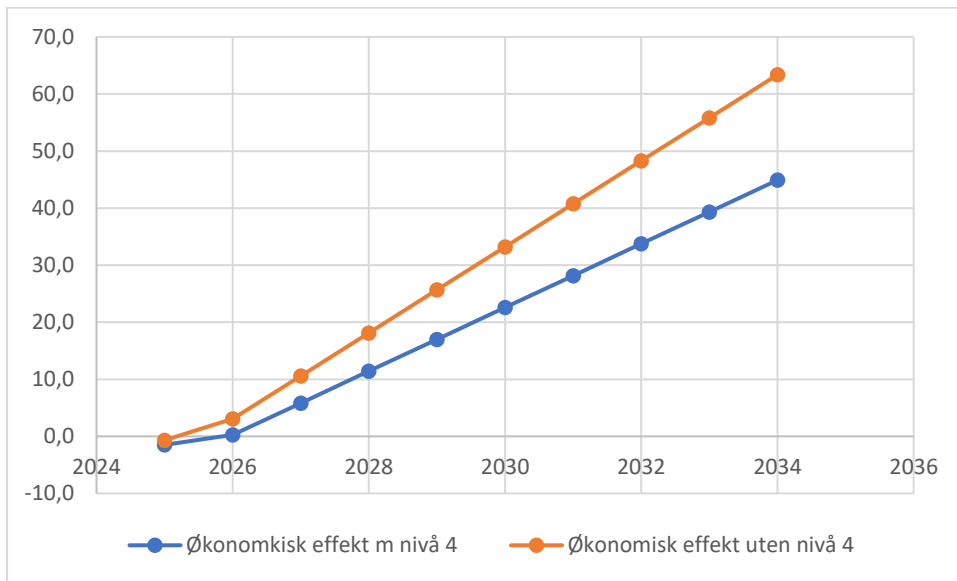
Besparelser

Ansette 5 instituttledere i stedet for 8	
3 færre ansettelsesprosesser a 8 timer x 8 personer	192 timer
3 færre anonsepakker kk	100

Samlet pukkelkostnader ved sammenslåing

Samlet tidsbruk 10738 timer = 6,34 årsverk som tilsvarer 6,34*0,977 mill/årsverk = mill NOK	6,19
Samlede direkte kostnader NOK	1,44 mill

Grafisk sammenstilling av besparelser og kostnader ved sammenslåing av institutt



Grafen viser estimerte besparelser minus direkte utgifter ved instituttsammenslåing der utgiftene er fordelt likt i 2025 og 2026. Besparelsene har effekt i fem måneder i 2025, deretter full effekt hvert år. Alle tall i millioner 2024 kr.



Kommunikasjonsplan

Evaluering av instituttstruktur

Fakultet for naturvitenskap

Høst 2022

Kommunikasjonsplan

- 1 Hva er målet?
- 2 Hva er kommunikasjonsmålet?
- 3 Analyse av nå-situasjonen
- 4 Målgrupper
- 5 Kanaler
- 6 Budskap
- 7 Ansvar for kommunikasjonen

1 Hva er målet?

Det overordnede målet for endring av instituttstrukturen ved Fakultet for naturvitenskap er å etablere en Instituttinndeling og faggruppeorganisering som gir best mulig ressursutnyttelse ved NV for god kvalitet i forskning og utdanning.

Omorganiseringen skal etablere en organisasjonsstruktur som gir en tydelig faglig profil ved hvert institutt, uten uønsket faglig overlapp mellom de ulike instituttene. Hvert institutt skal også ha velfungerende administrativ og teknisk stab som gir god støtte til kjernevirksomheten med minimal bruk av delte stillinger mellom instituttene. Omorganiseringen har også som mål å redusere kostnader knyttet til ledelse, administrasjon og teknisk støtte, og/eller bedret kvalitet til samme kostnad.

2 Hva er kommunikasjonsmålet?

Fakultet for naturvitenskap har som mål å ha en åpen og transparent prosess. Vi skal kommunisere med ledere og ansatte ved NV underveis i prosessen om ulike aktiviteter, beslutninger og (del) resultater i prosessen.

Vi skal sørge for god medvirkning og medbestemmelse i samsvar med gjeldende lovverk, og retningslinjer.

Vi skal kommunisere med Fakultetsstyret ved NV og ledelse ved NTNU.

De ansatte skal få informasjon så tidlig som mulig

Dekanen skal holdes jevnlig allmøter under hele prosessen.

Alle ansatte skal få informasjon om medvirkning

3 Analyse av nå-situasjonen

Samle sammen data - innhente tall og fakta som gir oss et godt bilde av organisasjonen (NV) slik den er i dag.

Fortelle om bakgrunn for evaluering av strukturen.

Hvordan er holdningene til dagens organisering av NV, og hva slags tanker har vi om en mulig omorganisering?

SWOT-analyse vår 2023

Interessentanalyse

Vurdere behov ehos de ulike interessentene/målgruppene

4 Målgrupper

- NV Styret
- Ledere ved NV - ledergruppen
- Alle ansatte ved NV
- Studenter
- NTNU
- LOSAM/medvirkning
- Andre

5 Kanaler

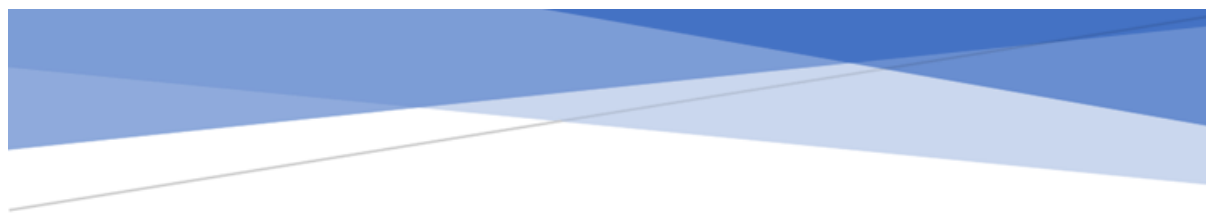
- Allmøter for alle ansatte ved NV
- Allmøter på instituttene/enhetene
- Mail
- Wikiside
- Innsida-meldinger
- Seminar
- Workshops
- Mappe hvor alle dokumenter er tilgjengelige for lederne
- Ledermøtene
- Teams/Sharepoint/T:mappa

6 Budskap

- Orienterer om bakgrunnen for at vi gjør dette - hvorfor
- Orienterer om målet for prosessen – hvordan
- Orienterer om at dersom det blir endringer i instituttstrukturen vil endringer tre i kraft i løpet av 2025.
- Orienterer om at eventuelle endringer i bemanningen vil bli håndtert innenfor fakultets rammer, som betyr at ingen vil miste sin stilling ved fakultetet.
- Orienterer om prosessen – tidsplanen - når
- Orienterer fortløpende om planlagte aktiviteter
- Orienterer om resultater underveis
- Orienterer om hvem som deltar i prosessen
- Orienterer om hvordan man kan medvirke
- Orienterer om at ingen ansatte skal miste jobben

7 Ansvar for kommunikasjonen

- Dekan
- Dekanat og Adm.leder
- Instituttledere
- Seksjonsledere
- Arbeidsgruppen
- Web-redaktør
- Kommunikasjonsrådgiver (når han er på plass)



NY INSTITUTTSTRUKTUR VED FAKULTET FOR NATURVITENSKAP

Sammenskriving av høringsvar
Arbeidsgruppa vår 2024

Bakgrunn

Dagens institutter, samt fakultetsadministrasjonen og FTVene, har kommet med høringsinnspill til rapporten fra arbeidsgruppe for evaluering av instituttstruktur. Hensikten med høringen har vært å belyse med så mange og så gode argumenter som mulig for eller imot de ulike forslagene. Enhetene ble bedt om å besvare alle høringsspørsmålene for hver av de foreslåtte modellene, eventuelt å konsentrere svaret rundt den eller de modellene man vurderer som best.

Enhetene ble bedt om å oppsummere høringssvaret i én eller flere foretrukne modeller. Dette kan være et av modellforslagene i rapporten, en **justering** av et eller flere av forslagene eller en kombinasjon av flere forslag.

Høringsspørsmål:

- Vil foreslått modell legge til rette for NVs forskningsaktivitet på lang sikt? Hvordan og hvorfor?
- Vil foreslått modell legge til rette for NVs utdanningsaktivitet på lang sikt? Hvordan og hvorfor?
- Hvordan løser foreslått modell dagens utfordringer med overlappende fagmiljø?
- Hvordan svarer foreslått modell ut mandatets kriterier om:
 - Lavere kostnader? Mer robuste administrative støttefunksjoner på hver enhet?
 - Færre delte stillinger på tvers av institutt?
- Hvordan gjør foreslått struktur fakultetet godt rigget til å møte fremtidige endringer, knyttet til f.eks. nye strategiske prioriteringer, reduserte tildelinger, endringer i virkemiddelapparatet innen forskningsfinansiering, større grad av omprioritering av studieplasser etc.?
- Oppsummert; hvilke(n) modell(er) mener instituttet totalt sett vil være best for NV-fakultetet i fremtiden – og hvorfor?

Arbeidsgruppen:

- Jens Petter Andreassen, instituttleder IKP (leder for arbeidsgruppen)
- Hallstein Hemmer, instituttleder IKJ
- Lars Gunnar Landrø, instituttleder IBF
- Kjetil Rasmussen, instituttleder IBI
- Ann Kristin Tveten, vara styret IBA
- Erik Wahlström, instituttleder IFY
- Andreas Møllerløkken, instituttleder IBT
- Vidar Broholm, kontorsjef IMA
- Henriette Vaagland, Lokalt Hovedverneombud NV
- Gerd Inger Sætrum, LOSAM
- Christer Lorentz Øpstad, ekstern representant
- *Sekretær og lederstøtte:*

Øyvind Toldnes, seksjonsleder økonomi- og planseksjonen til 01.02.24

Nina Sandberg, HR rådgiver fakultetsadministrasjonen fra 01.02.24

Sammendrag

Det foreligger elleve hørings svar som varierer i omfang og i hvor stor utstrekning hørings spørsmålene og de ulike modellalternativene er behandlet. Det har ikke kommet forslag/kombinasjoner til nye strukturmodeller, men noen få justeringer er foreslått. En generell observasjon er at alle enhetene (instituttene) foretrekker modeller der enheten selv ikke er berørt i særlig grad.

Flere av høringsuttalelsene er skrevet med utgangspunkt i de ulike enhetenes ståsted, uten at hørings spørsmålene er besvart direkte. Deler av arbeidsgruppen påpeker at en sammenstilling ikke godt nok får frem meningsinnholdet, og at hørings svarene må leses i sin helhet. Ønskes det mer utfyllende svar på hørings spørsmålene må det eventuelt etterlyses i videre diskusjon mellom dekanen og enhetene.

Høringen spør etter innspill på modeller for 6, 5, eller 3 institutt. Ingen av enhetene vurderer modellen med 3 institutt som den foretrukne. Den vil gi for store enheter med mindre tydelig faglig profil. Det vil bli nødvendig med etablering av et formelt nivå 4, som anses som kostnadsdrivende og hvor rekruttering av interne mellomledere er utfordrende. Distansen mellom leder og ansatt blir for stor, og det kan være vanskeligere å etablere felles kultur i store enheter.

Både fem og seks institutt trekkes frem som mulige modeller, men her er det stor variasjon i svarene. Ingen modellalternativer utpeker seg spesielt, og hørings enhetene har ikke nødvendigvis konkludert med en spesifikk anbefaling. Modeller med fem institutt foretrekkes av flest enheter, da det kan gi mer jevnstore institutt med flere hele administrative stillinger, enn modeller med seks institutt. Det uttrykkes likevel en generell skepsis til alle de foreslåtte alternativer i rapporten angående reell besparelse, ettersom omkostningene ved omorganiseringen og tapte inntekter kan være betydelige. Faglige argumenter og hvordan NVs profil påvirkes, er det derimot ikke enighet om. De ulike argumentene kan finnes i sammenstillingstabellene for de ulike modellene. Arbeidsgruppen har trukket ut følgende observasjoner fra enhetenes svar:

- IBF ønsker å være en del av Livsvitenskap/bioteknologi i 5B, men ser også muligheter i et større institutt med IBT og IBA (5A/6A)

- IBA ønsker ikke sammenslåing, men ettersom en slik modell ikke finnes, kan de vurdere en alternativ 6B-løsning bestående av IBA, IBF og miljø som er knyttet til akvakultur
- IBT ønsker 6B for å bevare teknologisk profil ved å synliggjøre bioteknologi og matvitenskap i fremtiden. Alternativt noe justert 5B
- IMA ønsker 5 institutt og ønsker å være som i dag, noe som innebærer 5A, eventuelt 6A (6B nevnes også, men da med uønsket nivå 4)
- IKP ønsker 6A for å bevare teknologisk profil, eventuelt 5B som også bevarer dette
- IKJ ønsker 6A, men uten undervisningsoverlapp, evt 5B (som tar hånd om undervisningsoverlapp, men utløser nivå 4 og svekker IKJ/IMA-identitet)
- IFY ønsker 5 institutt, men ønsker ikke at biofysikk tas ut, dermed 5A
- IBI rangerer 5A som best pga økonomisk besparelse, tydelig faglig profil og jevnstore institutt ved at både hhv. kjemiområdet og fagområdene bioteknologi, matvitenskap og bioingeniørfag blir samlet, alternativt ønskes modell 6A
- Fakultetsadministrasjonen ønsker 5 institutt pga større robusthet, færre delte stillinger og kvalitet i de administrative leveransene, fortrinnsvis 5A, ettersom 5B gir geografiske ekstrautfordringer
- FTV/ITV ønsker ikke å anbefale spesifikke modeller, men begge instanser er bekymret for evt redusert læringsutbytte ved digital undervisning og endret studentrepresentasjon som konsekvens av strukturprosessen

Vedlegg

Tabeller for modellene som oppsummerer hovedargumentene for og mot hver modell basert på høringssvarene, evt forslag til justeringer og foretrukne modeller. Videre gir det en oppsummering og innsikt i høringsspørsmålene, med høringssvar samlet i en tabell for hvert spørsmål for de som har besvart disse.

For modell 3

Biologi og bioteknologi	<i>Institutt bygget rundt biologi som disiplin, kombinert med anvendelsen mot bioteknologi og bioingeniørfag. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for biologi, Institutt for bioteknologi, Institutt for bioingeniørfag og Institutt for biologiske fag Ålesund</i>
Fysikk og materialer	<i>Institutt bygget i stor grad rundt fysikk som disiplin, kombinert med anvendelsen mot materialteknologi. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for fysikk og Institutt for materialteknologi</i>
Kjemi og kjemisk prosesssteknologi	<i>Institutt bygget rundt kjemi som disiplin, kombinert med anvendelsen mot kjemisk prosesssteknologi og materialkjemi. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for kjemi og Institutt for kjemisk prosesssteknologi og enkelte miljøer fra dagens institutt for materialteknologi</i>

Enhet	Argument for	Argument mot	Justering	Rangering
IKP	Omorganiseringen tar hånd om utdanningsoverlapp innenfor kjemiområdet.	Med så store institutt vil «distansen» fra ansatt til instituttledelsen øke, og muligens også svekke opplevelsen av tilhørighet på instituttet. Vil kunne føre til mindre samarbeid. Med så store institutt vil det bli behov for et formelt nivå 4. En sammenslåing av Institutt for kjemi og Institutt for kjemisk prosesssteknologi vil potensielt kunne svekke begge fagmiljøene. Utydelig «Chemical Engineering» profil.		Ønskes ikke
IKJ		Ikke er en god løsning fordi enhetene blir veldig store. Nødvendig med nivå 4. Vanskelig å rekruttere mellomledere internt. Stillingsandel bør være minst 50%.	Hvis denne modellen blir valgt ønsker vi at de delene av IMA som naturlig hører sammen med IKJ undervisningsmessig samles i et institutt sammen IKP og IKJ.	Ønskes ikke
IMA		3 institutter vil utløse behov for formalisert nivå 4 og derfor ikke vil svare ut kriteriene om økonomisk gevinst		Ønskes ikke
IFY	Tre institutt kan skape en bedre dynamikk ved fakultetet og kan gi	Den foreslåtte oppdelingen er fortsatt ikke konsekvent mot undervisningsdisipliner/krav innen infrastruktur siden vi betrakter		Ønskes ikke

	en bedre strategisk beredskap og evne innen forskning og utdanning med eierskap til hele verdikjeder innen samme institutt.	materialteknologi som et institutt som har et sterkt slektskap både med kjemiområdet og fysikkområdet. Det finns og en stor skepsis til etablering av nivå 4 ved instituttet/fakultetet.		
IBI		Uaktuell og dårlig løsning. Dette gir veldig store enheter med mindre tydelige profiler og store omveltninger for mange. Dette vil også kreve formalisering av nivå 4 som ikke er ønskelig og som det vil være utfordrende å finne aktuelle personer som ønsker å påta seg denne rollen. Det vil også være svært krevende å etablere felles kultur på så store enheter.		Ønskes ikke
IBT	Synliggjør grunnfagdisipliner. God modell vedr. overlappende fagmiljø på papiret.	Hvordan etablere strukturer som ivaretar alle fag- og infrastrukturbehov slik at man ikke mister oversikten, og ikke mister muligheten til «bottom-up» initiativer. Store enheter vil framtvinge en formalisering av nivå 4 for å kunne ivareta god personalforvaltning i organisasjonen.		Ønskes ikke
IBF	Gir minst mulig overlapp, jevnstorhet og robust administrasjon. Større faglig miljø. Faglige synergier. I hvert fall hvis biofysikk-miljøet blir å inngå i BIO-instituttet.	Det som gjør at denne modellen likevel blir fjerde prioritet er bekymringen for at instituttene blir for store. Med så stor endring vil det ta lengre tid for at organisasjonen «setter seg» og finner sin felles identitet. Det vil bli ekstra utfordringer å lede så store institutt. Det vil uten tvil kreve innføring av et formelt 4. nivå og vi er usikre på hvor attraktive lederposisjoner på nivå 4 vil være.		Ønskes ikke (rangert som nr 4)
IBA	<ul style="list-style-type: none"> • Fagmiljøet i Trondheim blir mer robust • Mer robust administrasjon i Trondheim • Fagmiljøet ved IBA er samlet • Færre instituttledere • Flere er på nivå 4 enn andre modeller. Gir samme tilgang til ressurser og kommunikasjon • Faglig fellesskap og arbeidsmiljø blir ivaretatt 	<ul style="list-style-type: none"> • For stort institutt til å få gode samarbeidsrelasjoner • Instituttet er delt på to geografiske lokasjoner • Fagmiljøet i Ålesund vil «drukne» i et så stort institutt • For stort lederspenning, og vil kreve et formalisert nivå fire som ikke vil gi innsparing • Krever formalisert faggruppe i Ålesund med lokale ledelse og administrasjon. Ingen innsparing, bare endring i titler. • Fagmiljøet i Ålesund mister sin autonomi, uten å få noe tilbake. Påvirker campus Ålesund og gir marginal innsparing. • Ledergruppen til NV vil være for lite representativ for hele NV 		Ønskes ikke

		<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse blir for langt unna alle medarbeidere • Lederspennet blir svært stor, og med en evt. ledelse i Trondheim vil relasjonsbygging være svært vanskelig til medarbeidere som ikke er geografisk plassert på Gløshaugen. • Studenter i by der emneansvar ikke ligger vil få et dårligere tilbud enn andre. Dårligere utdanningskvalitet for denne studentgruppen • Vil gi økte kostnader i forbindelse med koordinering av emner • Potensiell innsparing er ikke reell. Å redusere antall nestledere innebærer reduksjoner i x-antall B-tillegg ikke årsverk • Mister stillingshjemler til Trondheim, og en fremtidig utfasing av NVs fagmiljø i Ålesund. • Mister mulighet for å ha egen lokal strategisk personalplan • Med et nivå fire i Ålesund, vil det kreve støttefunksjoner i form den ledelse en allerede har i dag. Dermed ingen innsparing • Fagmiljøet vil mangle autonomi, som gjør at en taper omdømme, og må bygge ny identitet og etablere ny tillit som en mindre faggruppe med sine nettverk. Både nasjonalt og internasjonalt • Fragmenterer ansvaret for ansatte i Ålesund • Fagmiljøet i Ålesund fjernes fra alle beslutningsorgan • Mister viktig støttefunksjon innenfor økonomi, knyttet til prosjekt- og konsesjon • NV blir eneste fakultet som ikke representert i viktige beslutningsfora på campus (5 fakultet er representert i dag) • Å samle fagmiljø gir ingen garanti for økt kvalitet inne utdanning eller forskning 		
FAK-ADM		<p>Modell 3 vil være mer kostnadsdrivende og ikke kostnadsbesparende etter vårt skjønn, da dette vil medføre mye lederfokus på prosesser knyttet til kultur, ledelse og organisasjon sammenlignet for modeller med 5 eller 6 institutt.</p> <p>Nivå 4 med flere ledere fører til økt ressursbehov pga flere å følge opp/gi støtte til.</p>		Ønskes ikke

For modell 5A

Biologi	<i>Institutt bygget rundt biologi som disiplin, i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for biologi</i>
Fysikk	<i>Institutt bygget i stor grad rundt fysikk som disiplin, i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for fysikk</i>
Kjemi og kjemisk prosesssteknologi	<i>Institutt bygget rundt kjemi som disiplin, kombinert med anvendelsen mot kjemisk prosesssteknologi. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for kjemi og Institutt for kjemisk prosesssteknologi</i>
Bioteknologi og bioingeniør	<i>Institutt bygget rundt bioteknologi og bioingeniørfag, i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for bioteknologi og matvitenskap, institutt for bioingeniørfag og Institutt for biologiske fag Alesund</i>
Materialteknologi	<i>Institutt bygget rundt anvendelse mot materialteknologi, i stor grad bestående av fagmiljø ved dagens Institutt for materialteknologi</i>

Enhet	Argument for	Argument mot	Justering	Rangering
IKP		En sammenslåing av IKJ og IKP vil potensielt kunne svekke begge fagmiljøene. Utydelig «Chemical Engineering» profil. Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene		Ønskes ikke
IKJ	Mer robust administrasjon	Vi vurderer verdien i å slå sammen IKP og IKJ som liten fordi undervisningsoverlappet er null.		Ønskes ikke
IMA	Mest kostnadsbesparende. Mer robust administrasjon. Tydelig faglig profil Klar utdannings – og forskningsprofil innen materialteknologi. Dagens struktur – lykkes med virkemiddelapparat. Opprettholde synlig miljø, også utenfor NTNU.		IMA er åpne for justeringer på tvers av institutt innen fagområder som eksempelvis strukturkjemi, organisk kjemi, hydrometallurgi og materialfysikk som vi har overlappende interesser med. IMA mener det finnes flere muligheter med fem omtrent like store institutt.	En 5-er modell
IFY	5a gir en likeverdig balanse i forskning/utdanning for alle institutt som gir et godt grunnlag for en visjon om et samarbeidende fakultet		5 institutt, med biofysikk fortsatt innlemmet i et fremtidig IFY.	1

	og enhetlig finansieringsmodell.			
IBI	<p>Jevnstore institutter, med god økonomisk besparelse. Tydelig faglig profil.</p> <p>En viss opprydding i undervisningsprogram.</p> <p>Celle/mol nevnte utdanning og viktigheten av at strukturen organiseres etter dette (argument for 5A). Dette knyttes bl a opp mot nytt finansieringssystem av sektoren.</p>			1
IBT	<p>Som 6A. Modellen gir jevnstore institutt, men Ålesund vil være en satellitt. Modellen ser ut til å gi flere hele adm-stillinger. Som i modell 6A er IBT slått sammen med IBA.</p>	<p>Institutt med tre lokasjoner vil være meget administrativt tungt å drive. Rammeplanstyrt profesjonsutdanning ved IBF og IBA samt opprettholdelse av lokalt studietilbud ved IBA gjør at det ikke nødvendigvis er mulig å redusere overlapp i studieprogrammene.</p>		- Ønskes ikke
IBF	<p>Mer jevnstore institutt. Redusert overlapp. Gi synergier på undervisning- og forskningssiden. Det er betydelig fag- og metodefelleskap mellom IBT+IBA+IBF. Felles interesser og samarbeid om masterstudenter begge veier. Vi mener også at vårt forskningsmiljø kan styrke eksisterende miljø på IBT ved å åpne bedre muligheter for samarbeid inn mot forskningsspørsmål mot humane og medisinske problemstillinger. Vår observasjon er at fagområdet matvitenskap, som kommer fra samme høgskolemiljø som oss, etter fusjonen i 2016 ser ut til å ha økt aktiviteten</p>	<p>For vår forskningsaktivitet er ikke 6A/5A like attraktive som 5B, men samtidig mener vi at disse modellene kan ha positive bidrag for forskningsmiljøet og forskningsaktiviteten ved at det blir et større fagmiljø.</p>		2

	<p>betraktelig. Det kan være flere årsaker til dette, men det å komme sammen med et større fagmiljø kan ha bidratt i positiv retning.</p>				
IBA	<ul style="list-style-type: none"> • Fagmiljøet i Trondheim blir mer robust hvis de samles fysisk på campus • Mer robust administrasjon i Trondheim • Modellen legger til rette for at flere fagmiljø i Trondheim unngår store endringer • Modellen løser overlappende fagmiljø lokalt i Trondheim • Bioteknologi og bioingeniør Ålesund forblir i samme institutt • Reduserer antall instituttledere i Trondheim (evt. nivå fire leder i Ålesund) 	<ul style="list-style-type: none"> • Antar at instituttet i Ålesund fragmenteres • Dersom ansatte med tilhørighet til studieprogram Biomarin Innovasjon går inn i et nytt institutt for Bioteknologi og Bioingeniør vil flere vitenskapelige ansatte ha tilhørighet til en enhet der de ikke vil føle faglig tilhørighet. Fagmiljøet som utgjør den Biomarine delen av IBA er faglig delt mellom matvitenskap (Bioteknologi) og havbruk/miljøvitenskap. Alternativet blir oppdeling av IBA, men med forskjellig faglig identitet vil da fagmiljøet rundt Biomarin Innovasjon fragmenteres i forskjellige enheter. Biomarin Innovasjon er fra før av et samarbeid mellom to institutter (IBA og IIF), og ytterligere fragmentering av den naturvitenskaplige delen av studieprogrammet vil lede til flere barrierer for effektivt samarbeid. • Deling av IBA, og tilhørighet i nye institutter med ansatte på flere studiesteder betyr at det blir nødvendig med flere reiser. Dette blir en økt kostnad, en ekstra belastning på de ansatte, og i tillegg en svekkelse av bærekraft i NTNU sin drift. • At bioingeniør ligger under samme institutt eller ei, har ingen betydning for vårt samarbeid. Det blir hverken styrket eller svekket • Våre teknisk/administrativt ansatte vil måtte forholde seg til mer enn ett institutt, og forskjellige måter å gjøre ting på. Gir en mindre robust administrasjon i Ålesund pga. oppsplitting av tilhørighet for programmene i Ålesund. • Fjernadministrasjon fungerer dårlig. 			Ønskes ikke

		<ul style="list-style-type: none"> • Foreslått flytting av emneansvar i forbindelse med antydnet overlapp. Antydnet overlapp stemmer ikke. • At emneansvar skal ligge i Trondheim eller Ålesund styrker ikke utdanningskvalitet. • Mer digital undervisning og dermed dårligere utdanningskvalitet. • Nestledere i nytt institutt må gjøre «mye mer» innenfor en ressurs på bare 20%. • Feil i kunnskapsgrunnlag. IBA har ikke mange delstillinger innen administrasjon, dermed blir beslutningsgrunnlaget feil. • Behov for stedlig ledelse i Ålesund, vil redusere antydnet innsparingspotensialet. • Mister autonomi for miljøet i Ålesund, påvirker vår representasjon i viktige beslutningsfora på campus Ålesund • Lite endring for mange miljø i Trondheim. • Denne modellen legger ikke mer til rette for økt forskningsaktivitet ved NV, da de fleste institutt er bevart slik de er. • Lederspennet blir svært stor, og med en evt. ledelse i Trondheim vil relasjonsbygging være svært vanskelig til medarbeidere som ikke er geografisk plassert på Gløshaugen. • Økt instituttstørrelse gir mindre identitet og medvirkning. 		
FAK-ADM	Mer robust administrasjon			1

Modell 5B

Fysikk	Institutt bygget i stor grad rundt fysikk som disiplin, bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for fysikk
Kjemi og materialer	Institutt bygget rundt kjemi som disiplin, kombinert med anvendelsen mot materialer og materialteknologi. Samling av fagmiljøer ved dagens Institutt for kjemi og Institutt for materialteknologi
Prosessteknologi	Institutt bygget bredt rundt prosesssteknologi, med en samling av prosesssteknologimiljøer innen kjemi, materialer og bioprosessering fra dagens Institutt for kjemisk prosesssteknologi, Institutt for materialteknologi og Institutt for bioteknologi
Biologi	Institutt bygget rundt biologi som disiplin, med et bredt fokus mot miljø, naturforvaltning og havbruk/marin aktivitet. Samling av fagmiljøer ved dagens Institutt for biologi og Institutt for biologiske fag Alesund
Livsvitenskap/ bioteknologi	Institutt bygget rundt livsvitenskap og NVs unike muligheter for å koble dette fagområdet mot teknologi. Samling av fagmiljøer ved dagens Institutt for bioteknologi, Institutt for biingeniørfag, Institutt for biologiske fag Alesund og fagmiljøer innen bionanoteknologi og biofysikk

Enhet	Argument for	Argument mot	Justering	Rangering
IKP	«Speiler» en mulig sammenslåing av studieprogrammene MTKJ og MTMT	Totalt sett en svekkelse av teknologiprofilen ved NV fakultet. En sammenslåing av prosessteknologiområdet vil potensielt kunne svekke de enkeltstående prosessteknologiområdene ved instituttet. Fare for at det foreslåtte prosessteknologi-instituttet blir for likt Institutt for energi- og prosesssteknikk (EPT) ved IV fakultetet. Utydelig «Chemical Engineering» profil. Vil potensielt kunne bli en utfordrende sammenslåing, og skape unødvendig «stress» i organisasjonen. Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene.	Hvis denne modellen blir valgt, må navnet på prosessteknologi-instituttet endres slik at det tydeliggjør profilen til instituttet (kjemisk og biokjemisk prosesssteknologi, samt materialteknologi) samt differensierer instituttet fra Institutt for energi- og prosesssteknikk (EPT) ved IV fakultetet.	Ønskes ikke (men bedre enn 5A, 6B, 3)
IKJ	Samler fagmiljøet fra IKJ med deler av materialteknologimiljøet fra IMA som løser utfordringen med utstrakt overlapp på undervisningssiden innen kjemi.	Ulempen er at instituttet kan bli veldig stort slik at formelt nivå 4 sannsynligvis må innføres.	Prosessmetallurgi av IMA vil i denne modellen kunne slås sammen med IKP.	2
IMA	Undervisning i termodynamikk, organisk- og uorganisk- og analytisk kjemi ses det fra en gruppe nye muligheter for å kunne samarbeide og koordinere undervisning	Vil føre til en oppsplitting av dagens IMA, hvor faggruppene vil bli splittet på 3 eller 4 institutt avhengig av hvor gruppene føler tilhørighet til. For omfattende ulemper (lang tid, fjerner	Etter vår vurdering fins det flere muligheter med fem omtrent like store institutt.	Ønskes ikke Justerte 5-modeller kan vurderes

	og laboratoriekurs med denne modellen.	fokus kjerneaktivitet, lavere produktivitet i lengre tid, arbeidsmiljø). Samarbeid mlm IMA og næringsliv (mot grønn skifte) krever etablert strukturer. Undervisning fungerer godt mellom institutt i dag. Nye areal – tilpasset lab til IMA		
IFY		Plassering av biofysikk i livsvitenskapinstitutt er ikke strategisk meningsfull så lenge et fysikkinstitut eksisterer, etter noen få år vil dette ikke lenger være et biofysikkmiljø. Vi ser også at å løfte ut biofysikk av fysikk vil splitte opp ansvaret for grunnundervisning innenfor fysikk på flere institutt (biofysikk utgjør ca 20-25 % av instituttets stab).	Alternativt uten å flytte ut biofysikk	Ønskes ikke, mulig ok hvis justert modell
IBI		Det kom flere innspill på at man bør unngå et institutt for Livsvitenskap. Dette kan tolkes som at man tar opp konkurransen med UiO. Her bør NV heller spille på våre fortrinn fremfor å kopiere UiO. Flere biologi-miljø kan i tillegg defineres innenfor livsvitenskap og det blir feil om det opprettes et institutt med dette som fokus i tillegg. Dette blir feil ift målet om «tydelig faglig profil» og «unngå faglig overlapp».	Marin seksjon ser fordeler med 5B ved at man kan utvikle bedre samarbeid om undervisning på BIHAV og MSOCEAN sammen med miljøet i Ålesund som jobber biomarint. I tillegg ser en muligheter for tettere samarbeid på forskningssiden innen akvakultur og også bedre utnyttelse av tilhørende infrastruktur i begge byer.	+/-
IBT	Gevinst faglige interaksjoner med IBT og biofysikk	Splitt av fagmiljø over hele organisasjonen som kan gi store kostnader ved omorganisering og samlokalisering Uklar faglig profil Kritisk til at det nåværende miljøet innenfor bioteknologi og IBT splittes opp	Alternativ modell 5B Fysikk Kjemi og materialer Kjemisk prosess teknologi (u/bioprosess) Biologi	Ønskes ikke, En justert 5B er foreslått

			<p>Bioteknologi og matvitenskap (m/IBF/IBA) med tilførte ressurser fra biofysikk (IFY), bioprosess (IKP) og biotek (IMA)</p> <p>Justert modell kan styrke oss både på forsknings- og undervisningssiden.</p> <p>For forskning: Biofysikk (modellering, biopolymerer, hydrogeler, molekulære interaksjoner) og Bioprosess ved IKP</p> <p>Innen undervisning: Bioteknologi ved IMA</p> <p>Strukturkjemi ved IKJ</p>	
IBF	<p>Fremtidsrettet modell i stor grad tar inn over seg kompleksiteten i vår tids utfordringer. Mer jevnstorhet enn dagens struktur uten at det blir for store enheter og vil både redusere overlapp og gi synergier både på undervisnings- og forskningssiden. Samling av kompetansemiljøer i et institutt for livsvitenskap. Konkurransefortrinn i forhold til senterøknader og EU-programmer. NTNUs tematiske satsningsområde er «Helse og livsvitenskap». Tilsvar på den store livsvitenskap-satsningen og Livsvitenskapsbygget ved UiO.</p> <p>Styrke helheten dersom fagmiljøene innen celle-</p>			1

	og molekylærbiologi ved dagens Institutt for biologi tas inn i livsvitenskap-/bioteknologi instituttet.			
IBA	<ul style="list-style-type: none"> • Flere fagmiljø i Trondheim må gjennomgå endringer. • Fagmiljøet i Trondheim blir mer robust hvis de samles fysisk på campus • Mer robust administrasjon i Trondheim • Modellen legger til rette for at flere fagmiljø i Trondheim unngår store endringer • Modellen løser noe overlappende fagmiljø lokalt i Trondheim • Bioteknologi og bioingeniør Ålesund blir i samme institutt • Reduserer antall instituttledere i Trondheim (evt. nivå fire leder i Ålesund) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dårlig kunnskapsgrunnlag å fatte beslutninger på. Ingen informasjon om plassering av Biomarin innovasjon, men med formulering må en anta at instituttet i Ålesund fragmenteres • Instituttet er delt på to geografiske lokasjoner • Fagmiljøet i Ålesund blir mindre robust da det foreslås fordelt på flere institutt. • Når ansatte med tilhørighet til studieprogram Biomarin Innovasjon går inn i institutt for Biologi vil flere vitenskapelige ansatte ha tilhørighet til en enhet der de ikke vil føle faglig tilhørighet. Fagmiljøet som utgjør den Biomarine delen av IBA er faglig delt mellom matvitenskap (Bioteknologi) og havbruk/miljøvitenskap. Alternativet blir ytterligere oppdeling av IBA, men med forskjellig faglig identitet vil da fagmiljøet rundt Biomarin Innovasjon fragmenteres i forskjellige enheter. Biomarin Innovasjon er fra før av et samarbeid mellom to institutter (IBA og IIF), og ytterligere fragmentering av den naturvitenskaplige delen av studieprogrammet vil lede til flere barrierer for effektivt samarbeid. • Nødvendighet for flere reiser. Dette gjelder både for ledelsen og for teknisk, administrative og faglige ansatte. Dette blir en stor kostnad, en ekstra belastning på de ansatte, og i tillegg en svekkelse 		Ønskes ikke

		<p>av bærekraft i NTNU sin drift.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lederspennet blir svært stor, og med en evt. ledelse i Trondheim vil relasjonsbygging være svært vanskelig til medarbeidere som ikke er geografisk plassert på Gløshaugen. • Mer administrativ arbeid vil bli lagt på vitenskapelige ansatte med forslag om flytting av emneansvar • Studenter i by der emneansvar ikke ligger vil få et dårligere tilbud enn andre. Dårligere utdanningskvalitet for en studentgruppe • Vil gi økte kostander i forbindelse med koordinering av emner • Potensiell innsparing er ikke reell. Å redusere antall nestledere innebærer reduksjoner i x-antall B-tillegg ikke årsverk • Mister stillingshjemler til Trondheim, og en fremtidig utfasing av NVs fagmiljø i Ålesund. • Mister mulighet for å ha egen lokal strategisk personalplan • Med et nivå fire i Ålesund, vil det kreve støttefunksjoner i form den ledelse en allerede har i dag. Dermed ingen innsparing • Gir et potensielt dårlig arbeidsmiljø når fagmiljøet fragmenteres over til flere institutt • Fagmiljøet taper omdømme og må bygge ny identitet og etablere ny tillit som en mindre faggruppe med sine nettverk. Både nasjonalt og internasjonalt • Fragmentering av instituttet kompliserer tverrfaglig samarbeid på det som er IBA i dag, samt komplisere samarbeid på campus Ålesund 		
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Fragmenterer ansvaret for ansatte i Ålesund • Fagmiljøet i Ålesund fjernes fra alle beslutningsorgan • Mister viktig støttefunksjon innenfor økonomi, knyttet til prosjekt- og konsesjon • NV blir eneste fakultet som ikke representert i viktige beslutningsfora på campus (5 fakultet er representert i dag) • Faggruppe i Ålesund blir for langt unna ledelsen • Å samle fagmiljø gir ingen garanti for økt kvalitet inne utdanning eller forskning 		
FAK-ADM	Mer robust administrasjon			

Modell 6A

Fysikk	Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for fysikk
Kjemi	Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for kjemi
Materialteknologi	Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for materialteknologi
Biologi	Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for biologi
Bioteknologi og bioingeniør	Institutt som samler bioteknologi og bioingeniørfag, i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for bioteknologi og matvitenskap, Institutt for bioingeniørfag og Institutt for biologiske fag Alesund
Kjemisk prosesssteknologi	Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for kjemisk prosesssteknologi

Enhet	Argument for	Argument mot	Justering	Rangering
IKP	Tydlig og balansert naturvitenskapelig og teknologisk profil på fakultetet. Tydelig «Chemical Engineering»-profil. Relativt jevnstore institutt. Minst «stress» på organisasjonen som følge av omorganisering.	Institutt for kjemi blir mindre enn de andre instituttene. Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene.	Det anbefales å flytte ansatte (og emner) som naturlig hører til under undervisningsområdet «Kjemi» til Institutt for kjemi, noe som vil bedre jevnstorhet.	1
IKJ	Denne modellen vurderes som god fordi den vil styrke undervisningen innen kjemi ved at det ryddes opp i overlappende undervisning mellom IKJ og IMA. Viser fram IKJ's og IMA's identitet		I modellen med 5 institutt, modell B blir «kjemi og materialer» det største instituttet (større enn dagens IFY og IBI), noe som kan kreve et nivå 4 med de ulemper det medfører.	1
IMA	Tydlig faglig profil Klar utdannings – og forskningsprofil innen materialteknologi. Dagensstruktur – lykkes med virkemiddelapparat. Opprettholde synlig miljø, også utenfor NTNU. Mest kostnadsbesparende Mer robust administrasjon			Kan vurderes, modell med 5 foretrekkes
IFY				Ønskes ikke
IBI	Endringen her er at det skjer en samling av bioteknologi, matvitenskap og bioingeniørfag inn til et institutt. Det ble ansett			2

	<p>som en fordel at mikrobiologi og bioteknologi ble samlet, spesielt i forhold til IBI sin aktivitet på Cellemol og Fysiologi. Samtidig vil IBT få en sterkere marin/akvakultur aktivitet, noe som gjør at IBI må styrke (formelt og uformelt) undervisningssamarbeid med IBT.</p>			
IBT	<p>Om man får dybdekunnskap om hva man underviser så kanskje det er gevinster å hente. Men det er forskjell på rammeplanstyr profesjonsutdanning og femåring integrert masterutdanning. Et emne med likt navn betyr ikke nødvendigvis overlapp i emnets innhold.</p>	<p>Liten effekt forskning. Forskningsaktiviteten som i dag er ved IBF innenfor human og medisinsk molekylærbiologi er tettere knyttet til fagmiljø ved MH, mens forskningen ved IBA (med unntak av forskning innen matteknologi) ser ut til å ligge nærmere pågående forskningsaktivitet ved IBI. Vi har vanskelig for å se at en fusjonering av instituttene vil endre på dette.</p> <p>Videreføring av dagens utdanningsaktivitet. Parallelle høringer på studieprogrammer og instituttstruktur gjør det vanskeligere å si noe om undervisningsaktiviteten, siden oversikt ikke er klar.</p> <p>Viktig å påpeke at IBF driver rammeplanstyrt profesjonsutdanning, og overlapp i emne-navn ikke nødvendigvis betyr at det er overlapp i emnes innhold.</p> <p>Profesjonsutdanning ved IBF og opprettholdelse av lokalt studietilbud ved IBA i Ålesund gjør at det ikke nødvendigvis er ønskelig eller mulig å redusere eventuelle overlapp i studieprogrammene.</p> <p>Større innsikt i hvordan man ser emner på tvers</p>		Ønsker ikke

		<p>av studieprogram og rammeplaner er nødvendig.</p> <p>Tre campus. Modellen sparer to IL, men uklart ellers.</p> <p>Tungt å drive administrativt.</p> <p>En utfordring i et samlet IBT/IBA/IBF å finne en felles strategi for hele virksomheten, siden vi vil være svært spredt faglig sett. For fakultetet har vi et fundament i vårt samfunnsoppdrag, og så lenge vi har god dialog i alle studieprogrammer, på alle institutt og med fakultetsnivået, så vil vi kunne møte framtiden godt. Den foreslåtte strukturen i modell 6A endrer ikke på noe fra i dag, og vil øke ressursbehovet for teknisk- og administrativ støtte i det fusjonerte instituttet.</p>		
IBF	Se 5A	<p>Skisserer samme løsning for IBF. Vi anser likevel modell 5A som bedre for fakultetet som helhet enn modell 6A.</p> <p>Begrunnelsen for dette er at vi mener 5A har en struktur som i større grad reduserer eksisterende overlapp innen kjemidisiplinen.</p>		3
IBA	<ul style="list-style-type: none"> • Fagmiljøet i Trondheim blir mer robust hvis de samles fysisk på campus • Mer robust administrasjon i Trondheim • Modellen legger til rette for at flere fagmiljø i Trondheim unngår store endringer • Modellen løser overlappende fagmiljø lokalt i Trondheim • Bioteknologi og bioingeniør Ålesund forblir i samme institutt • Reduserer antall instituttledere i Trondheim (evt. nivå fire leder i Ålesund) 			Ønsker ikke

FAK- ADM				
-------------	--	--	--	--

Modell 6B

Fysikk	<i>Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for fysikk</i>
Kjemi og kjemisk prosesssteknologi	<i>Institutt bygget rundt kjemi som disiplin, kombinert med anvendelsen mot kjemisk prosesssteknologi. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for kjemi og Institutt for kjemisk prosesssteknologi</i>
Materialteknologi	<i>Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for materialteknologi</i>
Biologi	<i>Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for biologi</i>
Bioteknologi	<i>Institutt i stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for bioteknologi og matvitenskap</i>
Bioingeniørfag	<i>Institutt som samler bioingeniørmiljøene på tvers av studiebyer. I stor grad bestående av fagmiljøene ved dagens Institutt for bioingeniørfag og Institutt for biologiske fag Alesund</i>

Enhet	Argument for	Argument mot	Justering	Rangering
IKP		En sammenslåing av Institutt for kjemi og Institutt for kjemisk prosesssteknologi vil potensielt kunne svekke begge fagmiljøene. Utydelig «Chemical Engineering» profil. Fremstår tematisk ubalansert med 3 institutt innen biologi, bioteknologi og bioingeniørfag. Større ulikhet i instituttstørrelse. Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene.		Ønskes ikke
IKJ	Mer robust administrasjon	Vi vurderer verdien i å slå sammen IKP og IKJ som liten fordi undervisningsoverlappet er null.		Ønskes ikke
IMA	Tydlig faglig profil Klar utdannings – og forskningsprofil innen materialteknologi. Dagens struktur – lykkes med virkemiddelapparat. Opprettholde synlig miljø, også utenfor NTNU.	Stor ulikhet i størrelse på instituttene, som anses for ugunstig da dette kan utløse behov for nivå 4 på enkelte institutt, og vil medvirke til stor ulikhet i ledelse mellom instituttene.		Ønsker ikke
IFY				Ønsker ikke
IBI				Ønsker ikke
IBT	Modellen vil først og fremst tydeliggjøre den teknologiske innretningen på vår utdanning og forskning gjenspeilet i instituttene. Modellen viderefører NVs forskningsaktiviteter inn i framtiden på en bedre måte enn 6A da man ikke slår sammen bioingeniør-instituttene med bioteknologi og			1

	matvitenskap. I denne modellen er den faglige profilen ved IBT tydelig, og det blir fremdeles tydeliggjort at matvitenskap på lik linje med bioteknologi er fagområder vi videreutvikler ved fakultetet.			
IBF		<p>Modell 6B er den helt klart minst foretrukne løsningen for IBF. Det er naturlig at fagmiljøene innen bioingeniørfag samles i et institutt, men gitt geografi og bioingeniørutdanningens egenart vil det, slik vi ser det, i svært liten grad redusere overlapp og behov for lederstillinger. NV utdanner bioingeniører både i Ålesund og Trondheim. Vi trenger kapasiteten av lærerressurser, arealer og lokale praksisplasser i begge byer. Det er per i dag ingen mulig løsning å utdanne bioingeniører kun ved et av campusene. Mindre jevnstorhet enn andre modeller. Sannsynlig behov for stedlig ledelse og det at de to instituttene per i dag ikke har hele stillinger innen administrasjon, gir lite, ingen, eller kanskje til og med økte kostnader og ikke mer robust administrasjon. Som et eksempel har instituttene IBF og IBA 20 pluss 50 prosent kontorsjef.</p>		5
IBA	<ul style="list-style-type: none"> • Andre fagmiljø i Trondheim unngår store endringer. • En fornuftig størrelse i forhold til lederspenning • Reduserer en instituttleder. • Det er fordel at der skjer sammenslåing mellom fagmiljø i Trondheim • Positivt at bioingeniørfag er i samme institutt, men styrker ikke fagmiljøet, samarbeid og forskning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dårlig grunnlag å fatte beslutninger på. Arbeidsgruppa sier ingenting om plassering av Biomarin innovasjon og Bioteknologi, men med formulering må en anta at instituttet i Ålesund fragmenteres • Forhold knyttet til administrative tjenester blir ikke bedre for IBF <ul style="list-style-type: none"> • Fragmentering av fagmiljøet i Ålesund, splittet på flere institutt. • Instituttet er delt på to geografiske lokasjoner • Dersom ansatte med tilhørighet til studieprogram Biomarin Innovasjon går inn i et nytt institutt for Bioingeniørfag vil flere vitenskapelige ansatte ha tilhørighet til en enhet der de ikke vil føle faglig tilhørighet. Fagmiljøet som utgjør den Biomarine delen av IBA er faglig delt mellom matvitenskap (Bioteknologi) og havbruk/miljøvitenskap. Alternativet blir oppdeling av IBA, men med forskjellig 	<p>Justert modell 6B, kan være et alternativ. Bestående av IBA, IBF og gjerne miljø som er knyttet til akvakultur, sjøfase. Instituttleder i Ålesund med stedlig leder i Trondheim. Det viktigste for IBA er å være samlet i ett fagmiljø.</p>	2 hvis justert modell

		<p>faglig identitet vil da fagmiljøet rundt Biomarin Innovasjon fragmenteres i forskjellige enheter. Biomarin Innovasjon er fra før av et samarbeid mellom to institutter (IBA og IIF), og ytterligere fragmentering av den naturvitenskaplige delen av studieprogrammet vil lede til flere barrierer for effektivt samarbeid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dersom IBA deles, vil det bli nødvendig med flere reiser. Dette blir en økt kostnad, en ekstra belastning på de ansatte, og i tillegg en svekkelse av bærekraft i NTNU sin drift. • Fagmiljø i Ålesund blir mindre robust på grunn av fragmentering til flere institutt • At bioingeniør ligger under samme institutt eller ei, har ingen betydning for vårt samarbeid. Det blir hverken styrket eller svekket med tanke på at vi uansett er lokalisert på to campus. • Fagmiljøet i Ålesund svekkes som følge av en fragmentering, og tilknytning til forskjellige institutt • Våre administrativt ansatte vil måtte forholde seg til mer enn ett institutt, og forskjellige måter å gjøre ting på. • Mindre robust administrasjon i Ålesund pga. fragmentering av tilhørighet for programmene i Ålesund • Fjernadministrasjon fungerer dårlig. Dette er eksempler på i Trondheim, i fagmiljø der administrative er geografisk spredt i Trondheim • Foreslått flytting av emneansvar. Det er svært lite overlapp med emner på bioingeniørutdanningen, da vi er organisert forskjellig. At emneansvar skal ligge i Trondheim eller Ålesund styrker ikke utdanningskvalitet. Det vil evt. kreve nye stillinger med fagkoordinatorer og lokal ledelse. Utdanningskvaliteten til de studenter der emneansvaret ikke ligger vil forringes. • Potensiell innsparing er ikke reell. Å redusere antall nestledere innebærer reduksjoner i x-antall B-tillegg ikke årsverk • Feil i kunnskapsgrunnlag. IBA har ikke mange delstillinger innen administrasjon, dermed blir beslutningsgrunnlaget feil • Behov for stedlig ledelse i Ålesund hvis institutt skal lokaliseres til Trondheim, vil redusere innsparingspotensialet • Mister autonomi for miljøet i Ålesund 		
--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Lite endring for mange miljø i Trondheim. • Denne modellen legger ikke mer til rette for NVs forskningsaktivitet, da de fleste institutt er bevart slik de er. • NV blir eneste fakultet som ikke representert i viktige beslutningsfora på campus (5 fakultet er representert i dag) • Å samle fagmiljø gir ingen garanti for økt kvalitet inne utdanning eller forskning 		
FAK-ADM		Flere adm delte stillinger		Ønskes ikke

Høringssvar fra fakultetstillitsvalgte

- Ønsker ikke å gi spesifikke kommentarer til de ulike foreslåtte modellene fordi vårt syn er at studenter i svært liten grad har en direkte tilknytning til sitt tilhørende institutt, og vi FTV-er har tillit til at en slik prosess vil ha en minimal påvirkning på studentene i Trondheim. Dersom det skulle vise seg at prosessen vil påvirke studentmassen, så har vi også tillit til at den vil gagne studentene positivt ved at frigitte midler til dels kan komme oss til gode.
- De understreker viktigheten av studentrepresentasjon i ulike råd og utvalg, samt å ha nærhet til ledelse.
- Endring av Studentrådet kan bli nødvendig ved evt endring i instituttstruktur
- Bekymring for redusert læringsutbytte ved undervisning digitalt (hvis sammenslåing Trondheim og IBA).

Høringssvar fra IBA tillitsvalgte:

- I et scenario hvor dagens IBA fragmenteres og de ulike studieretningene tilhørende instituttet spres til forskjellige institutt med tilknytning Trondheim er vi redde for at flere emner vil samkjøres digitalt med Trondheim; slik som områdeemnet BI2081 Natur, miljø og bærekraft gjør i dag. Dette emnet har fått svært dårlige tilbakemeldinger fra studentene fra Bioteknologi og Biomarin innovasjon som har fulgt emnet digitalt, og mer digital undervisning kan medføre at studentene i Ålesund får dårligere undervisningskvalitet enn de som følger emnene fysisk i Trondheim.

Uten tilfredsstillende studieprogram og -emner blir Ålesund som studentby langt mindre attraktiv, og vi kan risikere at studentmassen i Ålesund blir enda mindre enn den er i dag.

- Dessuten blir det ikke diskutert i rapporten fra arbeidsgruppa hvordan tillitsvalgtordningen blir påvirket i prosessen. Det er viktig for studentene å ha tillitsvalgte, særlig på instituttnivå, som faktisk er til stede på campus der de selv er.

Tabeller for hørings spørsmål

Under er en egen tabell for hver av de adresserte fem spørsmålene.

Vil foreslått modell legge til rette for NVs forskningsaktivitet på lang sikt? Hvordan og hvorfor?	
IKP	6A: Denne modellen rendyrker disiplin- og teknologiaktivitet og viderefører NVs egenart. 5B: Sammenslåing av prosesseteknologimiljøene og livsvitenskap/bioteknologi har usikker effekt på forskningsaktiviteten
IKJ	Forskningsaktivitet vurderes som relativt uavhengig av instituttstruktur fordi det er enkelt å finne relevante allianser på tvers av instituttene
IMA	5B: Fare for at forskning innen materialteknologi blir svekket ved at det vil kunne skape flere parallelle forskningsgrupper eller utvanne fagområder. 5A, 6A og 6B: Et robust administrativt støtteapparat er viktig for å kunne opprettholde høy aktivitet innen forskning. De foreslåtte modellene vil bidra til at instituttene har en tydelig faglig profil.
IFY	Modell 5a, 5b og 3 ser ut å oppfylle dette i noen grad, men med fokus på ulike områder. Vi kommentere også at flytting av biofysikk foreslått i 5b dramatisk svekker fagmiljøets evne å bidra innen dette området og ikke ses som aktuell for IFY og faggruppen.
IBI	Dette temaet var ikke behandlet av UK eller FK på IBI
IBT	6B: Modellen vil først og fremst tydeliggjøre den teknologiske innretningen på vår utdanning og forskning gjenspeilet i instituttene. Modellen viderefører NVs forskningsaktiviteter inn i framtiden på en bedre måte enn 6A da man ikke slår sammen bioingeniør-instituttene med bioteknologi og matvitenskap. I denne modellen er den faglige profilen ved IBT tydelig, og det blir fremdeles tydeliggjort at matvitenskap på lik linje med bioteknologi er fagområder vi videreutvikler ved fakultetet.
IBF	Ikke besvart
IBA	Det er vanskelig for IBA å mene noe om hvordan foreslåtte modeller vil legge til rette for forskning- og utdanningsaktivitet på langs sikt for fagmiljøene Trondheim. Vi ser ikke at foreslåtte modeller legger bedre til rette i forhold til forskning- og utdanningsaktivitet for vårt fagmiljø.
FAK-ADM	Ikke besvart

Vil foreslått modell legge til rette for NVs utdanningsaktivitet på lang sikt? Hvordan og hvorfor?	
IKP	6A: Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene, noe som krever flytting av ansatte/emner for å utbedres. 5B: Fortsatt overlapp innenfor de fleste utdanningsområdene, noe som krever flytting av ansatte/emner for å utbedres. Et samlet prosessinstitutt vil være eier/ hovedleverandør til et sammenslått MTKJ – MTMT studieprogram.
IKJ	6A og 5B er best fordi disse samler disiplinundervisning innen kjemi på et institutt
IMA	5B: Når det gjelder undervisningen inn i denne modellen er det delte innspill fra gruppene. Innen undervisning i termodynamikk, organisk-, uorganisk- og analytisk kjemi ses det fra en gruppe nye muligheter for å kunne samarbeide og koordinere undervisning og laboratoriekurs. Mens de fire andre påpeker at samarbeidet på tvers av dagens institutt allerede fungerer godt og at det allerede nå gjennomføres/er gjennomført sammenslåinger i grunnleggende kjemi og innen uorganisk kjemi på en slik måte at det ikke kan rasjonaliseres mer, hvis egenarten skal beholdes. Videre, hvis NV skulle gå for forslag 5B vil argumentene for å slå sammen MTMT og MTKJ i studieprogramporteføljearbeidet, som inkluderer å beholde prosessmetallurgi og fysikalsk metallurgi samlet som fagområder, falle i grus. Da vil i så fall arbeidsgruppa måtte få et nytt mandat og beslutningen om sammenslåing reverseres. 5A, 6A og 6B: NTNU forvalter en viktig kompetanse og gir relevant og viktig undervisning for den norsk materialrelaterte industrien – knyttet til framstilling og bearbeiding av materialer. Som det største (både i bredde og dybde) og ledende miljø innen utdanning av materialteknologer har vi et nasjonalt ansvar for å utdanne kandidater med en tydelig profil og relevant kompetanse for den nasjonale materialbaserte industrien. Det anses for svært viktig at dette er et synlig miljø også utenfor NTNU
IFY	IFY anser de modeller som oppfyller dette er: <ul style="list-style-type: none"> • Ingen modell, en modell som oppfyller dette må utvikles samtidig innen undervisning og organisering. • Modell 5b ser delvis oppfylle dette innen kjemiområdet og til viss del innen bioingeniør/bioteknologi.
IBI	Modell 5A medfører en samling av kjemiområdet og samling av bioteknologi, matvitenskap, bioingeniørfag og biologiske fag i Ålesund til hvert sitt institutt. Dette kan anses som en fordel, spesielt at mikrobiologi og bioteknologi, samt at kjemiområdet blir samlet. Dette kan forenkle administrasjon av enkelte studieprogrammer. For IBI sin del får vi muligens en enklere grenseflate i våre program, ved at kjemiemner blir bedre koordinert og at IBT vil få en sterkere marin/akvakultur aktivitet som vi kan dra nytte av i våre marine studieprogram. IBI må styrke (formelt og uformelt) undervisningssamarbeid med IBT. Et viktig mål må være at undervisninga på BSc- og MSc-nivå innafor et gitt fagfelt foregår på samme institutt. Dersom institutter i ulike byer slår seg sammen, vil det antagelig være vanskelig å unngå onlineundervisning. Slik undervisning (helt online eller hybrid) er uheldig, både for studentenes læring blant anna fordi det gjør studentaktive læringsaktiviteter vanskelige å gjennomføre på en god måte, og for ressursbruken.

IBT	6B: Modellen samkjører de to bioingeniørinstituttene som sees på som naturlig. Selv om utdanningen er rammeplanstyrt, vil det være etter vårt syn fornuftig at ansvaret for utdanningen, som jo er lik, ligger på ett institutt.
IBF	Ikke besvart
IBA	Når det gjelder utdanningsaktivitet, kan en tenke at om reduksjoner i overlapp skal gjennomføres som skissert, vil digitale tilbud til enkelte studentgrupper kanskje på sikt gi en redusert utdanningsaktivitet og attraktivitet av våre studieprogram. Alle forslag fra arbeidsgruppen har implikasjoner på samarbeidskonstellasjoner for studieprogram som leveres på campus Ålesund. NV vil være det eneste fakultet som ikke er representert som institutt i Ålesund, med mindre instituttledelse legges til Ålesund. Blir alle institutt ledet fra Trondheim, vil fagmiljøet i Ålesund i svært liten grad påvirke beslutninger som tas på campus Ålesund, som i dag. Dette gjør at vi mener at en instituttleder bør være lokalisert i Ålesund uavhengig av hvilket institutt vårt fagmiljø vil tilhøre. Tap av instituttledelse i Ålesund vil kunne svekke NVs innflytelse, på tross av at mange studenter og forskningsprosjekter opprinner fra IBA og våre samarbeidspartnere i denne regionen.
FAK-ADM	Ikke besvart

Hvordan løser foreslått modell dagens utfordringer med overlappende fagmiljø?	
IKP	6A: Samler fagmiljø innenfor bioteknologi og bioingeniørfag 6B: Samler prosessmiljøene (kjemi, material, bioteknologi), inkludert komplementære områder innenfor hydrometallurgi og biokjemiteknikk.
IKJ	6A og 5B vil samle overlappende fagmiljø på undervisningssiden på samme institutt
IMA	Justeringer må foretas uavhengig av hvilken modell som velges for å unngå direkte overlapp.
IFY	Ingen modell
IBI	Modell 5A gi mindre faglig overlapp mellom instituttene og det gjør behovet for å finne løsninger på det mindre aktuelt. Spesielt organisering av kjemiområdet og samling av bioteknologi vil forenkle undervisningssamarbeid med de miljøene. At det fortsatt vil være noe faglig overlapp mellom ulike institutter er det vanskelig å se at vi kan unngå, uansett modell.
IBT	6B: Til en viss grad vil denne modellen løse noe av det med overlappende fagmiljø. Men så lenge IMA ikke berøres i denne modellen vil det fremdeles være flere miljø på flere institutt innenfor samme fag.
IBF	Ikke besvart
IBA	I Ålesund har vi i flere år før fusjonen arbeidet med reduksjon i uønska faglig overlapp, som har resultert i høy grad av faglig integrasjon mellom studieprogrammene. Foreslåtte modeller vil nok kunne å bidra til å redusere eventuelt uønsket faglig overlapp mellom miljøer i Trondheim. NV tilstreber at emner blir undervist kontekstuel. Da må vi forvente at emner skal undervises fysisk på to campuser. Skal en klare å tilpasse emner undervist etter FTS prinsipper, er dette ikke forenlig med å slå sammen emner som tilhører forskjellige campuser. En undersøkelse, omtalt i Universitetsavisen ² , viser også at de fleste studenter ønsker fysisk undervisning. Dette er ikke forenlig med å undervise «felles emner» digitalt for en studentgruppe som er lokalisert geografisk et annet sted. Dette kan på sikt kunne føre til lavere skår på NVs kvalitetsindikatorer for utdanningskvalitet. Det må bli tatt hensyn til geografi for å få likeverdig undervisning for studenter ved NV. Det vil også være naturlig med noe overlapp, for å kunne bryte ned den faglige silotekningen og heller utvikle faglige samarbeidsområder. Dette vil berøre alle foreslåtte modeller med 6, 5 og 3 institutter.
FAK-ADM	Ikke besvart

Hvordan svarer foreslått modell ut mandatets kriterier om: Lavere kostnader? Mer robuste administrative støttefunksjoner på hver enhet? Færre delte stillinger på tvers av institutt?	
IKP	<p>6A- Mulig kostnadsbesparelse på lederlønninger.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Store enheter vil muligens kreve nye egne administrative støttestillinger for lederne (modell 3). - Omorganiseringskostnader, spesielt ved samlokalisering. Eventuelt økte koordineringskostnader ved enheter som er geografisk spredt. - Psykososiale kostnader ved usikkerhet om tilhørighet og arbeidsoppgaver. Kan miste flinke folk – rekrutteringskostnader. - Risiko for ødelagte arbeidsmiljø.
	<ul style="list-style-type: none"> - Hvis omorganiseringen ikke fører til fulle tekniske og administrative stillinger ved ett institutt, kan en person heller ha to roller ved samme institutt for å oppnå full stilling. - Ingen endring i robusthet for tekniske, da de fleste ingeniører er svært spesialiserte på ett fagfelt/faggruppe. - Flere i samme rolle krever økt koordinering.
	<ul style="list-style-type: none"> - Større enheter med krav om fulle stillinger på hver enhet kan føre til økt antall stillinger og større utgifter (f.eks. per i dag er det 4 PhD-konsulenter i PhD-matrisen på fakultetet, så alle endringer utenom modell 3 vil medføre økt ressursbruk). - En person kan ha flere fagområder/roller for å unngå delte stillinger mellom institutt.
IKJ	<p>Potensialet for økonomiske innsparinger vurderes til å være forholdsvis små og vi mener at de beregnende økonomiske innsparingene i rapporten fra arbeidsgruppa er for høye blant annet fordi vil kreve større stillingsandeler ledelse i teknisk gruppe i store institutt sammenlignet med mindre institutt. I tillegg mener de at ressursbruken på ledernivå undervurderes hvis det blir innført et formelt nivå 4.</p>
IMA	<p>Rent administrativt vil 5 institutt medvirke til en mer robust administrasjon som vil sikre kompetanse og administrativ støtte på alle instituttene og vil kunne effektivisere dagens matrisestruktur og muliggjøre økt lik praksis på tvers av fakultetet.</p> <p>6B: Stor ulikhet i størrelse på instituttene anses for ugunstig da dette kan utløse behov for nivå 4 på enkelte institutt, og vil medvirke til stor ulikhet i ledelse mellom instituttene.</p> <p>5B: En så omfattende restrukturering vil ta lang tid å gjennomføre, fjerne fokus fra kjerneaktivitetene og bidra til en lang periode med lavere produktivitet og vil ha stor innvirkning på arbeidsmiljøet.</p>
IFY	<p>Hvordan oppfyller modellene krav til bedre arbeidssituasjon for administrasjon ved institutt og instituttens likeverdighet i organisasjonen: Dette er kriterier som er rent organisatoriske, ikke kan motvirkes av andre tiltak og derfor bør være førende.</p> <p>IFY anser de modeller som oppfyller dette er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modell 5a, modell 5b og modell 3, til viss del modellene med 6 institutt. <p>Modell 5a gir grunnutdanning ved alle institutt og er dermed den modell som</p>

	slår best ut, særlig med tanke på den den tunge vekt utdanning får i den nye finansieringsmodellen fra KD
IBI	Jfr arbeidsgruppens rapport vil modell 5A kunne gi en mulig besparelse på 6,3 årsverk eller 7,8 mill. kr. per år sammenlignet med dagens organisering, i form av til sammen 2,6 årsverk færre instituttledere, 2 færre årsverk kontorsjef, 0,5 årsverk færre teknisk leder og 1,2 årsverk færre nestledere. Potensialet for lavere kostnader anses som større på sikt ved at man unngår parallelle emner og program på tvers av institutt.
	Modell 5A vil sannsynligvis gi færre og mer robuste administrative og tekniske støttefunksjoner på hvert institutt. Instituttene vil bli relativt jevnstore, noe som gjør det trolig at gruppene av administrative og tekniske ansatte ved hvert institutt vil bli omtrentlig like robuste og samtidig potensielt også bedre arbeidsmiljøet i disse gruppene.
	Det kan planlegges slik at det ikke skal deles stillinger på tvers av instituttene. Dette vil bli enklere når instituttene blir større og antallet administrative og tekniske ansatte ved hvert institutt øker.
IBT	6B: Ved alle modellene er det begrenset hva man ser av reduserte kostnader. De beregninger som er gjort er gjort med flere antagelser. Det vil være viktig å ta med i vurderingen at man ikke legger opp til større samlokaliseringkostnader i framtiden. Det er også viktig å få perspektivet løftet fra å kun se på faglig likhet til også å vurdere de arbeidsoppgavene som skal løses.
IBF	Ikke besvart
IBA	Antall årsverk som skal innspares er reduksjon av antall instituttledere, kontorsjefer, teknisk leder og nestledere. Slik det fremstilles i rapporten kan det se ut som innsparing knyttet til nestledere er beregnet på grunnlag av årslønn, mens innsparingen egentlig er knyttet til vervenes B-tillegg. Enhver nestleder vil få «mer av alt» å gjøre, uten at det tildeles ekstra ressurser til dette arbeidet, som flere hadde ansvar for tidligere. Vi er bekymret for at denne innsparingen vil forringe utdanning og forskningskvalitet. Som eksempel for modell med 6 eller 5 institutt, vil IBA og IBF øke ansvarsområdet for nestleder utdanning med 4 ekstra studieprogram med om lag 700 aktive studenter, og to nye lokaliteter hvor undervisningen skal gjennomføres. Vi bekymrer oss for at arbeidsoppgaver blir delegert til vitenskapelig ansatte. Tap av instituttledelse i Ålesund medfører tap av beslutningsmyndighet og veldig stort lederspenn i alle foreslåtte modeller. Dette vil kreve behov for et formalisert nivå 4 for alle og vil redusere foreslått innsparing. Det er usikkert om oppdeling i flere faggrupper i ulike institutt vil medføre økonomisk gevinst for NV. En fragmentering av fagmiljøet vil kunne medføre behov for utstrakt innleie av personell på tvers av ny institutt-tilhørighet. Dersom vårt fagmiljø skal innlemmes i institutt i Trondheim, må det legges til rette for bl.a. økt reisekostnad og tidsbruk, som medfølger både for Ålesundsmiljøet og aktuelle institutt som blir «vert». Vi har lært over flere år at Teams ikke fungerer for alle problemstillinger og møterom, og er spesielt ikke egnet til å bygge gode samarbeidsrelasjoner. Hva blir igjen av foreslåtte innsparinger da? Ved foreslått deling av ansatte fra IBA til 2 ulike institutt i Trondheim vil dette medføre, slik vi ser det, behov for 2 stedlige ledere i Ålesund, en for hver faggruppe. Det vil også medføre at nødvendige lokale ressurser som HMS koordinator og samtlige tekniske og administrative ansatte må gå fra hel stilling ved ett institutt, til delte stillinger ved to ulike

	<p>institutt, altså motsatt av det som er beskrevet som intensjon for endringene. Det vil også være behov for en modell for sambruk av laboratorier. For ansatte i Ålesund medfører modellene økt behov for økonomiske midler til å delta fysisk i instituttets aktiviteter; møte med leder, medarbeidersamtaler, samarbeidsmøter med andre kollegaer osv., som er forventet at ansatte ved et institutt har. Hvilket institutt man tilhører dikterer dermed også den økonomiske rammen det er behov for.</p> <p>Administrativt ansatte bør få ta stilling til hvorvidt de mener at det er bedre med full stilling på et institutt spredt over 2 studiebyer, eller 2 institutt hvor begge er lokalisert på samme campus. Alle foreslåtte modeller anbefaler at IBA slås sammen med andre institutt, og i noen tilfeller delt på flere institutt. Det må da være en forutsetning at det minimum blir lokal leder (personalleder), HMS-ansvarlig, HR og studiekonsulent i Ålesund. De administrative rollene ved IBA vil da få en underordnet rolle på nivå 4, noe som gjør arbeidet mer komplisert. I tilfeller der IBA blir delt på flere institutt, så vil de administrative få splittede roller mot ulike institutt. Det er motsatt av hva som er et av formålene med omorganiseringen.</p> <p>For IBA vil foreslåtte modeller øke antall delte stillinger på tvers av institutt og geografi (jf. punktet over)</p>
FAK-ADM	

Hvordan gjør foreslått struktur fakultetet godt rigget til å møte fremtidige endringer, knyttet til f.eks. nye strategiske prioriteringer, reduserte tildelinger, endringer i virkemiddelapparatet innen forskningsfinansiering, større grad av omprioritering av studieplasser etc.?	
IKP	Virkemiddelapparatet for forskning nasjonalt og i EU, er rettet mot teknologi/anvendelse eller mot grunnforskning. For at gode forskningsmiljøer ved NV fakultetet skal ha suksess i begge virkemiddelsporene, mener vi at fakultetet er best tjent med å fremdyrke denne forskjellen mellom disiplin og teknologi i to ulike institutt, og derfor ikke slå sammen IKP og IKJ.
IKJ	Ikke besvart
IMA	I alternativ 5A, 6A og 6B, vil IMA kunne opprettholde et høyt BOA trykk. IMA lykkes godt i virkemiddelapparatet med den struktur som vi har per i dag, hvor det er en god fordeling mellom anvendt forskning, grunnforskning og EU- og NFR-prosjekter. IMA forvalter en viktig kompetanse for industrien, og vi har et nasjonalt ansvar for å opprettholde og videreutvikle denne kompetansen, bl.a. for å hjelpe industrien i det grønne skiftet.
IFY	Strukturmodell er underordnet økonomimodell og organisasjonsform
IBI	Modeller med store organisatoriske endringer, med store institutter - som for eksempel modell 3, kan gjøre det vanskeligere å fordele studenter innen hvert studieprogram i instituttene. Det kan også være tilfelle med Modell 5B hvor IBA og IBI blir slått sammen. Dvs hvordan fordele studiekvoter mellom programmene.
IBT	6B: Denne modellen vil la IBT beholde sin tydelige faglige profil og gi muligheter for å fullføre den pågående fusjonsprosessen og videreutvikle kjerneoppgavene våre knyttet til undervisning og forskning innen bioteknologi og matvitenskap.
IBF	Ikke besvart
IBA	Hvordan foreslått struktur kan gjøre en rigget for fremtidige endringer er utfordrende å svare ut, så lenge en ikke vet hva «i stor grad bestående av» betyr, og hva en ønsker å få ut av en omorganisering utover antydde lavere kostnader, samle fagmiljø, færre delte stillinger og mer robust administrasjon i Trondheim. Det er mange puslespillbrikker som må på plass før en kan ta stilling til dette. Hadde vi fått mulighet til å vurdere konsekvensene av emne- og programporteføljeprosessen og den nye økonomiske fordelingsmodellen, ville det vært lettere å ha en mening omkring dette. I de foreslåtte strukturene der IBA er fragmentert, ser vi for oss utfordringer knyttet til internfakturering av levert undervisning på tvers av institutt. IBA har gjennom strategisk arbeid økt sin forskningsaktivitet. Denne veksten mener vi vil fortsette når universitetslektorer erstattes av førstestillinger ved naturlige avganger og instituttet får flere ansatte med forskningstid. En fragmentering av fagmiljøet, slik de fleste forslagene legger opp til, vil svekke denne utviklingen, både med tanke på campussamarbeid og lange beslutningslinjer
FAK-ADM	Ikke besvart

Oppsummert; hvilke(n) modell(er) mener instituttet totalt sett vil være best for NV-fakultetet i fremtiden – og hvorfor?	
IKP	IKP foreslår at Modell 6A velges, siden den tydeliggjør den teknologiske og naturvitenskapelige profilen ved NV fakultetet på en balansert måte, samt synliggjør den internasjonale «Chemical Engineering»-profilen, og legger til rette for relativt jevnstore institutt ved fakultetet.
IKJ	IKJ foretrekker en modell som samler undervisningen i disiplinemer innen kjemi på et institutt. Dette tilsier at vi foretrekker 5 institutt, modell B eller 6 institutt, modell A. For den siste modellen krever det at relativt store deler av IMA flyttes over til IKJ. Dette gjelder både ansatte fra tidligere HiST på Kalvskinnet og fagmiljø på Gløshaugen som i dag underviser i disiplinemer innen kjemi.
IMA	Anbefaler en modell med 5 institutt, med utgangspunkt i 5A.
IFY	<p>Institutt for fysikk anbefaler en modell med 5 institutt, med biofysikk fortsatt innlemmet i et fremtidig IFY. Reell oppdeling av materialteknologi/kjemi biologi/bioteknologi/bioingeniørområdene må skje i henhold til den beste som kan skapes innenfor området.</p> <p>Vi anbefaler forslag 5a som gir likeverdig balanse i forskning/utdanning for alle institutt som gir et godt grunnlag for en visjon om et samarbeidende fakultet og enhetlig finansieringsmodell. IFY anser også at alternativet med 3 institutt kan skape en bedre dynamikk ved fakultetet og kan gi en bedre strategisk beredskap og evne innen forskning og utdanning med eierskap til hele verdikjeder innen samme institutt. Den foreslåtte oppdelingen er fortsatt ikke konsekvent mot undervisningsdisipliner/krav innen infrastruktur siden vi betrakter materialteknologi som et institutt som har et sterkt slektskap både med kjemiområdet og fysikkområdet. Det finns og en stor skepsis til etablering av nivå 4 ved instituttet/fakultetet. Organisering etter de tre fundamentale disiplinene til fakultetet blir på grunn av dette en altfor stor omlegging av fakultetet for at det skal gi mening. Man kan ha som mål at man skal nå dette over tid, men det bør i så fall koordineres med neste store gjennomgang av studieprogramporteføljen (ca. 10-20 år). Vi ønsker å peke på at den kraftige ekspansjonsperioden de siste 10 årene gjennom først fusjon og siden høy grad av nye ansettelser har pågått uten egentlig felles strategisk diskusjon om NTNU's langsiktige behov for faglig dimensjonering. Denne fasen med tilrettelegging for fagområder som kan ekspandere grunnet ekstern finansiering, kan ha gitt en faglig fordeling på NTNU og innad i fakultetet som forhindrer NV's, NTNU's og Norges utvikling videre. Vi tror at universitetets og fakultetets langsiktige faglige balansering er noe som vi må finne en god kollegial måte å håndtere gjennom prosessen fremover.</p>
IBI	Av de foreslåtte modellene rangerer IBI modell 5A som best, med modell 6A som nr. to. Modell 5A medfører at kjemiområdet blir samlet til et institutt og videre en samling av bioteknologi, matvitenskap og bioingeniørfag inn til et institutt. Resultater er jevnstore institutter, med god økonomisk besparelse. Modellen gir også en tydelig faglig profil. For oss er det viktig at denne modellen også gir en viss opprydding i undervisningsprogram. I modell 6A vil de fleste institutter forbli upåvirket, unntatt IBT, IBA og IBF som blir slått sammen. Kjemiområdet forblir uforandret i denne modellen. Endringen her er at det skjer en samling av bioteknologi, matvitenskap og bioingeniørfag inn til et institutt. Det ble ansett som en fordel at mikrobiologi og bioteknologi ble

	<p>samlet, spesielt i forhold til IBI sin aktivitet på Cellemol og Fysiologi. Samtidig vil IBT få en sterkere marin/akvakultur aktivitet, noe som gjør at IBI må styrke (formelt og uformelt) undervisningssamarbeid med IBT.</p>
IBT	<p>For institutt for bioteknologi og matvitenskap er det åpenbart at modell 6B er den foretrukne modellen, og at både bioteknologi og matvitenskap er synlig i benevningen av instituttnavnet også i framtiden.</p> <p>IBT har også sett muligheter i en modell vi kan kalle justert modell 5B. Med vårt faglige fokus vil det som sagt være helt bortkastet og virke mot sin hensikt å flytte ut bioprosesser fra bioteknologi. I stedet har vi sett på miljøer som vi mener kan styrke oss både på forsknings- og undervisningssiden og samlet sett kunne styrke både forskning og undervisning innen bioteknologi og matvitenskap.</p> <p>For forskning gjelder dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biofysikk (modellering, biopolymerer, hydrogeler, molekylære interaksjoner) - Bioprosess ved IKP <p>Innen undervisning gjelder dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bioteknologi ved IMA - Strukturkemi ved IKJ <p>Alternativ modell 5B</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fysikk - Kjemi og materialer - Kjemisk prosess teknologi (u/bioprosess) - Biologi - Bioteknologi og matvitenskap (m/IBF/IBA) med tilførte ressurser fra biofysikk (IFY), bioprosess (IKP) og biotek (IMA) <p>Ut ifra det som ser ut til å bli finansieringsvilkår i overskuelig framtid, så vil det kunne være økonomisk stabilt å samle bachelorutdanningene i ett institutt. Samtidig ser vi at bioingeniørinstituttene har lav phd-kandidatproduksjon, lav nfr- og eu-produksjon og lav publiseringsgrad. Overordnet kan man da føle at man svekkes på tellekantene vi er vant til å måles ut ifra. Det er også noe usikkert for oss hvor stort potensialet ligger i miljøene, og om dette er noe man skal være bekymret for. De skal levere på rammeplanen for bioingeniør, og det gjør de jo veldig godt i dag alt, noe som er viktig å videreføre i en framtidig instituttstruktur.</p> <p>Til slutt legger vi merke til at argumentasjonen rundt større økonomiske besparelser forsvinner i modellene. Instituttet ser ingen økonomiske besparelser i de foreslåtte modellene. At en eller to instituttledere forsvinner vil ikke nødvendigvis fjerne alle arbeidsoppgavene. Om fakultetet skal ta inn over seg de reduksjonene som alt har rammet oss på bevilgningsiden, og skal ruste seg for framtiden, så er også fakultetsleddet nødt til å være med i beregningene her. ¼ av fakultetets totale bevilgning går til fakultetsadministrasjonen – det kan man ikke se bort ifra.</p>
IBF	-

IBA	<p>Våre prioriteringer; 1. Fortsette som IBA 2. Alternativ modell som bygger på 6B, bestående av IBA, IBF og gjerne miljø knyttet til akvakultur. Instituttleder i Ålesund. IBA ser ikke noen modeller som fører til en bedre organisering for fagmiljøet som befinner seg på campus Ålesund. Med utgangspunkt i at modellene ikke er tydelig konkretisert for hele fagmiljøet ved IBA, og at vårt samarbeid på tvers av våre studieprogrammer og campus Ålesund fungerer godt, ser vi det primært mest hensiktsmessig å fortsette som eget institutt i Ålesund. Dette vil gi NV tydelig forankring på Campus Ålesund, og fortsatt representasjon på alle beslutningsnivå i Ålesund. IBA sin forankring i regionens arbeid- og næringsliv vil kunne fortsette, det gode samarbeidet som genererer mange studentoppgaver, på alle nivå og forskningsprosjekter. Et annet alternativ for IBA, kan være en modell som bygger på modell 6B. Bestående av IBA, IBF og gjerne miljø som er knyttet til akvakultur, sjøfase. Instituttleder i Ålesund med stedlig leder i Trondheim. Det viktigste for IBA er å være samlet i ett fagmiljø, med instituttleder i Ålesund. Arbeidsgruppen foreslår et formelt nivå 4 kun for modell med tre institutter. Med det store lederspennet som er forslått de andre modellene, vil det kunne gi flere negative effekter som; lite synlig leder, utfordringer knyttet til ansatte en skal lede som er geografisk spredt, vanskelig å skape et godt arbeidsmiljø, redusere mulighet for relasjonsbygging til de en skal lede, følge opp den enkelte medarbeider, sykefraværsoppfølging osv. For vår del vil ingen av modellene styrke NVs forskning og utdanningsaktivitet i Ålesund, men muligens i Trondheim. Vår(e) eventuelle faggruppe(r) blir svekket i foreslåtte modeller, ved at vi fragmenteres. Med fragmentering antar vi at vårt fagmiljø vil miste omdømme, og dette nok vil påvirke oss negativt, knyttet til attraktivitet både overfor fremtidige samarbeidspartnere og studenter. Splitting av fagmiljø vil demotivere våre ansatte. Vi har fulgt med bekymring prosessene som har foregått på HF, som viser hvordan en slik prosess kan skape mistillit, høyt sykefravær og høyt konfliktnivå</p> <p>3. Vi mener at fakultetet har et ansvar for å levere god utdanning også i vår region, og dette blir svekket med de foreslåtte modeller. Vi ser heller ikke at foreslåtte modeller løser noe faglig 3 overlapp mellom IBA og andre. Dette er en lokal utfordring i Trondheim. Vår styrke er vår bredde og tverrfaglighet. Som skrevet innledningsvis har IBA gjennomført effektivisering og utnyttelse av både undervisningspersonell, ressurser til forskning og administrativt personell. For miljøet i Ålesund vil det ikke gi en mer robust administrasjon med støtte i matrisen. Det er mer hensiktsmessig at administrative kan samarbeide på tvers av nivå og institutt på campus Ålesund. Vi har allerede fått en reduksjon av delte stillinger i Ålesund. NTNU Ålesund er en løsningsorientert organisasjon. Vi ser for oss at NTNU har en forpliktelse til å opprettholde studieprogram som går godt i Ålesund. Det betyr at stillingshjemler ikke skal overflyttes til institutt i Trondheim, og utdanningstilbudet i Ålesund opprettholdes og utvikles. Vi har hatt en god utvikling siden fusjonen i 2016. Vi har i perioden fra fusjonen økt fra 17 til 39 ansatte, og har god driv innen publisering og våre programmer skårer godt på NVs kvalitetsindikatorer. Kanskje det er mer hensiktsmessig å være liten i stedet for stor i NV? Vår konklusjon vil være at IBA består som eget institutt. Det å ikke eksistere som institutt i Ålesund, har så mange negative effekter. Hvis det er naturlig at NV ser IBA fragmentert og fordelt til institutter i Trondheim, bør det være like naturlig å tenke at dette også kan gjøres andre veien.</p>
-----	--

FAK-ADM	<p>5 jevnstore institutt som det foretrukne, fortrinnsvis 5A (pga av delt adm IBA i 5B).</p> <p>Vi har ønske om større robusthet, færre delte stillingen og kvalitet i de administrative leveransene. Jevnstore institutt hvor NV kan ha mulighet til å ha flere enn en person per administrativt fagområde vil medføre større robusthet på instituttet, og at presset på matrisene knyttet til å bistå andre enheter ved korttidsfravær vil kunne avta og at denne funksjonen vil i større grad vil kunne ivaretas på instituttet.</p> <p>Ønsker å bevare matrise.</p> <p>Jevnstore institutt med omtrent samme administrative bemanning, kunne medføre at vi klarer å skape større rolletydighet på de ulike administrative områdene. Dette fordi de som sitter i de ulike posisjonene vil få færre hatter - noe som igjen vil kunne bety større effektivitet og bedre utnyttelse av kapasiteten. Trolig også bedre kvalitet gjennom mengdetrening.</p>
---------	---

SWOT Dagens organisering	Nytte	Skade
Internt	<p>Styrker</p> <p>Trygt og kjent - trygghet i innarbeidet struktur Ulik størrelse fordi fagmiljøene er definert etter «identitet» (vs organisert basert på volum/størrelse) Silostruktur som gjør det enklere å se utviklingsmuligheter Undervisningsbaserte (undervisningsfellesskap) er 1. pri Ivaretar synlighet og ledelsesbehov i Ålesund</p>	<p>Svakheter</p> <p>Historisk betinget organisering – faglig overlapp mellom institutt - sett utenfra lite oversiktlig ift spesielt kjemi og biologi (Silostruktur: Vanskelig å se ut av strukturen og få synergi på tvers) Ulik størrelse på instituttene og faggruppene er utfordrende - stor variasjon i størrelse (30-200) → varierende frihetsgrad mtp SPP og mulig nivå 4 Ulik administrativ støtte, lite robuste løsninger og sårbart spesielt på små inst. Delte stillinger Mange roller som fylles, vanskelig for små inst Mange delte stillinger mellom institutt og innad på institutt (HMS-koordinator/ingeniør) - uheldig Manglende samlokalisering for enkelte institutt Underkritisk størrelse av noen forskningsgrupper Manglende forskningsinfrastruktur Stor forskjell i BOA -aktivitet og utdanning, vanskelig å finne gode modeller</p>

Eksternt	Muligheter	Trusler
	<p>Ålesund er tett på andre fak i Ålesund - det gir muligheter Ligger på 2 campus – utnytte næringsliv i Ålesund God synlighet og eierskap til fagområdene Har fokus på forskning og undervisning, og ikke på organisering Institutt med merkevare – står sterkt i norsk industri</p>	<p>Geografi – Ålesund Trondheim Overlapp i interesser som kan føre til intern konkurranse Dobbelt investere Konservatisme og lite tilpasning - liten endringsvilje – ikke strategisk satt sammen Ineffektiv utnyttelse av ressurser Ikke klarer å søke store prosjekt i samarbeid mellom instituttene – fare for at instituttene vil ha mest mulig av prosjektet på eget institutt</p>

SWOT Prosessen	Nytte	Skade
Internt	<p>Styrker</p> <p>Lagt opp til omfattende medvirkning - god bestilling mht medvirkning Viser ønske/vilje til å ta inn over seg «ny» økonomisk hverdag Bevisstgjøring på instituttene og fakultet – mulighet for mer samarbeid på tvers Bli bedre kjent med hverandre Rydding i dobbelte fagmiljø Mer robuste fagmiljø</p>	<p>Svakheter</p> <p>Foreløpig for mange usikkerheter og for lite tydelighet - uklart mål bilde Manglende motivasjon for endring/prosessen i organisasjonen Vi kan for lite om hva som er «fasit» - hvilken organisasjon av et fakultet fungerer best? Ressurskrevende mht tidsbruk- mange prosesser samtidig (campus, nivå 4, studieprogram, instituttendring) EvalNat – vår 24 – kommer litt for sent (dekanatet burde vært mer koblet på EvalNat-prosessen) Motstand mot endring - fare for uro – usikkerhet Ulik status på instituttene</p>
Eksternt	<p>Muligheter</p> <p>Muligheter for å finne løsninger til en organisering som gir mer effektiv drift, og mest mulig penger til undervisning og forskning God endelig bestilling - riktig tidslinje Levere bedre på samfunnsoppdraget Vi kan bli tydeligere mot omverden Innspill fra studieprogramarbeid inn i prosessen Kan oppnå smartere utnyttelse av ressurser og ledelse Muligheter for å bygge på hverandres kompetanser Finner synergier Bedre utnyttelse av forskningsinfrastruktur</p>	<p>Trusler</p> <p>Uro i organisasjonen. Bekymring - hva betyr dette for oss og for meg? Skader samarbeidskonstellasjoner pga interne uenigheter Bruker mange ressurser uten å oppnå noen særlig gevinst Omdømme Lavere produksjon Ansatte slutter - misfornøyde ansatte Økonomiske trusler Feil bruk av ressurser og bruk av F&U tid</p>



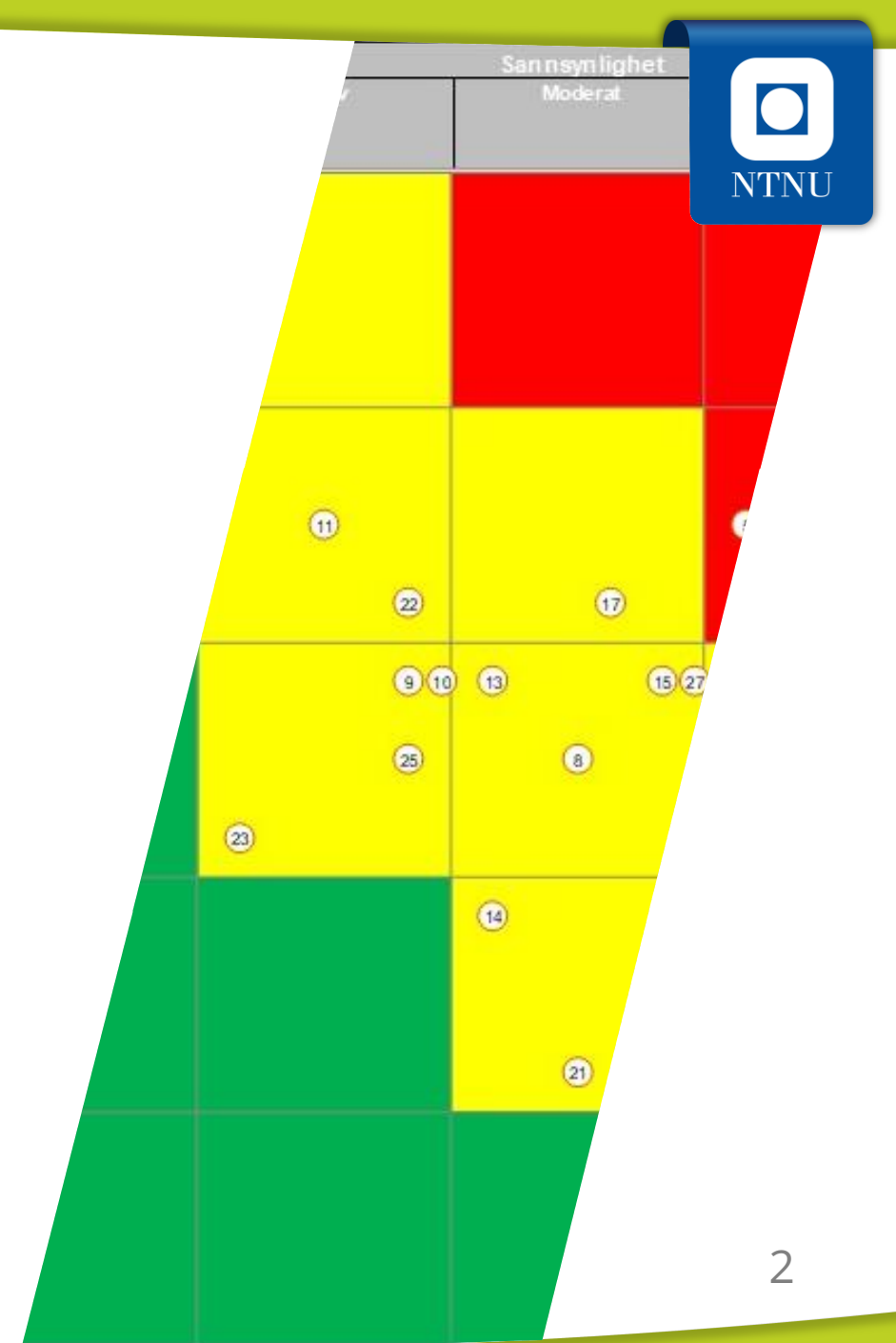
NTNU

Kunnskap for en bedre verden

*Risikovurdering høst
2023 – Fakultet for
naturvitenskap*



Risikovurdering H23





Update RiskChart		Sannsynlighet				
Sannsynlighet		Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy	Svært høy
Konsekvens	Svært høy					
	Høy				4	6
	Moderat		8 9	14 18 13 10 11	2	3 1 5
	Lav			7 16	15	
	Ubetydelig			12		

Risiko	Beskrivelse av risikoelement
6	NTNUs manglende evne til å prioritere
3	Fellesadministrasjonen: Sentrale verktøy, støttesystemer og tjenester utvikles ikke i takt med kjernevirksomhetens behov
4	Digital kompetanse, AI etc. - tilstrekkelig kompetanse i organisasjonen
1	Manglende omstillingsevne, -kapasitet, - forståelse og -vilje innen både utdanning og forskning, samt administrasjon
5	Campus og byggeprosjekter påvirker kjernevirksomheten - krever stor deltakelse med ekstra arbeidsbelastning for enkeltpersoner
2	Rekruttere og beholde ansatte med riktig kompetanse, herunder ledere
15	Psykososiale utfordringer for studenter og ansattes psykososiale arbeidsmiljø
10	Større konkurranse om forskningsmidler, inkludert EU. Utfordrende med tilstrekkelig finansiering av infrastruktur, samt krevende balanse mellom grunnforskning og anvendt forskning
11	NTNU greier ikke å være tilstrekkelig tilstede på strategiske arealer for å kunne påvirke politiske myndigheter i ønsket retning. Risiko for politisk detaljstyring og at viktige fagområder ikke prioriteres
13	Manglende utnyttelse av potensialet og mulighetene i NVs interne tverrfaglighet ift. å møte fremtidige utfordringer
18	NV er for lite synlig utenfor NTNU i offentlighet og samfunnsdebatt
14	Studentrekruttering - få tak i de beste kandidatene i en situasjon med sterk konkurranse
16	Svekket internasjonalisering, blant annet som følge av innføring av skolepenger for internasjonale studenter, geopolitiske forhold og eksportkontroll
7	Flere parallelle endringsprosesser; risiko for at vi ikke greier å gjennomføre prosessene, at vi ikke ser mulighetene, at resultatene ikke gir ønskede gevinster, at prosessene skaper usikkerhet og går ut over ansattes motivasjon
8	Ny finansieringsmodell
9	Eksportkontroll
17	HMS-uhell, herunder nye utfordringer knyttet til grønn omstilling
12	Vi greier ikke å utnytte mulighetene som ligger i NTNUs TSO'er inn i NVs virksomhet

Fargekode	Risikofaktor (sannsynlighet x konsekvens)
Rødt	14,5-25
Oransje	12-14,5
Gult	8-12
Lysegult	4,5-8
Grønt	0-4,5

SWOT Modell dekan	Nytte	Skade
Internt	<p>Styrker</p> <p>Jevnstorhet, færre institutt, mindre ledergruppe</p> <p>Bedre balanse mellom utdanning- og forskningsaktivitet på alle institutt</p> <p>Mindre faglig overlapp på tvers av institutt</p> <p>Færre institutt gjør undervisningsoverlapp på tvers av institutt lettere å koordinere</p> <p>Robust administrasjon – legger bedre til rette for standardisering</p> <p>Robuste fagmiljø</p> <p>God mulighet for undervisningssamarbeid</p> <p>Bedre kvalitet og samarbeid om studieprogram</p> <p>Redusert intern konkurranse</p> <p>Bedre utnyttelse av forskningsinfrastruktur – mindre duplisering av utstyr ved innkjøp -</p> <p>Mulighet til innsparing, større handlingsrom - Stordriftsfordeler</p> <p>Undervisningsoverlapp internt på instituttet gjør den enklere å fjerne ekstra</p> <p>FU og UU blir lettere å håndtere pga mer lik aktivitet/fokus</p> <p>Mer robust administrasjon + lettere å standardisere</p> <p>Ikke splitter fagmiljøet i Ålesund</p> <p>Koordinering og investering i infrastruktur vil bli enklere.</p> <p>Relativt like store institutt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unngår delte stillinger - Instituttledere representerer mer like store institutt <p>Fortsatt på tvers innenfor forskning</p> <p>Fortsatt på tvers innenfor undervisning på programnivå, men ikke emne.</p> <p>Emne får et rendyrket eierskap på institutt</p> <p>Faglig samlende undervisning/studieprogram</p> <p>Modellen svarer ut kriteriene</p> <p>Styrke at den er basert på grunnundervisning</p> <p>Muliggjør emnerasjonalisering, og muliggjør en grundigere gjennomgang og utvikling av emneporteføljen og programrevisjon/optimalisering.</p> <p>Organisering som synliggjør teknologi og vitenskapelig område</p>	<p>Svakheter</p> <p>Uro i organisasjonen</p> <p>Et institutt har geografisk spredning på 3 steder (IBA/IBF/IBT) – ressurskrevende og da må man ha 4. nivå ledelse + finne ordning for studenttillitsvalgt på alle geografiske steder.</p> <p>Et institutt med tre campuser blir utfordrende å lede/administrere</p> <p>Stedlig ledelse – ikke godt nok beskrevet i forhold til myndighet til å representere i strategiske eller operasjonelle møtefora ved Campus Ålesund</p> <p>Nestlederrollens oppgaver i nye store institutt vil bli store, og utfordrende å håndtere i et geografisk spredt institutt</p> <p>Stedlig ledelse Ålesund og Øya</p> <p>Et veldig stort institutt, nivå 4 blir kanskje nødvendig</p> <p>Et institutt blir fordelt på 3 campus</p> <p>Vi vil få didaktisk gruppering både på fysikk og kjemi, men ikke på biologi</p> <p>Fortsatt faglig overlapp innen biologiområdet</p> <p>I denne modellen er det forskjell i undervisning på instituttene, hvilket med den nye finansieringsmodellen vil kunne føre til forskjell i bevilgning.</p> <p>Forskjell på balansen mellom undervisning og forskning (et institutt)</p> <p>Svakhet at den ikke er basert på forskning</p> <p>Faglig Identitet</p> <p>Flytting av folk på Gløshaugen</p> <p>Noen miljø mister synlighet</p> <p>Krevende å bygge felles kultur i nye strukturer</p>

Eksternt	Muligheter	Trusler
	<p>Nye forskningssamarbeid og styrket samarbeid med eksterne for flere</p> <p>Enklere med nettverksbygging</p> <p>Nye institutt blir tydelige i et nasjonalt bilde</p> <p>Mulighet for fornyelse av programporteføljen</p> <p>Stort og tydelig kjemimiljø som gir større strategisk slagkraft og eierskap til verdikjedetenking</p> <p>Bedre ift studentrekruttering som kan ha betydning mot ekstern industri</p> <p>Et institutt blir fordelt på 3 campus – kan være en styrke ift marine område og undervisning/forskning</p> <p>De som mangler fagmiljø, kan kanskje få det</p> <p>Benytte prosessen til å styrke posisjonen vår på NTNU.</p> <p>Endringsprosesser ifm endring i «kjemi»-instituttene vil kunne by på muligheter for nye strategiske retninger for de nye instituttene.</p> <p>Røske opp i historisk-betinget organisering og modernisere av organisasjonen.</p> <p>Muligheter for samlokalisering.</p> <p>Finne gode samarbeidsarenaer der det er interesser på tvers av instituttene.</p> <p>Effektiv utnyttelse av ressurser.</p> <p>Dynamisk i det at fagmiljø settes sammen</p> <p>Bør styrke muligheten til eksterne aktiviteter (prosjektaktivitet)</p> <p>Endring i takt med lederperiode, og ny leder må være involverte i slutten av arbeidet.</p> <p>Tydelig instituttstruktur vil stå seg godt i konkurransen om fremtidens kandidater</p> <p>Faglig identitet og profil og nasjonal egenart – det må jobbes for å skape det. Større mulighet i et større institutt som samler alle områdene.</p> <p>IKP kan beholde sin profil som industriaktør.</p> <p>IMA blir slått sammen med IKJ og det kan bli en trussel som profil som industriaktør. Men det kan samtidig være en mulighet for å stå sterkere sammen i prosjektsøknader (dreieing av virkemiddel mot det anvendte, åpne opp muligheter)</p> <p>Kompetanseutvikling i ny stilling i ny org struktur</p> <p>Kan gi bedre gjennomstrømming av kandidater</p>	<p>Trusler</p> <p>Foringet merkevare instituttnavn</p> <p>Endringsperiode går utover kjerneoppgaver</p> <p>Nivå 4 blir kanskje nødvendig</p> <p>Et institutt blir fordelt på 3 campus – kan bli kostnadskrevende</p> <p>Da noen institutt blir berørt av endring/utvikling og nødvendigvis må snu alle steiner, vil det kunne medføre at de instituttene som ikke blir berørt av endring ikke får samme utvikling.</p> <p>Navnediskusjon vil kunne bli krevende knyttet til identitet og tilhørighet.</p> <p>Synlighet nasjonalt og internasjonalt med nye navn.</p> <p>Motstand i organisasjon</p> <p>Dårlig økonomi gjør at vi ikke har midler til omstilling</p> <p>Parallele prosesser ifm campus-utvikling (fysisk infrastruktur) kan gjøre modellen vanskelig.</p> <p>Faglig identitet og profil og nasjonal egenart – dersom man ikke får det til. Større trussel ved geografisk spredt institutt, må finne vilje og rom, kostnader</p> <p>IMA blir slått sammen med IKJ og det kan bli en trussel som profil som industriaktør. Men det kan samtidig være en mulighet for å stå sterkere sammen i prosjektsøknader.</p> <p>Må være påpasselig med å ivareta nettverkene i Ålesund</p> <p>Ivareta utdanningskvalitet for å ivareta kompetanseutbytte og studiemiljøer</p> <p>Studentene må være ivaretatt</p> <p>Kan miste folk/kompetanse i prosessen</p>

SWOT <i>Prosesen</i> <i>fra</i> <i>01.03.2024</i>	Nytte	Skade
Internt	Styrker Planlagt dialogmøter med IBA – en tur til Tett INFORMASJON Kommuniser ut hva vi har tenkt på, og hensyntatt Kjør raskest mulig prosess	Svakheter Informasjon kun på norsk så langt
Eksternt	Muligheter Koble ledere i sammenslåtte institutt EVALNAT + EVALBIOVIT Workshops til implementering Økt eksterntfinansiering Tydeligere og bedre linjer Oppfordre ansatte at dette blir en god løsning Hvilke muligheter åpner seg?	Trusler Unngå at økonomi blir hovedargument/drivkraft Målet blir misforstått 3 til 2 blir komplisert 5 institutt – trussel mot kontorsjef, teknisk leder Instituttleder må kunne si at det går bra

Råd og steg i prosessen

- Hyppige møter med Tove, Lars og Tove
- Koble på studieprogramleder, nestledere ++
- Finne styrker i sammenslåingen
- Finne møtepunkter
- EvalNat – videreutvikling/styrke – tenk godt gjennom hvordan bruke innholdet i videre arbeid
- Planlegge godt - Dialogmøter med instituttene
- Fortsett med: Ingen skal sies opp!
- Gi info hele tiden
- Se muligheter – for å løse fremtidige utfordringer
- Workshop . til implementering - skal ikke diskutere modell – men veien videre
- Hvordan lykkes med endring i ny struktur
- Løfte blikket – hva skal omorganiseringen føre til (unngå økonomi som hoveddrivkraft)
- Fulle finansieringsgap – enten redusere kostnad eller øke midler
- God og tett kommunikasjon
- Ulikt hvordan inst blir berørt – 3 til 2 er vanskeligere enn sammenslåing av 3 institutt
- Hvem holder i det over – forslag er instituttlederne
- Inst må bli etablert før diskusjon om strategi
- Workshops når ting er på plass
- Snakke med hvem? Ledere/verneombud
- Når er neste mulighet til å høre noe nytt
- Sette opp en rekkefølge på når Dekan skal snakke med enhetene
- Definer hvem får hvem i hånden??
- Innplassering
- Nøkkelpersoner som blir utsatt – kontorsjef – tekniske ledere (SKAL IKKE MISTE JOBBEN) må tas godt vare på
- Design prosess Hvilken person lander hvor – må være klart før økonomi/budsjett
- Planlegg en prosess for faggruppe
- Planlegg egenprosess for innplassering
- Hvilke prinsipielle faktorer for oppdeling (faglig)
- Roller og mandater – pass på at det ikke blir doble
- Legge rammer for hvordan samarbeide på tvers

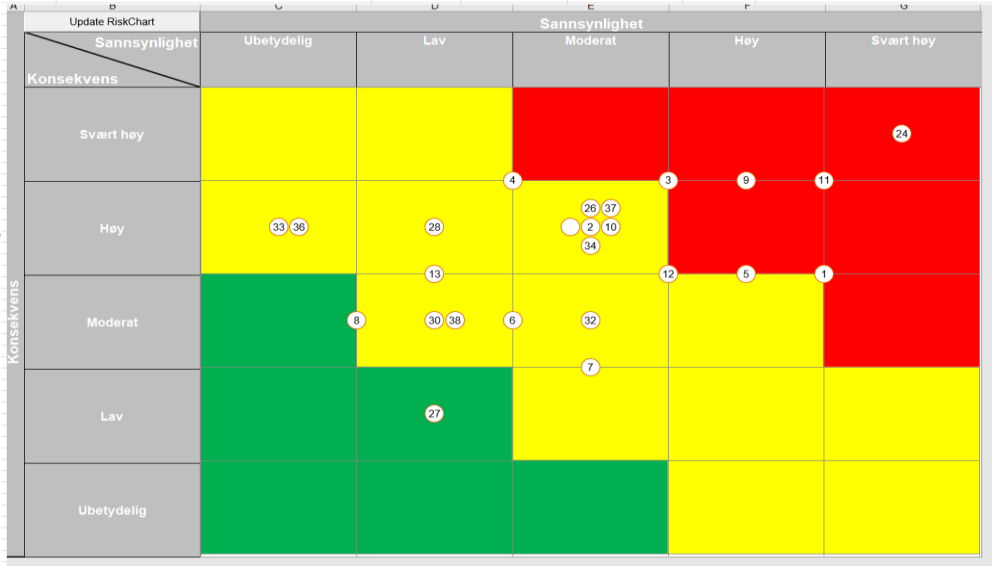
- Temaområder (i stedet for faggrupper)
- Kommunikasjon viktig – også på engelsk. For å unngå feilinformasjon +++
- Dekan er og på norsk (hihi)
- IL må være enige om at dette får vi til!! DET GÅR BRA
- Kommunikasjon: 5-er: Mest fornuftige modellen – dette går vi for osvosv
- Vi er ledere som gjør dette for første gang, vi trenger hjelp av dere ansatte. Muligheter innenfor rammen.
- Tenk gjennom grundig. Stor medvirkning.
- Hvordan ser fremtidsbilde ut?
- Hva er suksesskriteriene?
- Kommunikasjon mandag – trykk på IL fra ansatte
- Snakk med ledere, verneombud
- Invitasjon til hvordan de ulike bitene kan løses innad ved institutt
- Må løses i sammen
- Kortest mulig prosess - Usikkerhet er destruktivt – lande hvem hvor raskt
- De fleste er konstruktive på å finne løsninger

Få med at VOerne bør kobles på fra starten/være med i loopen/inviteres med på aktuelle møter - om dem skal kunne bidra godt framover i prosessen vår nå.

Risiko med tiltak

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)	Forslag til tiltak - utvidet innspill fra LM	Hvem, hva, når - innspill fra LM
Risiko arbeidsmiljø omstillingsprosess_samlet for NV Sak i LM 160424 Sendt med IL til egne institutt med 2 ukers frist Gruppearbeid i LM 300424 med videre innspill tiltak i LM 140524								
1	Utilstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	3,5	4,5	1	Fordeling av makt og innflytelse etter virksomhetens behov. Tiltak felles: Overordnet og detaljert tidsplan for ledelse. Øke omstillingskapasitet etter NTNU styrevedtak 11.9.	Fordeling av makt og innflytelse etter virksomhetens behov. Tiltak felles: tid til å jobbe med omstillingsprosessen. Usikkerhetsmoment med tanke på neste lederperiode. Overordnet og detaljert tidsplan for ledelse. Øke omstillingskapasitet etter NTNU styrevedtak 11.9. viktig at det er klargjort hvem som er i utvalgsretsen (dette vil bli gjort i bemanningsplan og styret). Spille hverandre gode som ledergruppe.	Dekan, dekanatet, instituttledere er alle ansvarlige. Prioritere å jobbe med omstillingsprosessen. Sette av tid annenhvers tirsdag for dekan og instituttledere samt administrativ støtte. Bruke ILM hver tirsdag til å ta en statusrunde rundt bordet. Tid: Kontinuerlig.
3	Uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger	Ledelse	4,5	3,5	1	Økt informasjonsflyt og medbestemmelse. Tiltak: Klargjøre hvilken informasjon IL skal og kan dele i organisasjonen. Øke kommunikasjonsressurs/sikre at det er tilstrekkelig på alle nivå. legge inn lenke til Innsida i møteinnkalling allmøte, opprette Teams?, Selv om det ikke er noe nytt gi informasjon	Økt informasjonsflyt og medbestemmelse. Tiltak: Klargjøre hvilken informasjon IL skal og kan dele i organisasjonen. Øke kommunikasjonsressurs/sikre at det er tilstrekkelig på alle nivå. legge inn lenke til Innsida i møteinnkalling allmøte, opprette Teams?, Selv om det ikke er noe nytt gi informasjon. Klare spilleregler for IL om hva, hvilken og når informasjon kan deles. Koordineringsveve av informasjon, sjekke inn er vi der vi skal og har vi den kommunikasjonen vi trenger? Tydelighet om hvilke presentasjoner fra LM som kan deles og hvilke som ennå ikke kan deles.	Her kan dekan informere ledergruppen om hvilken informasjon som kan deles ut i resten av organisasjonen og når. Dette kan gjøres ukentlig i plenum på ILM.
9	Negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	4,5	4	1	vareta et trygt arbeidsmiljø. Tiltak: Legge til rette for flere møtearene for dialog leder og ansatte. Medvokning og medbestemmelse og transparen, workshops og kulturbygging, bli kjent aktiviteter	vareta et trygt arbeidsmiljø. Tiltak: Legge til rette for flere møtearene for dialog leder og ansatte. Medvokning og medbestemmelse og transparen, workshops og kulturbygging, bli kjent aktiviteter. Omhandler det å "bygge opp" nye institutter. Må lages en tidsplan for arbeidet med å bygge opp nye institutter/faggrupper. Hvordan skal faggruppene skal se ut? forutsetning at folk blir kjent med hverandre. Dette ansvaret skal legges hos de nye instituttene, berørte enheter må lage en tidsplan for dette.	Tydeliggjøre når det er medvokning og medbestemmelse i den videre prosessen (kommunikasjonsansvarlig/prosesskoordinator). Frist: snarlig. Prosesskoordinator ansvarlig for å sette opp en tidsplan for når i prosessen det skal legges til rette å bli kjent med hverandre på tvers av institutt og faggrupper - IL/kontorsjefteknisk leder ansvarlig for gjennomføring
11	Uklart mål bilde for endring	Arbeidsmiljø	4,5	4,5	1	informasjon og medvirkning. Tiltak: Kunnskapsgrunnlag og tallgrunnlag må tydeliggjøre frem. Og skaffes. Tydeliggjør målene. Nå: Bøvegelige mål.	Tiltak: Kunnskapsgrunnlag og tallgrunnlag må tydeliggjøre frem i allmøte og saksgrunnlag til fakultet og NTNU-styret. Tydeliggjør målene i muntlig og skriftlig kommunikasjon. Noe i skriftlig format og noe i allmøte.	Bakgrunn og målsætning for endring må kommuniseres tydelig på skriftlig format. For eksempel endring i budsjett, antall ansatte etc. Dekan ansvar for at dette kommuniseres, evt. controller etc for å fremskaffe tall og sette mål i rammer.
24	Tillit til ledelse (IL, Dekan, Dekanat) fra organisasjonen	Ledelse	5	5	1	Tiltak: Øke kunnskapsnivå. Oransjasjonen trenger nå å kjenne at de stiler på at informasjon kommer til meg når jeg trenger det.	Tiltak: Øke kunnskapsnivå eks. tallene som ligger bak beslutningen. Oransjasjonen trenger nå å kjenne at de stiler på at informasjon kommer til meg når jeg trenger det. Hvem er organisasjonen? Starre berarte grupper (faglig).	Dekan og instituttledere. Dele så mye og ofte som det er hensiktsmessig. Være mottakelig for spørsmål som svares ut raskt, riktig, relevant. Fast møtepunkt i allmøte eller lignende. Hvis det er vanskelig å drive massekommunikasjon så er det viktig at nærmeste leder har nok info, for eksempel at alle instituttleder sitter med god nok kommunikasjon til at de kan kommunisere i sin ledergruppe som er nærmeste ledere/laveste ledemå.
2	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Ledelse	4	3	2	Kartlegging av risikomomenter, jevnlig vurdering av risikomomenter. lage handlingsplan, straksstiltak, og lang sikt (se over). Sett av god nok tid, krever god dialog med ansatte	Sikre fremdrift med tydelige mål. Tiltak: Tydeliggjøre mål. Ha nok kapasitet til oppfølging	Denne risikomåtsen er et godt utgangspunkt. Oppdatere etter relevant tid, se tentativ plan for ROS-analyser. Sarge for at utfordringer og informasjon i organisasjonen blir effektivt kommunisert via organisasjonsstuktur for eksempel ledermøter/instituttmøter.
4	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Gjennomføringsveve	4,5	2,5	2	Sikre fremdrift med tydelige mål.	Tiltak: Tydeliggjøre mål. Ha nok kapasitet til oppfølging	
5	Kapasitetsutfordringer	Gjennomføringsveve	3,5	4	2	Fordeling av makt og/eller innhente ekstem kompetanse, prioriteringer		
6	Redusert faglig robusthet	Gjennomføringsveve	3	2,5	2	vareta vanlig drift Tiltak: Hjelp til prioritering - overgangsfase - sikre kvalitet i alle ledd		Dekan har det overordnede ansvaret. Linjeleder vurderer behov for ekstem bistand på sin enhet. Dette vurderes kontinuerlig.
7	Manglende organisasjonslæring	Gjennomføringsveve	2,5	3	2	Øke organisasjonens evne til å tilegne seg ny og relevant kunnskap for hensiktsmessige endringer		Dekan har ansvaret for de overordnede prioriteringene, mens linjeledere og ansatte er ansvarlige for prioriteringer innenfor de overordnede prioriteringene. Tid: kontinuerlig Dette er ikke veldig relevant for NV, anbefales å kutte ut dette punktet.
8	Miste helseperspektiv etter at prosjektet avsluttes	Gjennomføringsveve	3	1,5	2	vareta mål og retning		Dekan har det overordnede ansvaret. Bar være kontinuerlige stopppunkter i la prosessen for å sikre at vi er der vi skal, prosesskoordinator kan bistå med dette på tidsline. Tid: snarlig
10	Negative utslag for sårbare grupper og medarbeidere	Arbeidsmiljø	4	3	2	Tettere oppfølging av sårbare grupper		Dekan har det overordnede ansvaret. Linjeleder vurderer behov for tettere oppfølging av sårbare grupper på sin enhet. Dette vurderes kontinuerlig. HR/HMS-seksjonen ved fakultetet kan bistå evt. EHT
12	Psykologisk utrygghet	Medarbeiderskap	3,5	3,5	2	vareta åpenhet og tillit, trygge ansatte på at de fortsatt vil ha jobb etter endring		Linjeleder er her ansvarlig for å trygge sine ansatte. Dekan kan viderofere dialogmøter. Fortsett med muligheten for å stille dekan spm. som blir besvart på allmøter. Tid: kontinuerlig
13	Økt konkurranse på ressurser (eks. forskningsmidler)	Arbeidsmiljø	3,5	2	2	Øke samarbeid og felles mål på tvers		Her er alle ansatte ansvarlige, linjeleder kan legge til rette. Tid: kontinuerlig
26	Bedre prioriteringer av arbeidsoppgaver	Arbeidsmiljø	4	3	2	Mindre tid brukt på oppgaver som f.eks tilhører sentralt, mer tid på kjerneoppgaver		
28	Bedre tverrfaglig utnyttelse av ressurser	Arbeidsmiljø	4	2	2	Mer samarbeid på tvers, eks. flere brukere på samme lab		
30	Mer systematisk og strategisk ledelse	Ledelse	3	2	2	Delegering av operative arb oppg		
32	Økt medvirkning og påvirkning på eget arbeid	Medarbeiderskap	3	3	2	Åpenhet for påvirkning av eget arbeid		
33	Mer involvere ansatte	Medarbeiderskap	4	1	2	Åpenhet og tillit til medvokning		
34	Mer rigget for fremtidig vekst	Gjennomføringsveve	4	3	2	Mer robuste medarbeidere		
36	Økt jobbengasjement	Medarbeiderskap	4	1	2	Øke medvirkning og medbestemmelse, autonomi, redusere kilder til negativ stress		
37	Mer helhetlig og samkjørt arbeidsorganisering	Arbeidsmiljø	4	3	2	Like roller og lik praksis i rutiner		
	For lav kjenskap til spilleregler- retningslinjer for omstilling	Ledelse	4	3	2	Retningslinjer for omstilling, gjennomgå mer detaljert, utnytte den juridiske kompetansen sentralt på NTNU		HR-seksjonen ved fakultetet har fortløpende sparing med jurister sentralt, dette kan med fordel kommuniseres tydeliggjøre ut i f.eks ILM. Tid: fortløpende
38	Økt organisasjonslæring	Gjennomføringsveve	3	2	2			
27	Større synlighet av verdiskapende elementer	Arbeidsmiljø	2	2	3	Fremme verdiskapende elementer		

Risikomatrise



Kriterier

Skala	Vurderingskriterie	Kriterie	Vekting
1	Ledelse	Ledelse	10
2	Gjennomføringsevne	Gjennomføringsevne	10
3	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10
4	Medarbeiderskap	Medarbeiderskap	10
5			

Skala

Skala	Skala beskrivelse	Konsekvens
1	Ubetydelig	Ikke betydelige konsekvenser for gruppe eller arbeidssone. Selskaps økonomi/ressursbruk ikke påvirket.
2	Lav	Ikke betydelige konsekvenser for et arbeidsområde eller et arbeidsområde. For enkelte områder kan det være betydelige konsekvenser for gruppe eller arbeidssone. Selskaps økonomi/ressursbruk ikke påvirket.
3	Moderat	Betydelige konsekvenser for et arbeidsområde eller et arbeidsområde. For enkelte områder kan det være betydelige konsekvenser for gruppe eller arbeidssone. Selskaps økonomi/ressursbruk påvirket.
4	Høy	Betydelige konsekvenser for et arbeidsområde eller et arbeidsområde. For enkelte områder kan det være betydelige konsekvenser for gruppe eller arbeidssone. Selskaps økonomi/ressursbruk påvirket. Selskaps økonomi/ressursbruk påvirket.
5	Svært høy	Betydelige konsekvenser for et arbeidsområde eller et arbeidsområde. For enkelte områder kan det være betydelige konsekvenser for gruppe eller arbeidssone. Selskaps økonomi/ressursbruk påvirket. Selskaps økonomi/ressursbruk påvirket.

Registrering av risiko

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vektning	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens vektet	Risiko sannsynlighet vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
1	Utilstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	10	2	4	2	4	2	Prioritering og delegering av oppgaver der det er naturlig og nødvendig, se også pkt 5. "Kapasitetsutfordringer"
2	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Ledelse	10	4	2	4	2	2	Kartlegging av risikomomenter og gode tiltak. Oppdatere risikovurdering underveis i prosessen. Sikre kunnskap om og etterlevelse av regelverk for omstilling.
3	Uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger	Ledelse	10	4	2	4	2	2	Plan for hvordan beslutninger som angår organisering og utforming av det nye instituttet skal tas og av hvem. Sikre medvirkning for alle ansatte og medbestemmelse for de gamle instituttene for hvordan det nye instituttet blir.
4	Miste momentum i prosessen	Ledelse	10	4	2	3	2	2	Tydelige milepæler, unngå omkjemper.
5	Kapasitetsutfordringer	Gjennomføringsevne	10	3	2	3	4	2	Gode planer for involvering og medvirkning i ulike prosesser knyttet til sammenslåing av institutt. Hvem skal være med, og når. Tydelige prioriteringer.
6	Redusert faglig robusthet	Gjennomføringsevne	10	3	4	3	4	1	Sørge for god oversikt over undervisningsbehov og tilgjengelige ressurser (les. bemanning) på kort og lang sikt som et grunnlag for instituttsammenslåing og strategiprocess.
7	Manglende organisasjonsløsning	Gjennomføringsevne	10	4	4	3	3	2	Sikre kontinuitet og kunnskap i ledelse på alle nivå om regelverket knyttet til omorganisering.
8	Miste helhetsspespektiv etter at prosjektet avsluttes	Gjennomføringsevne	10	3	3	3	3	2	Tydlig målbalde. Planer for aktiviteter også etter sammenslåing, sikre gode informasjonssjanger og innarbeidelse av nye rutiner. Plan for evaluering. Sikre overgang til ny
9	Negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø	Gjennomføringsevne	10	2	2	2	2	3	Tiltak: Legge til rette for flere møtearenaer for dialog leder og ansatte. Medvirkning og medbestemmelse og transparenans, workshops og kulturbygging, bli kjent aktiviteter
10	Negative utslag for sårbare grupper og medarbeidere	Arbeidsmiljø	10	3	2	3	2	2	Instituttet har har delte stillinger og administrativt ansatte som vil bli berørt. Tydelige og tidlige avklaringer for prosess for slike stillinger. Egen oppfølging av leder, og tett samarbeid med de som de deles med.
11	Uklart målbalde for endring	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	Åpen prosess. Tydelige rammer for arbeid med sammenslåing av institutter, hva er opp til det nye instituttet og hva besluttes av fakultet/dekan.
12	Psykologisk utrygghet	Arbeidsmiljø	10	4	2	2	2	3	Ikke åpenhet og tillit gjennom god informasjon. Fast punkt på instituttet (hverd uke). Trygge ansatte på at de også vil ha jobb etter endring.
13	Økt konkurranse på ressurser (eks. forskningsmidler)	Medarbeiderskap	10	2	2	2	2	1	Gode prosesser og god involvering i utarbeidelse av strategi for det nye instituttet for å sikre våre forskningsinteresser.
14	Nytt institutt på 3 campus	Arbeidsmiljø	10	5	3	5	3	1	Det må settes av ressurser til møtepunkter/møteplasser (fysisk) for å sikre en god prosess og bli kjent-aktiviteter.
14	Nytt institutt på 3 campus	Gjennomføringsevne	10	4	4	4	4	1	
Mulighet #	Beskrivelse av mulighetselement	Vurderingskriterie	Vektning	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens vektet	Risiko sannsynlighet vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
26	Bedre prioriteringer av arbeidsoppgaver	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Mindre tid brukt på oppgaver som f.eks tilhører sentralt, mer tid på kjernepopgaver
27	Større synlighet av verdiskapende elementer	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Fremme verdiskapende elementer
28	Bedre tverrfaglig utnyttelse av ressurser	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Mer samarbeid på tvers, eks. flere brukere på samme lab
29	Bedre organisatorisk samarbeid/involvering på tvers av institutt/faggrupper	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Økt samarbeid på tvers av fag og roller.
30	Mer systematisk og strategisk ledelse	Ledelse	10	0	0	0	0		Delegering av operative arb. opp
31	Tydligere mål og retning for organisasjonen	Ledelse	10	0	0	0	0		Tilstedeværende ledelse og psykologisk trygghet blant ansatte
32	Økt medvirkning og påvirkning på eget arbeid	Medarbeiderskap	10	0	0	0	0		Åpenhet for påvirkning av eget arbeid
33	Mer involverte ansatte	Medarbeiderskap	10	0	0	0	0		Åpenhet og tillit til involvering
34	Mer rigget for fremtidig vekst	Gjennomføringsevne	10	0	0	0	0		Mer robuste medarbeidere
35	Mer mangfold på tvers av organisasjonen	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Økt samarbeid på tvers av fag og roller. Økt bevissthet rundt mangfold
36	Økt jobbengasjement	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Øke medvirkning og medbestemmelse, autonomi, redusere leder til negativ stress
37	Mer helhetlig og samkjørt arbeidsorganisering	Arbeidsmiljø	10	0	0	0	0		Like roller og lik praksis i rutiner
38	Økt organisasjonsløsning	Gjennomføringsevne	10	0	0	0	0		

Risikomatrixe

Update RiskChart		Sannsynlighet				
Sannsynlighet		Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy	Svært høy
Konsekvens	Svært høy			13		
	Høy		11 2 3		6 14	
	Moderat		4 9	7	5 10	
	Lav		8 12		1	
	Ubetydelig					

Drop Downs

Skala	Vurderingskriterie	Kriterie	Vekting
1	Ledelse	Ledelse	10
2	Gjennomføringsevne	Gjennomføringsevne	10
3	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10
4	Medarbeiderskap	Medarbeiderskap	10
5			

Beskrivelse av skala

Skala sannsynlighet	Forslag til definisjon
1	Usannsynlig <10%
2	Lite sannsynlig 10-34%
3	Moderat 35-64%
4	Høy sannsynlighet 65-90%
5	Svært høy sannsynlighet >90%

Skala for negativ konsekvens	Konsekvens
1 Ubetydelig	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Lav	Endringsprosessen får mindre alvorlige konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, for eksempel misnøye og skepsis
3 Moderat	Moderate negative/anslede konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av psykologisk utrygghet i rolle og ønske om å bytte arbeidssted, konflikt i mindre grupper som følge av uenghet om ønsket endrign. Enkelstående sykefravær av moderat varighet
4 Alvorlig	Alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner, for eksempel i form av konflikt i større skala, flere langtidssykemeldinger eller høy turnover som påvirker gruppens evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
5 Svært alvorlig	Svært alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser - forhold på tvers av grupper, for et stort antall enkeltpersoner, eller svært alvorlige helsemessige og psykososiale konsekvenser eller kulturelle utfordringer for større grupper som fører til at organisasjonen ikke er i stand til å ivareta sin funksjon, eller alvorlig helsemessige konsekvenser av endringstiltak. Langtids (syke)fravær for enkeltpersoner som en konsekvens av endringsprosessen.

Skala for positiv konsekvens (mulighet)	Konsekvens
1 Ubetydelig mulighet	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Liten mulighet	Endringsprosessen kan få positive konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, eller i et begrenset omfang
3 Middels mulighet	Moderate positive konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av bedre psykologisk trygghet i rolle og forbedret motivasjon i jobben.
4 Stor mulighet	Positive arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner for eksempel i form av forbedret evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder, positive utslag på sykefravær eller konfliktsituasjoner.
5 Svært stor mulighet	Svært positive muligheter på tvers av grupper, for et stort antall enkeltpersoner, eller svært positive utslag for enkeltpersoner. For eksempel svært positive utslag på kulturelle forhold for større grupper, bedre forutsetninger for organisasjonen til å ivareta sin funksjon, eller andre svært positive arbeidsmiljømessige konsekvenser av endringstiltak.

Registrering av risiko

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
1	Utilstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	10	2	1	2	1	3	Fordeling av makt og innflytelse etter virksomhetens behov
2	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Ledelse	10	2	3	2	3	2	Kartlegging av risikomomenter
3	Uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger	Ledelse	10	3	3	3	3	2	Økt informasjonsflyt og medbestemmelse
4	Miste momentum i prosessen	Gjennomføringsevne	10	2	3	2	3	2	Sikre fremdrift med tydelige mål
5	Kapasitetsfordringer	Gjennomføringsevne	10	3	1	3	1	3	Fordeling av makt og/eller innhente ekstern kompetanse
6	Redusert faglig robusthet	Gjennomføringsevne	10	2	2	2	2	3	Ivareta vanlig drift
7	Manglende organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	10	2	2	2	2	3	Øke organisasjonens evne til å tilegne seg ny og relevant kunnskap for hensiktsmessige endringer
8	Miste helhetsspespektiv etter at prosjektet avsluttes	Gjennomføringsevne	10	2	2	2	2	3	Ivareta mål og retning
9	Negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10	3	1	3	1	3	Ivareta et trygt arbeidsmiljø
10	Negative utslag for sårbare grupper og medarbeidere	Arbeidsmiljø	10	3	1	3	1	3	Tettere oppfølging av sårbare grupper
11	Uklart mål bilde for endring	Arbeidsmiljø	10	3	1	3	1	3	Informasjon og medvirkning
12	Psykologisk trygghet	Medarbeiderskap	10	3	1	3	1	3	Ivareta åpenhet og tillit
13	Økt konkurranse på ressurser (eks. forskningsmidler)	Arbeidsmiljø	10	3	1	3	1	3	Øke samarbeid og felles mål på tvers
Mulighet #	Beskrivelse av mulighetselement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
26	Bedre prioritering av arbeidsoppgaver	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Mindre tid brukt på oppgaver som f.eks tilhører sentralt, mer tid på kjerneoppgaver
27	Større synlighet av verdiskapende elementer	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Fremme verdiskapende elementer
28	Bedre tverrfaglig utnyttelse av ressurser	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Mer samarbeid på tvers, eks. flere brukere på samme lab
29	Bedre organisatorisk samarbeid/involvering på tvers av institutt/faggrupper	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Økt samarbeid på tvers av fag og roller
30	Mer systematisk og strategisk ledelse	Ledelse	10	1	1	1	1	3	Delegering av operative arb. oppg.
31	Tydligere mål og retning for organisasjonen	Ledelse	10	1	1	1	1	3	Tilstedeværende ledelse og psykologisk trygghet blant ansatte
32	Økt medvirkning og påvirkning på eget arbeid	Medarbeiderskap	10	1	1	1	1	3	Åpenhet for påvirkning av eget arbeid
33	Mer involverte ansatte	Medarbeiderskap	10	1	1	1	1	3	Åpenhet og tillit til involvering
34	Mer roquet for fremtidig vekst	Gjennomføringsevne	10	1	1	1	1	3	Mer robuste medarbeidere
35	Mer mangfold på tvers av organisasjonen	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Økt samarbeid på tvers av fag og roller. Økt bevissthet rundt mangfold
36	Økt jobbegnsjement	Medarbeiderskap	10	1	1	1	1	3	Øke medvirkning og medbestemmelse, autonomi, redusere kilder til negativ stress
37	Mer helhetlig og samkjørt arbeidsorganisering	Arbeidsmiljø	10	1	1	1	1	3	Like roller og lik praksis i rutiner
38	Økt organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	10	1	1	1	1	3	
39	Mer involverte midlertidige ansatte	Medarbeiderskap	10	1	1	1	1	3	

Risikomatrixe

		Sannsynlighet				
		Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy	Svært høy
Konsekvens	Svært høy					
	Høy					
	Moderat	11 13 10 5 9 12		3		
	Lav	1	8 6 7	2 4		
	Ubetydelig	39 33 30 32 38 37 29 27 28 36 35 31 34 40				

Drop Downs

Skala	Vurderingskriterie	Kriterie	Vekting
1	Ledelse	Ledelse	10
2	Gjennomføringsevne	Gjennomføringsevne	10
3	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10
4	Medarbeiderskap	Medarbeiderskap	10
5			

Beskrivelse av skala

Skala sannsynlighet	Forslag til definisjon
1 Usannsynlig	<10%
2 Lite sannsynlig	10-34%
3 Moderat	35-64%
4 Høy sannsynlighet	65-90%
5 Svært høy sannsynlighet	>90%

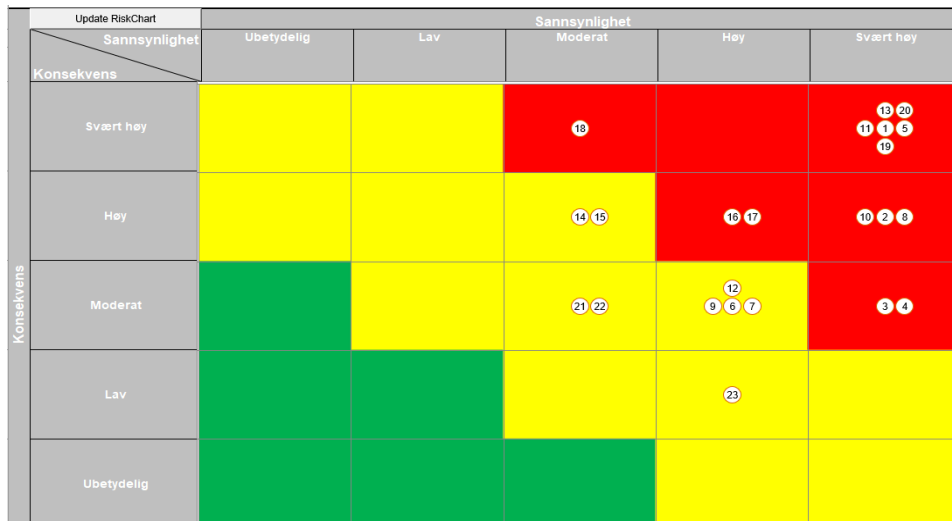
Skala for negativ konsekvens	Konsekvens
1 Ubetydelig	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Lav	Endringsprosessen får mindre alvorlige konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, for eksempel misnøye og skepsis
3 Moderat	Moderate negativtanslede konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av psykologisk utrygghet i rolle og ønske om å bytte arbeidssted, konflikt i mindre grupper som følge av uengjelt om ønsket endring. Enkelstående sykefravær av moderat varighet
4 Alvorlig	Alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner, for eksempel i form av konflikt i større skala, flere langtidssykemeldinger eller høy turnover som påvirker gruppens evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
5 Svært alvorlig	Svært alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser - forhold på tvers av grupper, for et stort antall enkeltpersoner, eller svært alvorlige helsemessige og psykososiale konsekvenser eller kulturelle utfordringer for større grupper som fører til at organisasjonen ikke er i stand til å ivareta sin funksjon, eller alvorlig helsemessige konsekvenser av endringstiltak. Langtids (syke)fravær for enkeltpersoner som en konsekvens av endringsprosessen.

Skala for positiv konsekvens (mulighet)	Konsekvens
1 Ubetydelig mulighet	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Liten mulighet	Endringsprosessen kan få positive konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, eller i et begrenset omfang
3 Middels mulighet	Moderate positive konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av bedre psykologisk trygghet i rolle og forbedret motivasjon i jobben.
4 Stor mulighet	Positive arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner for eksempel i form av forbedret evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder, positive utslag på sykefravær eller konfliktsituasjoner.
5 Svært stor mulighet	Svært positive muligheter på tvers av grupper, for et stort antall enkeltpersoner, eller svært positive utslag for enkeltpersoner. For eksempel svært positive utslag på kulturelle forhold for større grupper, bedre forutsetninger for organisasjonen til å ivareta sin funksjon, eller andre svært positive arbeidsmiljømessige konsekvenser av endringstiltak.

Registrering av risiko

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
	Verneombud ved IBT kan ikke stille oss bak denne risikovurderingen. Dette er fordi det har vært alt for kort frist for å gjennomføre det. Forarbeidet har vært ikke eksisterende, det er uklart hva som risikovurderes og alle ansatte ved IBT har ikke fått mulighet til å komme med innspill. Dette er i strid med arbeidsmiljøloven § 3.1 og NTNUs retningslinjer for omstillingsprosesser. Vi mener likevel at arbeidet gjort så langt er et godt utgangspunkt for en videre risikovurderingsprosess. Den foreløpige risikokartleggingen identifiserer flere røde elementer, og det er ikke akseptabelt å fortsette uten tiltak for å redusere risiko. For at VO ved IBT skal stille seg bak dette dokumentet må alle ansatte få mulighet til å komme med innspill og det må eksistere en tiltak- og handlingsplan med tidsfrist og hvem som har ansvar.								
1	mangelfull risikovurdering av prosess og resultat på enhetsnivå - Fare for at risikomomenter ikke blir identifisert i en forhastet prosess. Manglende tiltak og handlingsplan	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	gjennomføre risikovurdering i tråd med arbeidsmiljøloven § 3.1 og NTNUs retningslinjer
2	fraværende lokal forankring til foreslått ny instituttstruktur. Svekket motivasjon og energilekasje	Arbeidsmiljø	10	4	5	4	5	1	tydeliggjøre av mål og hensikt med omorganiseringen
3	Mangelfull lederhåndtering av risiko - Forhastet risikovurdering av arbeidsmiljø som følge av prosess og ny struktur	Ledelse	10	3	5	3	5	1	gjennomføre risikovurdering i tråd med arbeidsmiljøloven § 3.1 og NTNUs retningslinjer
4	ingen reell medvirkning i prosessen for IBT	Medarbeiderskap	10	3	5	3	5	1	utrede faglig overlapp mellom instituttene, reell undervisningseffektivisering og kostnadsbildet
5	svak kostnadsvurdering av prosessarbeidet og resultatet	Ledelse	10	5	5	5	5	1	Få utarbeidet en reell oversikt for hele kostnadsbildet, også for fortsattelsen etter august 2025
6	Utrygghet blant ansatte - ansatte er bekymret for stillingene sine	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	utarbeide en kommunikasjonsplan for instituttet for oppdatert informasjon og formidling av denne til alle ansatte
7	3 campus - tar bort gevinsten for flytting av matvitenskap til K5	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	utrede sparepotensialet ved å bli værene på Akrrim, og se sammenhengen mellom alle prosessene
8	3 campus - formalisering av nivå 4 uten kostnadsberegning av dette	Ledelse	10	4	5	4	5	1	Hente inn erfaring fra nivå 4 organisering ved andre fakultet, sammen med kostnadsbildet og se hvordan utgiftsbildet blir. Vær spesielt oppmerksom på tilrettelegging av aktivitet på tvers av campus
9	3 campus - vanskeliggjør effektivisering av undervisning	Ledelse	10	3	4	3	4	2	utrede reelle muligheter for effektivisering av undervisning
10	3 campus - økt administrative kostnader og ingen økte rammer	Ledelse	10	4	5	4	5	1	få oversikt over alle kostnader ved instituttene knyttet til administrasjon (lab, husleie, lokale forhold, ansatte osv). Og få avklaring fra fakultet om arbeidsforhold - nåværende knyttet til ledelse
11	3 campus - svekket identitet og arbeidsmiljø. Geografisk spredning gir utfordringer, utfordrende å bygge identitet, samt risiko for økt konkurranse for delte ressurser innad på instituttet	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	avklare fakultetets forventninger til samkjøring av de tre enhetene
12	utarming av faglig profil ved IBT - svekker nasjonal- og internasjonal synlighet. Den nye strukturen er en samling ulike biologiske fag og bioteknologi og matvitenskap forsvinner	Ledelse	10	3	4	3	4	2	
13	utarming av faglig profil ved IBT - strategisk utvikling blir utfordrende	Ledelse	10	5	5	5	5	1	starte bil-kjent-arbeidet. Uten å vite hvem vi er kan vi ikke lage strategi. Vi kommer bakpå i forhold til NTNUs strategiarbeid. Lage en handlingsplan som tar dette med i situasjonshildet
14	utarming av faglig profil ved IBT - begrenser muligheter innen rekruttering	Ledelse	10	4	3	4	3	2	
15	utarming av faglig profil ved IBT - begrenser muligheter for forskningssamarbeid i framtida	Ledelse	10	4	3	4	3	2	
16	3 prosesser samtidig (utdanning, instituttstruktur og K5) - svært ressurskrevende	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Gjør en prioritering og ta en ting av gangen.
17	3 prosesser samtidig - gevinstene forsvinner (et samlet/samløst IBT er ikke lenger et mål)	Ledelse	10	4	4	4	4	1	prioritere prosessene - hva skal gjøres først?
18	De få besparelsene vist i kostnadsberegninger vil bli spist opp av en kostbart institutsammenheng - kostnaden vil i verste konsekvens ramme de ansatte gjennom oppsigelser	Ledelse	10	5	3	5	3	1	
19	prosessen svekker tilliten til fakultetsledelsen	Ledelse	10	5	5	5	5	1	invitere fakultetsledelsen til jevnlig møter på tvers av enheter
20	gjennom risikovurderingen er bestilt fra NV ledelsen med alt for kort tidsfrist	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	
21	3 campus vil skape interne motsetninger - Lite kontakt og svake personlige relasjoner mellom ansatte fordelt på hver campus er grobunn for fordømme, interne motsetninger og konflikter, spesielt i saker hvor det må prioriteres og noen opplever å bli «tapere». Det kan være aktivitet (undervisning, fagtilbud) eller ressurser (utstyrsinnkjøp, tekniske ressurser etc.)	Arbeidsmiljø	10	3	3	3	3	2	
22	Omdømmetap for NTNU, NV og IBT - negativ oppmerksomhet i media	Ledelse	10	3	3	3	3	2	
23	Delte stillinger for endret instituttstruktur vil fremdeles være delt i på grunn av stedlig ledelse og flere lokasjoner	Arbeidsmiljø	10	2	4	2	4	2	

Risikomatrixe



Drop Downs

Skala	Vurderingskriterie	Kriterie	Vekting
1	Ledelse	Ledelse	10
2	Gjennomføringsevne	Gjennomføringsevne	10
3	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10
4	Medarbeiderskap	Medarbeiderskap	10
5			

Beskrivelse av skala

Skala sannsynlighet	Forslag til definisjon
1	Usannsynlig <10%
2	Lite sannsynlig 10-34%
3	Moderat 35-64%
4	Høy sannsynlighet 65-90%
5	Svært høy sannsynlighet >90%

Skala for negativ konsekvens	Konsekvens
1 Ubetydelig	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Lav	Endringsprosessen får mindre alvorlige konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, for eksempel misnøye og skepsis
3 Moderat	Moderate negative/anslede konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av psykologisk utrygghet i rolle og ønske om å bytte arbeidssted, konflikt i mindre grupper som følge av uenghet om ønsket endrign. Enkelstående sykefravær av moderat varighet
4 Alvorlig	Alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner, for eksempel i form av konflikt i større skala, flere langtidssykemeldinger eller høy turnover som påvirker gruppens evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
5 Svært alvorlig	Svært alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser - forhold på tvers av grupper, for et stort antall enkeltindivider, eller svært alvorlige helsemessige og psykososiale konsekvenser eller kulturelle utfordringer for større grupper som fører til at organisasjonen ikke er i stand til å ivareta sin funksjon, eller alvorlig helsemessige konsekvenser av endringstiltak. Langtids (syke)fravær for enkeltpersoner som en konsekvens av endringsprosessen.

Skala for positiv konsekvens (mulighet)	Konsekvens
1 Ubetydelig mulighet	Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sykefravær og turnover tilsvarende normalsituasjon
2 Liten mulighet	Endringsprosessen kan få positive konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, eller i et begrenset omfang
3 Middels mulighet	Moderate positive konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel i form av bedre psykologisk trygghet i rolle og forbedret motivasjon i jobben.
4 Stor mulighet	Positive arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner for eksempel i form av forbedret evne til å ivareta arbeidsoppgaver og ansvarsområder, positive utslag på sykefravær eller konfliktsituasjoner.
5 Svært stor mulighet	Svært positive muligheter på tvers av grupper, for et stort antall enkeltindivider, eller svært positive utslag for enkeltpersoner. For eksempel svært positive utslag på kulturelle forhold for større grupper, bedre forutsetninger for organisasjonen til å ivareta sin funksjon, eller andre svært positive arbeidsmiljømessige konsekvenser av endringstiltak.

Registrering av risiko

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva,når)
1	Uklare beslutninger for mellomledere - konsekvenser av beslutning større en det som muligvis opprinnelig er tenkt	Ledelse	10	3	3	3	3	2	Plan for prosess inkluderer identifiserer otydelige prosesser, og setter fokus på kommunikasjon rundt dem. (Prosess leder NV)
2	Usikkerhet i kommunikasjon grunnet usikkerhet i prosess	Gjennomføringsevne	10	3	4	3	4	2	
3	Utrygghet hos teknisk-administrativt ansatte	Arbeidsmiljø	10	3	5	3	5	1	Klar og tydelig kommunikasjon om hvem som blir berørt når i hvilken prosess.
4	Tillit til IFY ledelse svekkes	Arbeidsmiljø	10	5	2	5	2	2	
5	Tillit til NV ledelse svekkes	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	
6	Usikkerhet/nyspråk rundt oppsigelse: falsk trygghet i kommunikasjon (se historikk MH-fakultetet)	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Tydlighet i tidsperspektiv - når og hvor skal endelig prosess vara gjennomført.
7	Usikkerhet angående fremtidig arbeidsmengde/arbidsoppgaver (avsaknad av konkrete scenarier for hvordan skal prioriteringer ske)	Arbeidsmiljø	10	4	5	4	5	1	Tydlighet i tidsperspektiv - når og hvor skal endelig prosess vara gjennomført.
8	Lang tid av følelse av utilstrekkelighet hos ledere	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	
9	Lang tid av følelse av utilstrekkelighet hos arbeidstakere	Arbeidsmiljø	10	4	4	4	4	1	Plan for prosess inkluderer identifiserer otydelige prosesser, og setter fokus på kommunikasjon rundt dem. (Prosess leder NV)
10	Positive aspekter av arbeidsplass/miljø kommuniseres ikke	Arbeidsmiljø	10	4	3	4	3	2	
11	Negativt omdømme av NTNU, NV og IFY som arbeidsplass	Medarbeiderskap	10	4	4	4	4	1	Fokus bevarande arbeidsmiljø - at skape tillit til at ledelsen kommer å skape det beste av situasjonen
12	Tap av følelse av jobbsikkerhet over tid	Arbeidsmiljø	10	4	4	4	4	1	Fokus bevarande arbeidsmiljø - at skape tillit til at ledelsen kommer å skape det beste av situasjonen
13	Ev. nyrekrytering blir svår grunnet svekket omdømme	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Fokus på at adressere dette konkret ved ev. intervjuer
14	Svekkning av administrativ støtte - grunnet prosessen	Arbeidsmiljø	10	3	3	3	3	2	
15	Informasjon/motivasjon skjer til rett tid	Gjennomføringsevne	10	5	3	5	3	1	Scenarioplanlegging som inkluderer kommunikasjonsplan.
16	At prosessen ikke har god profesjonell støtte/veiledning - kobling mot BHT.	Ledelse	10	5	3	5	3	1	Gjennomgang av scenarioplanlegging sammen med BHT.
17	Underkommunikasjon om omstillingsprosesser generelt, medbestemmelse og medvirkning	Gjennomføringsevne	10	4	4	4	4	1	Tydlighet i kommunikasjon i hvilke roller, ulike parter har i prosessen.
18	Svekkning av teknisk støtte - grunnet prosessen	Arbeidsmiljø	10	3	2	3	2	2	
19	Svekkning instituttets kapasitet grunnet at vi avventer beslutninger i prosessen	Gjennomføringsevne	10	4	3	4	3	2	
20	Svekkning av instituttets kapasitet grunnet omplassering.	Gjennomføringsevne	10	4	3	4	3	2	
21	For mange prosesser samtidig - sammenblanding av nedbemanning og organisasjons-diskusjon, undervisningsomlegging gir et for komplekst problem	Ledelse	10	5	4	5	4	1	At styre og ledelse håndterer og forklarer prioriteringer i hele sakskomplet, Gjennomfør en reell prioritering/resursallokering for prosessene, som...
22	Utilstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Prioritering av prosesser som skjer på en helehellig måte og progressivt når beslutninger tas.
23	Redusert faglig robusthet	Medarbeiderskap	10	3	3	3	3	2	
		Gjennomføringsevne							
24	Manglende organisasjonslæring - gitt den tid og ramme vi har	Gjennomføringsevne	10	5	4	5	4	1	Ikke planlegge prosesser så at de fouter organisasjonslæring
25	Mangelful opplæring av ledere.	Ledelse	10	5	4	5	4	1	Gjennomføre undervisningsvurderinger sammen med BHT for hvilken opplæring som trengs for gjennomføre moment i prosessen.

Risikomatrixe

		Sannsynlighet				
		Sannsynlighet	Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy
Konsekvens	Svært høy		4	15 16	25 21 24	
	Høy			20 10 19	22 12 17 11 6 9 13	7
	Moderat		18	23 1 14	8 2 5	3
	Lav					
	Ubetydelig					

Drop Downs

Skala	Vurderingskriterie	Kriterie	Vekting
1	Ledelse	Ledelse	10
2	Gjennomføringsevne	Gjennomføringsevne	10
3	Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10
4	Medarbeiderskap	Medarbeiderskap	10
5			

Beskrivelse av skala

Skala sannsynlighet	Prosent av utførelse
1	0-10%
2	10-24%
3	25-44%
4	45-59%
5	60-100%

Skala for negativ konsekvens	Konsekvens
1	Ubetydelig: Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sivilrettslige og turnover tilsvarende normal situasjon.
2	Lav: Endringssesjonen får mindre alvorlige konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, for eksempel mestrings- og støttegrupper.
3	Moderat: Moderat negative/ubehagelige konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel: Flere av psykologisk utrykkes vilde og ønske om å bytte arbeidssted, korttids i mindre grupper som følge av usikkerhet om emne/innhold. Enkelstående sivilrettslige og moderate skader.
4	Høy: Alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner for eksempel: Flere av konflikter i større utvalg, flere endringssesjoner eller høy turnover som påvirker gruppen eller til i større arbeidsgrupper og prosjekter.
5	Svært høy: Svært alvorlige arbeidsmiljømessige konsekvenser, for eksempel: Flere av konflikter i større utvalg, eller svært alvorlige helsemessige og psykologiske konsekvenser eller kulturelle utfordringer for større grupper som fører til i organisasjonen ikke er i stand til å svare ut funksjon, eller alvorlige helsemessige konsekvenser av endringssesjonen. Langtids sykdommer for enkeltpersoner som er konsekvens av endringssesjonen.

Skala for positiv konsekvens	Konsekvens
1	Ubetydelig mulighet: Ingen betydelige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner. Sivilrettslige og turnover tilsvarende normal situasjon.
2	Liten mulighet: Endringssesjonen får få positive konsekvenser for et begrenset antall enkeltpersoner, eller i et begrenset omfang.
3	Middels mulighet: Moderat positive konsekvenser for enkeltpersoner eller mindre grupper, for eksempel: Flere av psykologisk trykkes vilde og ønske om å bytte arbeidssted, korttids i mindre grupper som følge av usikkerhet om emne/innhold. Enkelstående sivilrettslige og moderate skader.
4	Stor mulighet: Positive arbeidsmiljømessige konsekvenser for grupper av ansatte, eller flere enkeltpersoner for eksempel: Flere av konflikter i større utvalg, flere endringssesjoner eller høy turnover som påvirker gruppen eller til i større arbeidsgrupper og prosjekter.
5	Svært stor mulighet: Svært positive muligheter på tross av grupper, for et stort antall enkeltpersoner, eller svært positive utslag på enkeltpersoner. For eksempel svært positive utslag på kulturelle forhold for større grupper, bedre bruksmåter for organisasjonen til i svare ut funksjon, eller andre svært positive arbeidsmiljømessige konsekvenser av endringssesjonen.

Risikovurdering instituttstrukturprosess IFY

Metode

Risikovurderingen er så langt gjennomført gjennom to møter, 30 minutters planlegging/fellesdiskusjon fredag 25/6, og en økt på ca 2 h mandag 27/5, samt digital korrespondanse korreksjon til dokument fra de som ikke kunde delta in møtet på mandagen.

Den er gjennomført i et begrenset omfang med deltagelse av ledere med personalansvar og tre verneombud, med assistanse fra lokal HR.

Med utgangspunkt fra excelark for risikovurdering fra vernelinja så genererte gruppen egne mulige risikofaktorer og vurderte sannsynlighet og konsekvens separat.

Vi har er usikre på hvor referensenivået for tiltak ligger - t.ex. kan vi forutsette at vi som ledere agerer som vanlig, eller at ikke planlagte/visualiserte prosesser skall tas med inn i vurderingen. Våre vurderinger har varet relativt forutsetningsløse på den siden.

Kommentar om resultat

Vi ser at vi som gruppering har problem å skille prosessene som pågår, noe som delvis bero på at de er beroende av hverandre. Vi ser og at vi har mange punkt som er ulike aspekter av lignende risiko. Med mer tid og kunnskap om risikovurderinger av organisatoriske prosesser kunde et mer systematisert bilde blitt presentert. Gitt det tidsrom som er gitt så oversender vi resultatet med dette brev for å gi en mer fylldig bakgrunn til den som ønsker aalysere vår risikovurdering.

Vidare arbied

Ledelse og vernegruppe ved IFY ser at risikovurdering indikerer at instituttet må arbeide mer med risikovurderingen og sikkerstille at risikonivåer etter tiltak er tilfredsstillende. Vi anser og at kompleksiteten i nåværende situasjon tilsier at vi gjennomfør en risikovurdering av hele situasjonen, som og hensyntar studieprogramrevisjonen og andre forhold lokalt ved instituttet. Instituttets nåværende plan er å gjennomføre den etter utfallet av Styremøtet ved NV og en første konkretisering av effekten av studieprogramrevisjon, 3:e uken i Juni. Vi kan om så ønskes återkomme med en mer fylldig risikovurdering til styret.

Notat

Til: Dekan ved NV

Kopi til:

Fra: IKJ

Signatur:

Merknad til risikovurdering IKJ

Bestilling fra dekan om risikovurdering av instituttstrukturprosess frem til 1/8-2025, på instituttnivå, ble mottatt torsdag ettermiddag 23. mai, med svarfrist onsdag formiddag 29. mai. Verneombud på NV fikk på fredag epost fra lokale hovedverneombud. I denne kom det en tydeliggjøring av LOSAMs bestilling, hvor det fremgår at risikovurderingen skulle omhandle ikke bare instituttstrukturprosessen, men også konsekvensene av den foreslåtte instituttstruktur.

LHVO skrev at «Tillitsvalgte og verneombud ba om, i tråd med arbeidsmiljøloven og NTNUs retningslinjer for omstilling, at alle institutt skal risikovurdere foreslått modell. Institutter kan ikke velge bort risikovurdering og den skal utføres av ledelsen sammen med alle ansatte og verneombud.»

Risikovurderingen vår er utarbeidet av verneombud, HMS-koordinator og ledelsen. Vår foreløpige risikovurdering mangler handlingsplan, som var noe av det LOSAM etterspurte. Denne risikovurderingen ble lagt frem for utvidet ledergruppe på IKJ mandag 27. mai. Flere i ledergruppen mente at det var uriktig å sende inn en uferdig risikovurdering. De mente at det var for dårlig tid for god involvering av alle ansatte og at innholdet i bestillingen fra dekanen ikke samsvarte med LOSAMs krav.

På tross av dette rådet, velger vi å sende det vi foreløpig har utarbeidet, for å sikre at våre synspunkter blir synliggjort for fakultetsstyret.

Vi anbefaler at dekan utarbeider en ny bestilling ihht LOSAMs krav og gir instituttene god tid til å gjennomføre en risikovurdering av foreslått modell, som er ihht arbeidsmiljøloven og NTNUs retningslinjer for omstilling. Dette innebærer bl.a. at alle ansatte skal gis mulighet til å bidra i risikovurderingen.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@nv.ntnu.no www.ntnu.no/kjemi	Høgskoleringen 5 Realfagbygget, D2-103	+47 73550870	

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

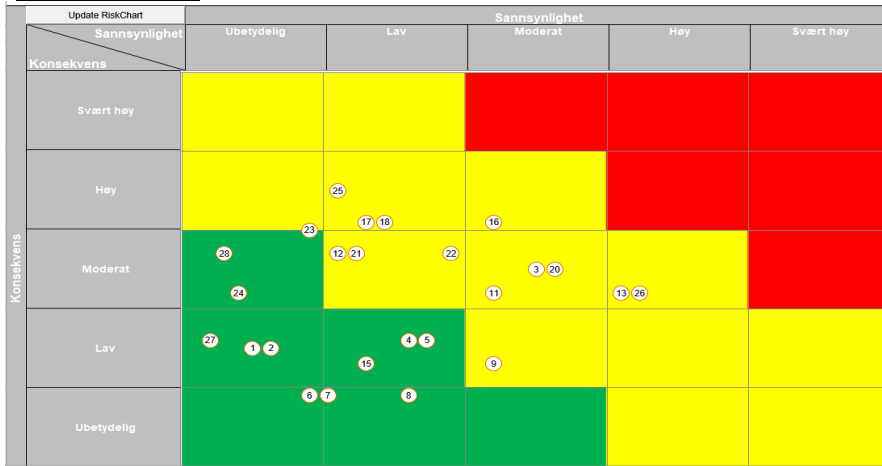
Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva,når)
1	Manglende risikovurdering på instituttnivå av konsekvenser etter sammenslåing (Dekan har gitt beskjed om at dette kun skal gjøres på fakultetsnivå – instituttene skal kun vurdere risikoer fram til sammenslåingen i august 2025)	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	Gjøre risikovurdering på instituttnivå for konsekvenser av sammenslåing og benytte denne i vurderingene av beste løsning for fremtidig instituttstruktur. Det må være samsvar mellom bestilling fra dekan og LOSAM.
2	Manglende medvirkning fra ansatte i risikovurderingsprosessen fram til sammenslåing (pga svært kort tidsfrist)	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	Gi nok tid til reell medvirkning for alle (faste) ansatte. Det må være samsvar mellom bestilling fra dekan og LOSAM.
3	Utilstrekkelig arbeidskapasitet for ansatte for å kunne gjennomføre to store endringsprosesser parallelt (studieprogramportefølje og instituttstrukturprosess)	Arbeidsmiljø	10	4	4	4	4	1	Pause instituttstrukturprosess med 1 år. Ansettelse av nye instituttledere utsettes til 1. august 2026.
4	Redusert tillit til nivå 2 ledelsen	Arbeidsmiljø	10	3	4	3	4	2	Bedre begrunnelse for forslaget og sannsynliggjøre at dette vil ha ønsket effekt. Dekanetet bør lytte til innspill som har kommet fram etter forslaget til ny struktur ble lagt fram siden dette er et helt nytt forslag som ikke har vært på høring. Prosessen ble opplevd god i starten, men det oppleves som om det ikke blir brukt nok tid til risikovurdering og reell medvirkning fra ansatte.

		Sannsynlighet					
		Sannsynlighet	Ubetydelig	Lav	Moderat	Høy	Svært høy
Konsekvens	Konsekvens						
	Svært høy						1 2
	Høy					3	
	Moderat					4	
	Lav						
Ubetydelig							

Registrering av risiko

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
1	Ullstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	10	2	1	2	1	3	Fordeling av makt og innflytelse etter virksomhetens behov
2	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Ledelse	10	2	1	2	1	3	Kartlegging av risikomomentet
3	Uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger	Ledelse	10	3	3	3	3	2	Økt informasjonsflyt og medbestemmelse
4	Miste momentum i prosessen	Gjennomføringsevne	7	3	3	2,1	2,1	2	Sikre fremdrift med tydelige mål
5	Kapasitetsutfordringer	Gjennomføringsevne	7	3	3	2,1	2,1	2	Fordeling av makt og/eller innhente ekstern kompetanse
6	Redusert faglig robusthet	Gjennomføringsevne	7	2	2	1,4	1,4	3	Ikke vareløst drift
7	Manglende organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	7	2	2	1,4	1,4	3	Øke organisasjonens evne til å tilegne seg ny og relevant kunnskap for hensiktsmessige endringer
8	Miste helhetsspektiv etter at prosjektet avsluttes	Gjennomføringsevne	7	2	3	1,4	2,1	3	Ikke vareløst drift
9	Negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	9	2	3	1,8	2,7	2	Ikke vareløst drift
10	Negative utslag for sårbare grupper og medarbeidere	Arbeidsmiljø	9	3	3	2,7	2,7	2	Tettere oppfølging av sårbare grupper
11	Uklart målsette for endring	Arbeidsmiljø	9	3	3	2,7	2,7	2	Informasjon og medvirkning
12	Psykologisk utrygghet	Medarbeiderskap	8	4	2	3,2	1,6	2	Ikke vareløst drift
13	Økt konkurranse på ressurser (eks. forskningsmidler)	Arbeidsmiljø	9	3	4	2,7	3,6	2	Øke samarbeid og felles mål på tvers
Mulighet #	Beskrivelse av mulighetsmoment	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
26	Bedre prioritering av arbeidsoppgaver	Arbeidsmiljø	9	2	2	1,8	1,8	3	Mindre tid brukt på oppgaver som f.eks tilhører sentralt, mer tid på kjerneområder
27	Stærre synlighet av verdiskapende elementer	Arbeidsmiljø	9	4	3	3,6	2,7	2	Fremme verdiskapende elementer
28	Bedre utfordring og utnyttelse av ressurser	Arbeidsmiljø	9	4	2	3,6	1,8	2	Mer samarbeid på tvers, eks. flere brukere på samme lab
29	Bedre organisatorisk samarbeid/involvering på tvers av institutt/faggrupper	Arbeidsmiljø	9	4	2	3,6	1,8	2	Økt samarbeid på tvers av fag og roller
30	Mer systematisk og strategisk ledelse	Ledelse	10	3	3	3	3	2	Delegering av operative oppgaver
31	Tydeligere mål og retning for organisasjonen	Ledelse	10	3	3	3	3	2	Tilstedeværende ledelse og psykologisk trygghet blant ansatte
32	Økt medvirkning og påvirkning på eget arbeid	Medarbeiderskap	8	4	3	3,2	2,4	2	Åpenhet for påvirkning av eget arbeid
33	Mer involverte ansatte	Medarbeiderskap	8	4	3	3,2	2,4	2	Åpenhet og tillit til involvering
34	Mer rosett for fremtidig vekst	Gjennomføringsevne	7	5	2	3,5	1,4	2	Mer robuste medarbeidere
35	Mer mangfold på tvers av organisasjonen	Arbeidsmiljø	9	3	1	2,7	0,9	3	Økt samarbeid på tvers av fag og roller. Økt bevissthet rundt mangfold.
36	Økt jobbegasjement	Medarbeiderskap	8	5	2	4	1,6	2	Øke medvirkning og medbestemmelse, autonomi, redusere kilder til negativ stress
37	Mer helhetlig og samkjørt arbeidsorganisering	Arbeidsmiljø	9	3	4	2,7	3,6	2	Like roller og lik praksis i rutiner
38	Økt organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	7	3	1	2,1	0,7	3	Like roller og lik praksis i rutiner
39	Mer involverte midlertidige ansatte	Medarbeiderskap	8	4	1	3,2	0,8	3	Like roller og lik praksis i rutiner

Risikomatrise



Drop Downs

Skala	Vurderingskriterie
1	Ledelse
2	Gjennomføringsevne
3	Arbeidsmiljø
4	Medarbeiderskap
5	

Kriterie	Vekting
Ledelse	10
Gjennomføringsevne	7
Arbeidsmiljø	9
Medarbeiderskap	8

Beskrivelse av skala

Skala	Beskrivelse
1	Ikke utført
2	Ikke utført
3	Ikke utført
4	Ikke utført
5	Ikke utført

Skala for enkelt kriterier	Kriterier
1	Ikke utført
2	Ikke utført
3	Ikke utført
4	Ikke utført
5	Ikke utført

Skala for samlede kriterier	Kriterier
1	Ikke utført
2	Ikke utført
3	Ikke utført
4	Ikke utført
5	Ikke utført

Risiko #	Beskrivelse av risikoelement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
1	Utilstrekkelig lederkapasitet gjennom endringsprosessen	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Fordeling av makt og innflytelse etter virksomhetens behov
2	Mangelfull lederhåndtering av risiko	Ledelse	10	4	3	4	3	2	Kartlegging av risikomomenter
3	Uklare linjer for kommunikasjon, informasjon og beslutninger	Ledelse	10	5	3	5	3	1	Økt informasjonstiltak og medbestemmelse
4	Miste momentum i prosessen	Gjennomføringsevne	10	4	4	4	4	1	Sikre fremdrift med tydelige mål
5	Kapasitetsutfordringer	Gjennomføringsevne	10	4	4	4	4	1	Fordeling av makt og/eller inntilrette ekstern kompetanse
6	Redusert faglig robusthet	Gjennomføringsevne	10	3	3	3	3	2	ivareta vanlig drift
7	Manglende organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	10	2	3	2	3	2	Øke organisasjonens evne til å tilegne seg ny og relevant kunnskap for hensiktsmessige endringer
8	Miste helhetsperspektiv etter at prosjektet avsluttes	Gjennomføringsevne	10	2	2	2	2	3	ivareta mål og retning
9	Negativ påvirkning på kultur og arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø	10	5	4	5	4	5	ivareta et trygt arbeidsmiljø
10	Negative utslag for sårbare grupper og medarbeidere	Arbeidsmiljø	10	4	3	4	3	2	Tettere oppfølging av sårbare grupper
11	Uklart målbidde for endring	Arbeidsmiljø	10	5	5	5	5	1	Informasjon og medvirkning
12	Psykologisk utrygghet	Medarbeiderskap	10	4	3	4	3	2	ivareta åpenhet og tillit
13	Økt konkurranse på ressurser (eks. forskningsmidler)	Arbeidsmiljø	10	3	3	3	3	2	Øke samarbeid og felles mål på tvers
14	Studiepoengproduksjon					4	3	2	Rekrutteringstiltak som film og kampanjer som presenterer de ulike studiene. Studiemiljøfremmende tiltak identifiseres og gjennomføres. Ansette tilselsassistent på linje med rekrutteringsassistenter.
15	Omdømme eksternt	Ledelse	10	4	3		3	2	PR-kampanjer og presentasjonsmaterieill utarbeides for bruk mot eksisterende og nye samarbeidspartnere. Inkludere utplukkede og viktige eksterne samarbeidspartnere inn i strategiprosessen
16	Navnevalg	Medarbeiderskap	10	4	3		3	2	Nye navn på både studieprogram og institutt må omfatte bredde og spiss. Inkludere utplukkede og viktige eksterne samarbeidspartnere inn i navnevalprosessene.
17	Folk slutter	Arbeidsmiljø	10	4	4		4	1	Identifisere nøkkelpersoner for nytt institutt tidlig, og ha en tydelig forvaltningspolitikk overfor disse. Ha fokus på arbeidsmiljøfremmende tiltak - sørg for gode prosesser og sammensmeltingstiltak.
18	Beslutning på tvers av enheter (vakuum)	Ledelse	10	4	4		4	1	Tidlig sette sammen nytt institutts ledelse, og sørg for god involvering av alle ansatte. Ny ledelse må virke fra høst 24 i prosesser som får betydning for ny styringsperiode
19	Frafall av folk i kritiske funksjoner	Ledelse	10	5	4		4	1	Identifisere nøkkelpersoner for nytt institutt, og ha en tydelig forvaltningspolitikk overfor disse. Ha fokus på arbeidsmiljøfremmende tiltak - sørg for gode prosesser og sammensmeltingstiltak.
20	Merbelastning/fokusforstyrrelse	Arbeidsmiljø	10	5	5		5	1	Personer i roller og funksjoner må tidlig på plass slik at ikke alle beslutninger og prosesser inkluderer alle ansatte i alle sammenhenger. Medvirkning og -bestemmelse gjennom lederinje ikke allmeter.
21	Tydelig faglig profil	Ledelse	10	4	4		4	1	Bruke strategiprosessen til å skape forståelse internt og eksternt for den nye faglige profilen. Tydeliggjøre grenseflatene og sørg for å peke på forskjellene. Inkludere utplukkede og viktige eksterne samarbeidspartnere inn i strategiprosessen med tanke på hjelp til dette arbeidet.
22			#/T			#/T	#/T	#/T	
23			#/T			#/T	#/T	#/T	
24			#/T			#/T	#/T	#/T	
25			#/T			#/T	#/T	#/T	
Mulighet #	Beskrivelse av mulighetselement	Vurderingskriterie	Vekting	Risiko konsekvens	Risiko sannsynlighet	Risiko konsekvens - vektet	Risiko sannsynlighet - vektet	Prioritering	Forslag til tiltak (hvem, hva, når)
26	Bedre prioritering av arbeidsoppgaver	Arbeidsmiljø	10	4	3	4	3	2	Mindre tid brukt på oppgaver som f.eks tilhører sentralt, mer tid på kjernesoppgaver
27	Større synlighet av verdiskapende elementer	Arbeidsmiljø	10	2	2	2	2	3	Fremme verdiskapende elementer
28	Bedre tverrfaglig utnyttelse av ressurser	Arbeidsmiljø	10	4	2	4	2	2	Mer samarbeid på tvers, eks. flere brukere på samme lab
29	Bedre organisatorisk samarbeid/involvering på tvers av institutt/faggrupper	Arbeidsmiljø	10	4	4	4	4	1	Økt samarbeid på tvers av fag og roller.
30	Mer systematisk og strategisk ledelse	Ledelse	10	3	2	3	2	2	Delegering av operative arb. oppg.
31	Tydeligere mål og retning for organisasjonen	Ledelse	10	4	4	4	4	1	Tilsledevarende ledelse og psykologisk trygghet blant ansatte
32	Økt medvirkning og påvirkning på eget arbeid	Medarbeiderskap	10	3	3	3	3	2	Åpenhet for påvirkning av eget arbeid
33	Mer involverte ansatte	Medarbeiderskap	10	4	1	4	1	2	Åpenhet og tillit til involvering
34	Mer rigget for fremtidig vekst	Gjennomføringsevne	10	4	4	4	4	1	Mer robuste medarbeidere
35	Mer mangfold på tvers av organisasjonen	Arbeidsmiljø	10	4	4	4	4	1	Økt samarbeid på tvers av fag og roller. Økt bevissthet rundt mangfold.
36	Økt jobbensjement	Medarbeiderskap	10	4	1	4	1	2	Øke medvirkning og medbestemmelse, autonomi, redusere kilder til negativt stress
37	Mer helhetlig og samkjørt arbeidsorganisering	Arbeidsmiljø	10	4	3	4	3	2	Like roller og lik praksis i rutiner
38	Økt organisasjonslæring	Gjennomføringsevne	10	3	2	3	2	2	
39			#/T			#/T	#/T	#/T	
40			#/T			#/T	#/T	#/T	
41			#/T			#/T	#/T	#/T	
42			#/T			#/T	#/T	#/T	
43			#/T			#/T	#/T	#/T	
44			#/T			#/T	#/T	#/T	
45			#/T			#/T	#/T	#/T	
46			#/T			#/T	#/T	#/T	
47			#/T			#/T	#/T	#/T	
48			#/T			#/T	#/T	#/T	
49			#/T			#/T	#/T	#/T	
50			#/T			#/T	#/T	#/T	
51			#/T			#/T	#/T	#/T	
52			#/T			#/T	#/T	#/T	
53			#/T			#/T	#/T	#/T	
54			#/T			#/T	#/T	#/T	
55			#/T			#/T	#/T	#/T	
56			#/T			#/T	#/T	#/T	
57			#/T			#/T	#/T	#/T	
58			#/T			#/T	#/T	#/T	
59			#/T			#/T	#/T	#/T	
60			#/T			#/T	#/T	#/T	
61			#/T			#/T	#/T	#/T	
62			#/T			#/T	#/T	#/T	
63			#/T			#/T	#/T	#/T	
64			#/T			#/T	#/T	#/T	
65			#/T			#/T	#/T	#/T	
66			#/T			#/T	#/T	#/T	
67			#/T			#/T	#/T	#/T	
68			#/T			#/T	#/T	#/T	
69			#/T			#/T	#/T	#/T	
70			#/T			#/T	#/T	#/T	
71			#/T			#/T	#/T	#/T	
72			#/T			#/T	#/T	#/T	
73			#/T			#/T	#/T	#/T	
74			#/T			#/T	#/T	#/T	
75			#/T			#/T	#/T	#/T	
76			#/T			#/T	#/T	#/T	
77			#/T			#/T	#/T	#/T	
78			#/T			#/T	#/T	#/T	
79			#/T			#/T	#/T	#/T	
80			#/T			#/T	#/T	#/T	
81			#/T			#/T	#/T	#/T	
82			#/T			#/T	#/T	#/T	
83			#/T			#/T	#/T	#/T	
84			#/T			#/T	#/T	#/T	
85			#/T			#/T	#/T	#/T	
86			#/T			#/T	#/T	#/T	
87			#/T			#/T	#/T	#/T	
88			#/T			#/T	#/T	#/T	
89			#/T			#/T	#/T	#/T	
90			#/T			#/T	#/T	#/T	
91			#/T			#/T	#/T	#/T	
92			#/T			#/T	#/T	#/T	
93			#/T			#/T	#/T	#/T	
94			#/T			#/T	#/T	#/T	
95			#/T			#/T	#/T	#/T	
96			#/T			#/T	#/T	#/T	
97			#/T			#/T	#/T	#/T	
98			#/T			#/T	#/T	#/T	
99			#/T			#/T	#/T	#/T	
100			#/T			#/T	#/T	#/T	

Forslag til alternativt vedtak til styremøte 06.06.2024

Vedtaket om ny instituttstruktur stemmes ned/utsettes inntil videre.

Det mangler en reell konsekvens- og risikovurdering både med tanke på arbeidsmiljø, produktivitet og kvalitet i forskning, undervisning og veiledning. Det mangler også et konkret og gjennomarbeidet kostnadsoverslag av ny instituttstruktur inkludert kostnadene knyttet til selve omstillingen, ikke bare et anslag av reduserte lederstillinger. Dette må legges frem før styret kan gjøre et velfundert vedtak. Det vises også til den parallelle prosessen med studieprogramporteføljen som må ferdigstilles først da denne vil ha både strukturelle og økonomiske ringvirkninger som vi må se resultatet av. Først når dette er på plass kan man se om en eventuell ny struktur kan gi de faglige og økonomiske gevinster dekan ser for seg, men da kan de ha en annen form enn det som foreligger pr dags dato.

Bagrunnen for dette vedtaket kan oppsummeres som følger:

Uryddig prosess hvor mandat har endret seg etter det ble gitt.

Ikke alle forslag fra arbeidsgruppen kom ut på høring.

Høringssvar ble ikke nok vektlagt.

Forsalg til vedtak fra dekan er ikke forankret i det som faktisk kom ut på høring.

Det foreligger ingen reell konsekvens, eller risikoanalyse med handlingsplan som reduseres risikoen.

Det foreligger ingen reell kostnadsoversikt av hverken kostnader knyttet til omstrukturering (kort og lang sikt) eller reelle besparelser.

Det foreligger ikke hva X er og blir i foreslåtte struktur.

Studieprogramportefølje foregår som parallell prosess som vi ikke vet resultat og konsekvens av, men som vil påvirkes av instituttstruktur.

Disse punktene er forsøkt belyst i dokumentet under.

Bakgrunn og premisser til arbeidet med instituttorganisering er beskrevet på Innsida:

Bakgrunn

Arbeidet med evalueringen startet med bakgrunn i ulike utfordringer med den organiseringen NV-fakultetet har hatt siden fusjonen i 2016. Den gang var det 10 institutt fra gamle NTNU, tidligere HiST og tidligere HiÅ som ble til de 8 instituttene fakultetet har i dag.

De 8 instituttene ved NV har svært ulik størrelse og har til dels overlappende fagområder. Dette er hovedårsaken til at dekan ved NV ønsker at vi gjennom en god prosess skal komme fram til en organisering der fakultetet har et godt faglig samarbeid og en tydelig faglig profil ved hvert institutt, uten uønsket faglig overlapp mellom de ulike instituttene.

Det er ønskelig at alle våre institutt har god administrativ og teknisk støtte til kjernevirksomheten gjennom flest mulig hele stillinger. En eventuell omorganisering skal i tillegg gi lavere kostnader innen ledelse, administrasjon og teknisk støtte, og/eller bedre kvalitet til samme kostnad.

(tatt fra wiki siden «Evaluering av instituttstruktur ved NV»)

Premisser arbeidsgruppen har brukt til å finne fram forslag til nye instituttstrukturer:

Premisser ved evalueringen

- Fakultetet skal ikke ha flere enn 8 institutter
- Arbeidsgruppa skal levere minst tre mulige modeller som inneholder henholdsvis 6 institutt, 7 institutt og 8 institutt (gjerne ulike faglige varianter av hvert antall)
- Instituttene skal følge disiplin faglige linjer, det skal ikke være overlapp mellom institutt med mindre det er **svært gode grunner** som taler for en slik overlapp
- Det skal være undervisning og forskning ved alle institutt
- Ingen institutt eller faggrupper skal bytte fakultet i denne prosessen, men innenfor bioingeniørområdet skal muligheter ved tettere samarbeid med MH innen utdanning, forskning og administrasjon utredes.
- Ansatte kan bli flyttet mellom enheter som følge av omorganisering, men ikke mellom studiebyer
- Dersom det blir endringer i instituttstruktur, vil det føre til endringer for strategisk personalplanlegging fra 2025. Eventuell bemanningsendringer vil bli håndtert innenfor fakultetets ramme, som betyr at ingen vil miste sin stilling ved NV.

(tatt fra wiki siden «Evaluering av instituttstruktur ved NV»)

Arbeidsgruppen ble utnevnt av dekan og bestod til slutt av:

- Jens Petter Andreassen, instituttleder IKP (leder for arbeidsgruppa)
- Hallstein Hemmer, instituttleder IKJ
- Lars Gunnar Landrø, instituttleder IBF
- Kjetil Rasmussen, instituttleder IBI
- Ann Kristin Tveten, vara styret IBA
- Erik Wahlström, instituttleder IFY
- Andreas Møllerløkken, instituttleder IBT
- Vidar Broholm, kontorsjef IMA
- Henriette Vaagland, Hovedverneombud
- Gerd Inger Sætrum, LOSAM
- Christer Lorentz Øpstad, ekstern representant
- *Sekretær og lederstøtte:*
Øyvind Toldnes, seksjonsleder økonomi- og planseksjonen

Endring av mandatet underveis

De opprinnelige premisser for omorganiseringen er gitt overfor.

I allmøte 18.01.2024 ble det gjort tydelig av dekanen at besparelse med prosessen ikke vil være så stort, men at den viktigste grunnen er «å få til god faglig logikk og gode faggrupper på tvers av fakultetet vårt» ... «samle de som er logiske samarbeidspartnere i de samme instituttene både på utdannings- og forskningssiden.»

På allmøtet 12.04.24 uttrykte dekan at han leser fra hørings svarene at bruk av overlappende undervisningsoppgaver skulle være én hovedkriterium til omstrukturering, og at man skulle bruke anledning til å lage en logisk faglig struktur. Hovedargumentene som ble fremmet for å

forklare valget av strukturen ble da basert på undervisning og jevnstorhet av institutter. Faglig robusthet/tydelighet som var én av hovedkriteriene i starten av prosessen, ble ikke lengre nevnt.

Medbestemmelse og medvirkning

Arbeidsgruppen internt hadde store uenigheter og ble delt i tre undergrupper for å få gjennomført arbeidet. Rapporten inneholdt opprinnelig en leveranse med modeller i henhold til mandatet med varianter av 6, 7 og 8 institutter, i tillegg til at det ble tatt med forslag til modeller med 5 og 3 institutt.

Arbeidsgruppen avsluttet sitt arbeid og hadde en rapport iht mandatet klar til levering 28.11.2023. Likevel ble 7 og 8 institutter tatt ut av rapporten før den ble sent ut på høring på fakultetet etter bestemmelse på NV-ledermøte.

Høringsrunde med stort engasjement fra alle enheter – men ingen åpenbar konsensus. Alle foretrekke modeller som ikke berører dem selv. Argumentasjon mot sammenslåing av institutter er i stor grad basert på at man ikke kan se gevinsten verken på den faglige og den økonomiske siden.

Etter høringsrunde blir det i instituttledersamling bestemt en ny modell – som innebærer nye institutt «IMA+IKJ-X», «IKP+X» og «IBT-IBF-IBA». Denne modellen kan ikke avledes fra høringssvarene og fremstår som en ny vri på instituttstrukturen. Det ligner mest forslaget 5B, som baser på høringssvarene ikke ble ønsket av de fleste institutt, og som ble spesifikk advart mot av noen. Det etterlyses en protokoll fra møtet hvor dette forslaget ble bestemt.

Denne modellen må utredes av en ny arbeidsgruppe.

På allmøtet 12.04.24 informerte dekan om at han hadde nedsatt et utvalg på 6 personer som skulle bestemme «X». Dette utvalget bestod av instituttlederne ved IMA, IKJ og IKP, samt Hilde Lea Lein (IMA), Hanna Knuutila (IKP) og Øivind Wilhelmsen (IKJ). Arbeidsgruppen fikk oppdrag å evaluere fordeling av undervisningsoppgaver i grunnleggende kjemi mellom IKP og IKJ-IMA uten å ta hensyn til økonomiske konsekvenser. Gruppen ble redusert til å kun bestå av instituttledere fra de berørte instituttene etter dialog mellom dekan og instituttledere og de andre medlemmene i utvalget, noe ikke alle medlemmene var enige i. Arbeidsgruppen fungerte derfor ikke etter hensikten og nyttig kunnskap om utdanning og studieprogrammer i de berørte institutter ble ikke tatt i bruk. Det er foreløpig ikke lagt frem noe konkret forslag til hva X er, og hvordan X skal organiseres.

Risikovurdering:

Arbeidsgruppen, som skulle finne fram forslag til nye instituttstrukturer, gjorde gjentatte forsøk på risikovurdering av de foreslåtte modellene, og det forsøkt med både SWOT analyse og tradisjonell risikovurdering, men det var ikke enighet i gruppen rundt hvilke kriterier som var gyldige i risikovurdering, ettersom det var en sterk begrensning i at alt arbeids kun skulle forholde seg til jevnstore institutt, ingen delte administrative stillinger og ingen faglig overlapp.

Risikovurdering ble også etterspurt om i LOSAM. Fra LOSAM referat 22.02.2024

«Legge 3 ROS-analyser inn i plan for medvirkning og medbestemmelse:

- ROS-analyse – prosess
- ROS-analyse – modell(er) som vurderes
- ROS-analyse – konsekvenser for arbeidsmiljø for berørte enheter – Henriette har sendt en veileder til Øyvind, fra ROS-analyse gjort i Fellesadministrasjonen.)»

07.03.24 ble en **risikovurdering etterspurt** av Julia Glaum i fakultetsstyremøte. Det forelå ingen risikovurdering på dette tidspunktet.

LOSAM godtok ikke forhandlingsprotokollen i møtet 23.05.24. I den anledning ble det sent ut hasterisikovurdering til instituttledere torsdag (23.05) ettermiddag med frist til påfølgende mandag 27.05. Det kan ikke forventes at en grundig risikovurdering og reell medvirkning skal kunne utføres med så kort frist over en helg. Referatet fra LOSAM 22.02.24 viser at dette er noe som kunne og burde ha vært gjennomført med god nok tid på et mye tidligere tidspunkt.

Det er ikke forelagt noen skriftlig konsekvens- og risikovurdering fra arbeidsgruppen for ny instituttstruktur, selv om det er kilder som viser til at dette ble forsøkt, men at det ikke var enighet i og klarhet for kriteriene for en risikovurdering. Det er helt nødvendig å gjennomføre en grundig analyse av konsekvensene til produktivitet, studiekvalitet, veiledningskvalitet, arbeidsmiljø og økonomi på kort og lang sikt, og utvikle en konkret handlingsplan for å minimere risikoen, før en sånn inngripende prosess kan vedtas.

Produktivitet: Forskning og undervisning

Det er lagt til grunn at produktivitet opprettholdes på normalt nivå gjennom hele omstillingsprosessen. Det fremstår både uklart og usannsynlig at dette kan legges til grunn, noe en konsekvens- og risikoanalyse vil kunne avdekke. Økt arbeidsbelastning som følge av både nedbemanning og arbeid knyttet direkte til selve omstillingsprosessen vil ha negative konsekvenser for produktiviteten, både på forskning, i undervisning og veiledning. Kostnadene knyttet til dette er uklare og må inn i regnskapet når man ser på en evt inntjening ved omstruktureringen. NTNU fusjonerte med Høgskolene i 2016, og det er pr dags dato fortsatt prosesser som ikke er ferdig etter fusjonen. Det må derfor forventes at enda en ny omstilling vil ha konsekvenser for arbeidsmiljø, forskningsproduktivitet, undervisningskvalitet og veiledning i lang tid fremover. Parallelt med dette, er det en prosess med endring i studieprogramporteføljen. Denne skjer uavhengig av evt ny instituttstruktur og vil bli direkte berørt av en endring av instituttene og fordeling av undervisning. Disse to prosessene skulle ikke vært gjort uavhengig av hverandre.

Det er kommet bekymringsmeldinger fra vitenskapelig ansatte ved de ulike instituttene som ser at de mister en tydelig faglig profil og taper sin faglige identitet. Høringssvarene peker på at det ikke er behov for å slå sammen institutter for å samarbeide på tvers, og at NVs omdømme vil kunne påvirkes av manglede faglig profil. Et eksempel er at NTNU ikke vil ha et eget Institutt for kjemi som det eneste av de store universitetene i Norge. De anbefalingene som kom fram i de store evalueringene av NV sektor i 2023/2024 – EVALBIO og EVALNAT, ble ikke tatt hensyn til. Gjennom hele prosessen har tydelig faglig profil vært et klart mål, men det ser ut til at man har mistet fokus i løpet av prosessen og at kortsiktig inntjening og tidspress har dominert beslutningene.

Det ble gjennom utredningen av Fremtidens teknologistudier påpekt at NTNU har et særlig ansvar for å ivareta det særegne med disiplinutdanningene, samtidig som man ser fremover mot nye profesjonsrettede fagområder. NV vil, i den foreslåtte instituttstrukturen, få et Institutt for kjemi og materialteknologi, og et Institutt for bioteknologi, matvitenskap, bioingeniørfag og biomarin innovasjon. Det kan skje mye spennende her, men det vil ikke være uten konsekvenser for den faglige profilen.

Økonomi

KD har endret vilkår for finansiering av sektoren, hvor utdanningsinsentivet blir forenklet og forsterket, og forskningsinsentiver forsvinner. Det har store konsekvenser for fremtiden og man har pr dags dato en parallell prosess på NV som berører studieprogramporteføljen. Først når denne er ferdig kan man vite mer om konsekvensene ny finansieringsmodell har for NV fakultetet. Det betyr i prinsippet at endring i instituttstruktur kan ha direkte negative konsekvenser for mulighet til inntjening i fremtiden.

I tillegg vill omstillingsprosessen ha konsekvenser for forskningsproduktiviteten, undervisningskvalitet og veiledning under selve prosessen, og det vil ta enda lengre tid til å bygge opp til den opprinnelige produktivitetsnivået etter det. Disse aspekter er mer eller mindre direkte knyttet till inntjening, enten fra KD direkte eller gjennom BOA prosjekter. De økonomiske konsekvenser av lavere produktivitet i forskning og utdanning må belyses før å estimere de reelle kostnader.

Prosessen har gjennom flere formelle og uformelle fora skapt stor uro ved fakultetet. Ansatte har forståelse for at endringer i den økonomiske forutsetningen vil kreve omstilling, men det er så langt dårlig dokumentert hvordan reelle økonomiske besparelser kan hentes ut som "gevinst" av endring av instituttstruktur. MH, som er i en tilsvarende situasjon og prosess, har valgt å ikke gå videre med endring i instituttstruktur etter høring. De peker på at omorgansering kan medføre store kostnader, både når det kommer til arbeidsmiljø og økonomi. Ansatte ved HF stiller seg også tvilende bak de økonomiske besparelsene endring i deres instituttstruktur vil ha på nåværende tidspunkt.

Signert av:

Julie Asmussen (representant teknisk/administrativt ansatte)

Simen Fredriksen (representant midlertidig vitenskapelig ansatte)

Julia Glaum (representant fast vitenskapelig ansatte)

Veronica Nordlund (representant midlertidig vitenskapelig ansatte)

Rolf Erik Olsen (representant fast vitenskapelig ansatte)

Ann-Kristin Tveten (representant fast vitenskapelig ansatte)

Til medlemmer av NV Fakultetsstyre

Ny instituttstruktur ved NV- bekymringsmelding fra vitenskapelig ansatte ved IMA

Med dette brevet ønsker vi å advare sterkt mot å vedta dekanens forslag til ny instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap der IKJ og IMA foreslås slått sammen til ett institutt. Vi ber NV-fakultetets styre vedta en instituttstruktur der IKJ og IMA fortsetter som egne institutter i tråd med instituttene egne anbefalinger.

Et sammenslått IMA+IKJ fører til tap av Norges eneste rendyrkede institutt for materialteknologi og at landets største universitet og det eneste med teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil ikke lenger vil ha et eget institutt for kjemi. Dette ville være svært skadelig for NTNUs og NVs faglige profil og synlighet mot norsk og internasjonalt næringsliv, mot universiteter og forskningsinstitutter vi har og søker samarbeid med, og mot fremtidige studenter og ansatte. En sammenslåing av IMA og IKJ vil ikke styrke undervisning eller forskning, og vil heller ikke føre til betydelige, om noen, økonomiske gevinster. Også, det er stor risiko for at en sammenslåingsprosess blir meget langvarig og krevende, og vil ta fokus vekk fra kjerneoppgaver innen undervisning, forskning og arbeid med å skaffe ekstern forskningsfinansiering. I dette brevet forklarer vi hvorfor IKJ og IMA må fortsette som egne institutter og hvorfor en sammenslåing innebærer stor risiko uten åpenbare faglige eller økonomiske fordeler.

Mandat og premisser:

I mars 2023 sendte dekanus et notat til NVs institutter med tittel "Bestilling – evaluering av instituttstruktur ved Fakultet for Naturvitenskap". I dette notatet står det:

"De 8 instituttene ved NV har svært ulike størrelser og har til dels overlappende fagområder. Dette er hovedårsaken til at dekan ønsker at vi gjennom en god prosess skal komme fram til en organisering der fakultetet har et godt faglig samarbeid og en **tydelig faglig profil** ved hvert institutt, **uten uønsket faglig overlapp** mellom de ulike instituttene." Videre står det i mandatet til arbeidsgruppen som utredet forslagene at det i utgangspunktet ikke skal være overlappende undervisningsområder mellom instituttene.

Videre oppgis økonomi og lavere utgifter til ledelse og administrasjon som en viktig grunn til å evaluere instituttstrukturen. En uavhengig parallell prosess for å vurdere studieprogram og emner blir gjennomført med hensikt om kostnadsbesparelser og «frigjort» tid for forskning hos de vitenskapelig ansatte.

Postadresse7491 Trondheim
Norway**Org.nr. 974 767 880**postmottak@nv.ntnu.no
www.ntnu.no/materialteknologi**Besøksadresse**Alfred Getz vei 2
Bergbygget E-133**Telefon**

+47 73551200

Saksbehandler

Faglig profil og nasjonalt ansvar

NTNU er Norges største universitet og har et særskilt ansvar for teknologiske og naturvitenskapelige fag.

IMAs faglige profil er materialvitenskap og materialteknologi, i hovedsak forskjellig fra IKJ sin faglige profil som i tråd med definisjonen av faget «kjemi» har fokus på oppbyggingen av atomer og molekyler – deres egenskaper, sammensetning og reaksjoner, og hvordan kjemiske prosesser fungerer. IMA er det eneste institutt for materialteknologi i Norge og bærer et nasjonalt ansvar for fagområdet mht forskning og utdanning av kandidater. IMA bidrar, som påpekt av EVALNAT¹, både til en strategisk viktig og betydelig del av norsk næringsliv konkretisert i ledelse av både SFI, FME og en betydelig EU prosjektportefølje.

Kjemi er en fundamental vitenskap og grunnlaget for svært mye av norsk industri og verdiskapning. I lys av dette kreves det svært sterke argumenter for at NTNU ikke skal ha ett eget Institutt for kjemi og dette er ikke tilfelle. Mens kjemi som disiplin kommer relativt svakt ut nasjonalt i Norge i EVALNAT¹, er Institutt for kjemi ved NTNU landets sterkeste kjemiske institutt målt ut fra studenttall, utdanning og forskning som helhet, illustrert blant annet ved to prestisjetunge ERC grants.

I kriteriene som nevnes for omorganiseringen er at instituttene skal ha en «faglig logisk struktur» og «tydelig faglig profil». Alle disse hensynene er i dag allerede oppfylt og IMA og IKJ er i dag to svært velfungerende institutter. Vi mener at risikoen og ulempene ved sammenslåing av IKJ og IMA sterkt oppveier eventuelle fordeler. Et sammenslått IKJ+IMA **vil ikke framstå med en tydelig faglig profil som følger fagdisiplinære linjer** som var premisser for prosessen og det er heller ikke *uønsket faglig overlapp* mellom instituttene som må løses med en sammenslåing.

Undervisning:

Ansvar for de store, arbeids- og ressurskrevende grunnleggende kjemiemnene ligger i dag på IMA og IKJ, mens det tredje kjemirelaterte instituttet ved NV, IKP har betydelig mindre undervisningsbelastning og ikke ansvar for noen av de grunnleggende emnene. Ubalanse i undervisningsbelastningen mellom de tre instituttene må løses ved at grunnleggende emner i kjemi overføres til IKP (en arbeidsgruppe bestående av instituttlederne ved IMA, IKJ og IKP nedsatt av dekanus vurderer dette nå). En evt sammenslåing av IMA og IKJ vil da uansett gå mot et av premissene i mandatet om at det i utgangspunktet ikke skal være overlappende undervisningsområder mellom instituttene da det fortsatt vil være to institutter som ivaretar undervisningen i disse emnene. Det har i flere år vært tett samarbeid mellom IKJ og IMA om undervisning av grunnleggende kjemiemner og det har allerede blitt gjort en stor opprydding i og effektivisering av grunnleggende kjemiemner for realfags- og sivilingeniørstudier. **Sammenslåing av IMA og IKJ er dermed beviselig ikke nødvendig for samarbeid om grunnleggende kjemiundervisning.**

Forskning:

IMA og IKJ har forskjellig forskningsfokus, grovt sett faste stoffer og molekyler, noe som medfører betydelig forskjeller i forskningsmetoder, og ikke minst forskningsinfrastruktur og -laboratorier. IMA og IKJ samarbeider i dag der det er naturlig, og en sammenslåing vil ikke i seg selv styrke forskningen ved instituttene. Derimot frykter vi at IMA+IKJ som ett stort institutt totalt sett vil stille svakere internt ved NV og på NTNU i konkurransen om midler til fornyelse av infrastruktur enn hver for seg.

Økonomi:

Dekanus har på allmøter og dialogmøter med IMA hevdet at opp til 6 MNOK/år kan spares inn ved NV ved å redusere fra 8 til 5 institutter. Dette stemmer ikke, noe ansatte ved IMA har påpekt både på dialogmøte med dekanus og på allmøte ved NV 12.4. For en sammenslåing av IMA og IKJ vil de innsparte stillingene til én instituttleder og én kontorsjef ikke føre til vesentlig lavere lønnsutgifter hvis disse går inn i andre stillinger ved NV-fakultetet. Dekanus har tidligere understreket at ingen vil miste jobben sin ved NV. Med ca 242

personer vil et sammenslått IKJ+IMA bli ca dobbelt så stort som IKP, noe som strider imot premisset som har blitt tatt inn i prosessen om at **instituttene skal være jevnstore**. I et så stort institutt som IMA+IKJ må nivå 4-ledelse formaliseres og med totalt 8 faggrupeledere som vil gi ~2 stillinger til administrasjon og ledelse (avhengig av stillingsandel, men dagens gruppeledere uten formelt ansvar har 20 % stilling). Vi frykter derfor at NV generelt og et sammenslått IMA+IKJ spesielt vil bruke totalt mer ressurser på ledelse og administrasjon enn i dag. Dette kommer i tillegg til utgiftene forbundet med lavere produktivitet i omorganiseringsperioden.

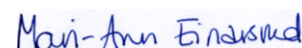
Konklusjon:

Brevet som undertegnes av gruppelederne for faggruppene FACET, Elektrokjemi, REM og Fysmet understreker at vår advarsel mot at IMA skal slås sammen med IKJ reflekterer hva vi mener er best for NV-fakultetet som helhet og på ingen måte noen mangel på faglig respekt for eller personkonflikter med IKJ og dets ansatte. Brevet støttes av ansatte i disse faggruppene.

Å vedta dekanens foreslåtte modell 5B med sammenslått IMA+IKJ fører til tap av Norges eneste rendyrkede institutt for materialteknologi og at landets største universitet og det eneste med teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil ikke lenger vil ha et eget institutt for kjemi. Dette ville være svært skadelig for NTNUs og NVs faglige profil og synlighet mot norsk og internasjonalt næringsliv, mot universiteter og forskningsinstitutter vi har og søker samarbeid med, og mot fremtidige studenter og ansatte. Overfor offentligheten og samfunnet generelt frykter vi et sterkt omdømmetap hvis det blir kjent at NTNU ikke lenger vil ha et eget institutt for kjemi. Den negative signaleffekten av dette må ikke undervurderes. En sammenslåing av IMA og IKJ vil ikke styrke undervisning eller forskning, og vil heller ikke føre til betydelige, om noen, økonomiske gevinster. Det er derimot betydelig risiko for at en sammenslåingsprosess vil føre til merarbeid som tar fokus fra kjerneoppgaver innen undervisning, forskning og arbeid med å skaffe ekstern forskningsfinansiering. En sammenslåing av IMA og IKJ er en «high risk - low gain»-prosess uten tilstrekkelig risikovurdering. Når vi veier mulige fordeler mot risiko for ulemper vil vi på det aller sterkeste mulige advare NV-styret mot å følge dekanens forslag om å slå sammen IMA og IKJ, og isteden ber vi NV-styret om å vedta en ny instituttstruktur der IMA og IKJ består som selvstendige institutter i tråd med instituttene egne høringsvar.

Med hilsen






Merete Tangstad
Gruppeleder REM

Espen Sandnes
Gruppeleder
Elektrokjemi

Marisa Di Sabatino
Gruppeleder Fysmet

Mari-Ann Einarsrud
Gruppeleder FACET

¹ National report Evaluation of Natural Sciences in Norway 2022-2024;

<https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/2024/evalnat-national-report-final-march-2024.pdf>

Til medlemmer av NV Fakultetsstyre

Foreslått endring i instituttstruktur skaper bekymring hos vitenskapelig ansatte ved IBA

Vi ønsker å uttrykke vår bekymring knyttet til dekanens forslag om å slå sammen IBT, IBF og IBA. Vi oppfordrer NV-fakultetets styre til ikke å vedta foreslått instituttstruktur. IBA bør fortsette som eget institutt.

Et IBA innlemmet i et institutt i Trondheim vil hverken styrke undervisning eller forskning, samtidig som den økonomisk innsparing er marginal. Det vil få negative konsekvenser for arbeidsmiljø og dermed produktivitet. Studieretningene ved IBA er bygget opp rundt kompetansebehovet i regionen og den nye instituttmodellen vil spesielt gjøre vårt marine fagmiljø mindre synlig. Dette påvirker attraktivitet både for rekruttering av fremtidige studenter og for å rekruttere/beholde vitenskapelig ansatte i Ålesund, og for å opprettholde kontakten med næringsliv og arbeidsliv i området. I forslaget er det ikke konsekvensutredet at vi forholder oss til «to linjer», viserektor i Ålesund og NVs dekanat.

Vi vil understreke at ingen av de foreslåtte målbildene kan se ut som oppnådd for fagmiljøet i Ålesund. Hverken økonomisk besparelse, ingen gevinst i bedre logisk faglig struktur (heller motsatt) og ei heller mer robust administrativ/teknisk støtte. Kunnskapsgrunnlaget for beslutningen oppfatter vi som mangelfullt, og ikke tilstrekkelig konsekvensutredet.

Målbilde

En arbeidsgruppe har utarbeidet forslag til ny instituttstruktur, med et mandat på forslag om 6,7 og 8 institutt. Dekan la til slutt frem sitt eget forslag til struktur, som arbeidsgruppen ikke hadde i sitt mandat. Et mål med arbeidet var at vi skulle få en instituttstruktur med **logisk faglig struktur**, der det ikke skulle være **faglig overlapp/overlappende undervisningsoppgaver**. Videre skulle endring gi mindre ressursbruk knyttet til administrasjon og ledelse, og gjøre støttefunksjoner **mer robust** med bedre kvalitet.

Forskning og utdanning

Vi ser ikke at foreslåtte modell legger bedre til rette i forhold til forskning- og utdanningsaktivitet for vårt fagmiljø. Vi har i dag tverrfaglig forskning på instituttet, som knytter våre studieprogram sammen med spesielt fokus på hav og helse. Tilknytning til et institutt i Trondheim vil ikke bidra til endring i vår forskning eller undervisningsoppgaver, og derfor ikke et argument for sammenslåing. Det er ingenting å hente på faglig overlapp med bakgrunn i geografi, og ved at IBA allerede har gjennomført faglig integrasjon i fellesemner for våre emner på IBA. Vi risikerer at vår store forskningsaktivitet innenfor den marine klyngen i vår region, vil svekkes, da dette miljøet ikke har en naturlig forankring i foreslått institutt. En stor risiko ved en slik endringsprosess, er at fokus på utdanning og forskning reduseres, da slike omstillingsprosesser krever tid og ressurser. Dette er ikke vurdert som en faktor i prosessen.

Attraktivitet

IBA har utarbeidet sin strategi rundt vår tverrfaglige profil, som vi er tro mot. Etter fusjonen har IBA oppnådd en strategisk posisjon som en del av Campus Ålesund og videreført vår betydning i regionen. Vi er en del av strategisk råd, forum for utdanningskvalitet m.m. på campus Ålesund, der Møreforskning, Sintef og flere relevante bedrifter er lokalisert.

Forslaget legger opp til en fakultetsstruktur som vil gi et stort lederspenn, spesielt for ansatte i faggrupper. Ved ikke å være geografisk plassert i Ålesund, oppleves denne avstanden svært stor. Det er viktig at vi har en ledelse som har lokalkunnskap, for ikke å svekke vår posisjon på campus og i regionen.

Organisasjonsstruktur har også mye å si for hvordan vi oppfatter vår posisjon i organisasjonen, og hvordan samfunnet utenfor oppfatter oss og vår attraktivitet. Den foreslåtte strukturen gjør oss mindre attraktiv, i tillegg til at vi får redusert mulighet for å påvirke beslutninger både lokalt på campus og på fakultet. NV vil være det eneste fakultet som ikke er representert som institutt i Ålesund, noe som vil svekke NVs innflytelse.

Økonomi (mindre ressursbruk)

Viser til IBA sitt innlegg til dialogmøte med dekan 05.04.2024 (Sak 2023/40145, dok.nr.12), der vi synliggjør at det ikke er samsvar med fakultetets beregning av antatt årlig innsparing, og hva som er reell besparelse for IBA. Dekanen sier i sitt forslag at ingen skal bli oppsagt. På IBA blir reell besparelse to B-tillegg og mellomlegg knyttet til at instituttleder går tilbake til sin vitenskapelige stilling. På den andre side vil ansettelse av personalleder og behov for å delta fysisk i instituttets aktiviteter gi økt behov for økonomiske midler knyttet til lønn og reiseaktivitet. Det innsparingspotensialet som er antydnet er derfor ikke realistisk, men går istedenfor mot null.

Vårt institutt har en sunn økonomi, noe som støtter opp om at vår modell fungerer godt slik den er organisert i dag. Vi har høy gjennomstrømming på utdanningssiden og høy kandidatproduksjon per vitenskapelig ansatte. Vi er bekymret for at dette vil endres med foreslått modell.

Administrativ organisering

Administrasjon for ansatte i Ålesund vil svekkes og bli mindre robust, med tap av instituttleder, kontorsjef og nestledere for forskning og utdanning og med styring fra Trondheim. Vår generelle oppfatning er at vi skal endres for å kompensere for lokale oppgaver som skal dekkes i Trondheim. Vi kan ikke se at dette blir bedre med ny foreslått instituttstruktur. Vi har en oppfatning av at der er god dialog mellom ledere og ansatte fysisk i Trondheim. En daglig dialog, som vi ikke har mulighet til å ta del i. Dette svekker våre muligheter for å delta i viktige beslutninger som skal tas på institutt og fakultet. Vi går glipp av det uformelle som skjer på fakultet og institutt, og mulighet for å utøve korridorpolitikk på instituttnivå blir umulig. Opprettholdelse av IBA på Campus Ålesund vil kunne styrke noe av dette.

Med hilsen

Ansatte ved Institutt for Biologiske fag Ålesund

Bekymring knyttet til foreslått ny instituttstruktur ved NV fakultetet fra vitenskapelige ansatte ved IBT

Vi, faste vitenskapelige ansatte ved IBT, ønsker med dette å uttrykke vår sterke bekymring for foreslått sammenslåing av IBT, IBF og IBA i ny instituttstruktur ved NV. NVs viktigste argumenter for denne fusjonen, slik vi forstår det, er ønske om jevnstore institutt, økonomisk gevinst og reduksjon av faglig overlapp i undervisning og forskning. Som vi argumenterer for nedenfor, har vi vanskelig for å se at denne fusjonen gir noen av de ønskede effektene. I EVALBIOVIT fikk IBT følgende anbefaling: «*NTNU IBT has a lot to offer of societal relevance within research-based technologies and innovations within bio-based solutions, addressing major global challenges. A further strengthening of NTNU IBT and public research, innovation and education in general, contributing to the research-based green muscle for a better world would be a clever investment for Norway*». Vi frykter at den foreslåtte nye instituttstrukturen vil utarme vår faglig profil både i utdanning og forskning, påvirke vårt nasjonale og internasjonale rykte, og vår evne til å rekruttere både gode studenter og internasjonalt anerkjente profiler til vitenskapelig stab. Forslaget vil begrense, i stedet for å styrke, IBT sine muligheter inn i framtida. Dette ble også beskrevet i IBT sitt hørings svar til fakultetet, som vi opplever ikke er tatt hensyn til i bestemmelsen rundt fremtidig instituttstruktur. Vi er svært bekymret for at dette blir en ressurskrevende prosess uten de ønskede positive effektene, men med store omkostninger for IBT og instituttets ansatte, noe vi utdyper videre under.

Utdanning

Det foreslåtte nye instituttet representerer slik vi ser det en delvis samling av bio-fag med sine karakteristiske egenarter og på ulike faglig nivå. Dette har til dels røtter i fusjoneringen av fagmiljøer fra tidligere høyskolemiljø med universitetsmiljøet. Ved IBT har vi etablert en sterk bioteknologisk profil fra lenge før NTNU fusjonen, både i undervisning og forskning. Realfagsprogrammet MBIOT5 (bioteknologi), sivilingeniørprogrammet MTKJ (industriell kjemi og bioteknologi), og masterprogrammet (MSBIOTECH) har en sterk bioteknologisk profil med meget god rekruttering. Studieprogrammene er godt egnet for å utdanne kandidater som kan bidra med bio-baserte løsninger inn i framtida og er ettertraktede kandidater for arbeidslivet. Den andre delen av IBT består av matvitenskap, som har en lang tradisjon i utdanning av kandidater til matindustrien som er Norges nest største industri, og har gjennom praksisordningen en svært god kobling til bransjen. Bachelor- og masterprogrammet i matvitenskap, teknologi og bærekraft har over tid hatt svært fornøyde studenter. MTKJ-bioteknologi, samt studieprogrammene i matvitenskap er unike i nasjonal sammenheng.

Det har vært argumentert fra dekatanet om mulighet for gevinster ved sammenslåing begrunnet i faglig overlapp mellom IBT, IBF og IBA. Vi mener at denne muligheten er meget begrenset både på

geografi, ulikheten i studieprogram (profesjon vs. realfag, siv.ing), og timeplanutfordringer. Med ønske om stedlig undervisning er det vanskelig å se for seg en gevinst i «faglig overlapp» mellom undervisningsstedene. Tvert imot er vi sterkt bekymret for at dette argumentet skal ødelegge dagens tilrettelagte undervisning i de ulike studieløpene med å se for seg stordriftsfordeler som går på bekostning av kvalitet i undervisningen. Eventuelle stordriftsfordeler kan også potensielt bli spist opp av økt ressursbruk knyttet til administrasjon for å imøtekomme krav fra ulike studieprogram med ulik lokasjon.

Forskning

Det har vært et sterkt fokus på undervisning på NV fakultetet de siste årene, noe som har gått på bekostning av fokus på forskning. Med pågående prosesser med sammenslåing av studieprogram har fokuset på undervisning økt ytterligere og forskningen har fått lite oppmerksomhet. Til tross for dette har vi sterke forskningsmiljø ved IBT som driver forskning på høyt internasjonalt nivå og som også evner å trekke ut samfunnsmessige gevinster gjennom innovasjoner (se EVALBIOVIT). Bioteknologimiljøet ble evaluert i EVALBIOVIT som «outstanding» (biopolymerer og biomaterialer: 25/25 poeng; Industriell og miljøbioteknologi: 21/25 poeng). Matvitenskap ble evaluert med 15/25 poeng, men forskningsgruppen er relativt ung og forskningsproduksjonen har økt betraktelig de siste årene (EVALBIOVIT baserte seg på tall frem til og med 2021). Vi er nå i ferd med å finne vår identitet som institutt etter fusjonen med HiST i 2016. Vi ser lite faglig overlapp med forskningsmiljøene ved IBF og IBA, med unntak av noe overlapp innen matvitenskap. Vi er sterkt bekymret for at vi ved en sammenslåing av IBT, IBF og IBA, samt pågående prosesser for sammenslåing av studieprogram, mister det faglige momentet (nivå og omfang) på bioteknologi og matvitenskap både i utdanningen og i forskningen. Ett institutt som innbefatter en mye større andel av BSc utdanning med sine høyst relevante faglige spesifikasjoner (for eksempel bioingeniør), vil utvanne det faglige momentet og den forskningsbaserte undervisningen i MSc programmene i bioteknologi og matvitenskap. Vi er også bekymret for at et økt fokus på å løfte og å initiere forskning der man ikke har tradisjon for forskning vil skje på bekostning av å satse på ansatte som per i dag driver forskning av høy kvalitet og som hevder seg på internasjonal arena. På sikt kan dette bety at vi sakker akterut for andre nasjonale og internasjonale aktører, og mister kompetanse på viktige områder for Norge inn i framtida. Vi er bekymret for at det nye foreslåtte instituttet, som vil ha stor tyngde i utdanning og en uklar faglig profil, vil gjøre det vanskeligere å rekruttere ansatte med en sterk internasjonal forskningsbakgrunn. Høyst bekymringsverdig er det også at det vil være en mindre attraktiv arbeidsplass for IBTs vitenskapelig ansatte med sterkt internasjonalt omdømme som indikerer at de ser seg om etter mer attraktive arbeidsplasser, enten til andre institutt med høyere forskningsprofil eller til andre aktører (for eksempel Sintef). Dette vil gi konsekvenser for produksjon av forskning, utdanning av MSc og PhD kandidater og fremtidige BOA-inntekter.

Langvarig fusjonsprosess

I tillegg til momentene over, er vi sterkt bekymret for en langvarig fusjonsprosess ved det foreslåtte instituttet som følge av uklar faglig profil på miljø som per i dag har klare faglige profiler på sine respektive institutt, og med en tre-campus løsning. En samlokalisering av matvitenskap med bioteknologimiljøet på Gløshaugen har vært en pågående prosess siden fusjonen, som vil resultere i ett fysisk samlet institutt i 2025. Gjennom denne prosessen er vi godt kjent med at sammenslåing

er krevende for alle parter i prosessen, at det er en prosess som tar tid, fokus og energi, og som ikke nødvendigvis betyr at man blir en samlet enhet annet enn på papiret. Med en ny fusjon med IBF og IBA, vil dette være miljøer med sine utdanninger, sine faglige profiler og ikke minst fysiske plasseringer, som vil gjøre en reell fusjon umulig. En reell gevinst, både når det gjelder reduksjon av faglig overlapp og på reduserte administrative kostnader i en tre-campus løsning, slik dekanatet argumenterer for, er vanskelig for oss å se for seg. Vi er derfor bekymret for at dette vil være en prosess med antall ansatte på dette nye instituttet som eneste gevinst, og da for NV på fakultetsnivå. De ansatte ved det nye instituttet vil betale prisen i en prosess som vil være krevende for å stå i årevis framover. Vi er fremdeles ikke ferdige med forrige fusjonsprosess, 8 år etter at den ble implementert. En ny fusjon vil påvirke arbeidsmiljøet negativt i lang tid fremover. Vi er svært bekymret for at det vil være utmattende for de ansatte og for organisasjonen. Bekymringen er også stor for en utydelig faglig profil både innenfor utdanning og forskning som gjør det vanskelig å drive strategisk utvikling. Dekanatet har brukt argument for sammenslåing med «strategisk størrelse som gir bedre evne til nyansettelser etter faglig prioritering innenfor rammen til instituttet». Vi mener vi oppnår det motsatte i den foreslåtte instituttstrukturen med store forskjeller mellom IBT, IBA og IBF som vil gjøre prioriteringer mellom enhetene meget vanskelig. Dette tydeliggjøres ved at det er svært vanskelig å tenke seg et godt og samlende navn på det nye IBT-IBA-IBF-instituttet. En instituttledelse vil i den nye instituttstrukturen stå i fare for å bruke all sin tid på å holde trådene samlet og for de ansatte vil tid og fokus trekkes bort fra kjernevirksomhetene i å drive både undervisning og forskning på et faglig høyt nivå.

Vi er derfor sterkt bekymret for at dekanatet undervurderer konsekvensen av en fusjonering av IBT, IBF og IBA, og at en slik fusjon vil utarme IBT i stedet for å styrke pågående aktiviteter både innen forskning og utdanning. I IBT sitt innspill til instituttstruktur ble det understreket hvordan en kunne **styrke** bioteknologi ved å styrke båndene til tilstøtende fagmiljø i et nytt institutt. For forskning gjelder dette fagmiljø innen biofysikk (modellering, biopolymerer, hydrogeler, molekylære interaksjoner) og fagmiljø innen bioprosess ved IKP. For undervisning gjelder dette bioteknologi ved IMA og strukturkjemii ved IKJ. Dette gjelder også deler av IBI, både på undervisnings og forskningssida. **Vi ber om at fakultetet konkretiserer hva de mener er gevinstene ved og målet for den foreslåtte fusjonen av IBT, IBA og IBF.** Vi er sterkt bekymret for at fakultetsleddet vil overlate videre fusjon av institutt til instituttene selv uten å bidra med strategiske- og økonomiske ressurser. En sammenslåing av tre institutter med ulik kultur og faglige profiler, utdanningsløp og lokasjoner vil kreve ekstra ressurser fra fakultetet. Dette vil være spesielt i en overgangsfase, men det foreslåtte instituttet vil være i en særstilling i mange år fremover med en meget krevende instituttstruktur som skal håndteres på alle nivå. **Vi ber derfor om at fakultetet konkretiserer hvilke ressurser de stiller med videre i denne prosessen.**

Med basis i dette ovenfor ber vi derfor dekanatet om å ikke gjennomføre denne meget krevende samlingen av IBT, IBA og IBF i ny instituttstruktur, som mangler lokal forankring, på det vi oppfatter som meget tynt grunnlag med basis i påståtte innsparinger.

From: Ingrid Bakke <ingrid.bakke@ntnu.no>
Sent: Thursday, May 23, 2024 10:03 AM
To: NV Liste LOSAM <losam@nv.ntnu.no>; NV Liste LOSAM cc <losam-cc@nv.ntnu.no>
Subject: [losam] FW: Forslag til fusjon av IBT, IBA og IBF v. NV: Melding om bekymring fra de fast vitenskapelige ansatte ved IBT

Til LOSAM, NV.

Vi vil med dette gjøre dere oppmerksomme på at vi i dag sendte eposten nedenfor og det vedlagte brevet til NV sitt styre.

På vegne av faggrupeledere, nestledere og de vitenskapelig ansatte ved NV,
Ingrid Bakke

From: Ingrid Bakke
Sent: Thursday, May 23, 2024 10:00 AM
To: NV Liste Fakultetsstyret <fakultetsstyret@nv.ntnu.no>
Cc: NV Liste Fakultetsstyret cc <fakultetsstyret-cc@nv.ntnu.no>
Subject: Forslag til fusjon av IBT, IBA og IBF v. NV: Melding om bekymring fra de fast vitenskapelige ansatte ved IBT

Til NVs styre,

I prosessen rundt ny instituttstruktur ved NV har dekanatet foreslått en modell som innebærer fusjon av IBT, IBA og IBF.

Bakgrunnen for denne fusjonen har vært uklar for oss, og det foreligger verken visjoner for hva denne fusjonen skal resultere i, eller målbeskrivelse for det nye instituttet.

Potensielt positive effekter som har vært nevnt er: 1) besparelser i administrasjon og ledelse, 2) jevnstore institutt ved NV, 3) styrking av faglig profil, og 4) reduksjon av faglig overlapp i undervisning og forskning.

Vi bekymret for at ingen av disse effektene vil oppnås i denne spesifikke fusjonen (med unntak av mer jevnstore institutt).

Dekan Øyvind Gregersen skriver i sin begrunnelse for valgt modell den 16. mai at «Instituttstrukturen gir en tydelig faglig inndeling med Materialer og Kjemi, Bioteknologi, Matvitenskap og Bioingeniørfag, Fysikk, Biologi og Kjemisk prosesssteknologi i hvert sitt institutt.»

- Dette er vi sterkt uenige i. Forsknings- og undervisningsprofilene til IBA, IBT og IBF er svært divergente, noe som vil føre til en markant svekking av faglig profil for det nåværende IBT i et fusjonert institutt. IBT omfatter allerede både matvitenskap og bioteknologi, noe som må sies å allerede gi en relativt vid faglig profil.

Dekanen sier videre om en IBT/IBA/IBF-fusjon: «Både administrative og faglige gevinster blir noe lavere fordi en del funksjoner (personalledelse, HMS-rådgiver, væreombud og studiekonsulent) må finnes på begge campuser».

- De estimerte besparelsene som følger den foreslåtte endringen i instituttstruktur v. NV er beskjedne. Vi tror at NVs estimat for besparelsene når det gjelder IBT/IBA/IBF-fusjonen er svært optimistiske:
 - En 3-campus-løsning for det foreslåtte instituttet fordrer stedlig ledelse og potensielt et formalisert nivå 4, noe som reduserer muligheten for innsparinger i administrasjon. Innføring av et formelt nivå 4 vil være ressurskrevende.
 - Videre er det blant annet beregnet en stor innsparing i f.b.m. reduksjon av antall nestledere, mens tilleggslønnen for nestledere i realiteten er på rundt kr. 50 000 per år. Samtidig er ikke kostnader knyttet til tapt arbeidstid i forbindelse med fusjonsprosessen tatt med i beregningene, noe vi ser på som et paradoks.

Dekanen viser videre til overlapp i undervisning mellom IBT, IBA og IBTF

- Det er riktig at det er noe overlapp i fagområder det undervises i, men vi er ikke kjent med at noen har sett på overlapp i innhold og læringsmål. Studieprogrammene er svært forskjellige (akademisk nivå, profesjonsutdanning av bioingeniører, m.m.). Videre forstår vi at lokal undervisning skal opprettholdes ved alle de tre campusene.
- Disse faktorene vil sterkt redusere muligheter for innsparinger og effektivisering, noe dekanen for så vidt selv er inne på i sin melding fra 16.05.

Ved IBT er vi fremdeles inne i en aktiv fusjonsprosess (fusjonen med Matvitenskap ved Hist i 2017), og har erfaring med hvor omfattende og ressurskrevende slike fusjonsprosesser er. Vi, de vitenskapelige ansatte ved IBT, er sterkt bekymret for konsekvensene av den foreslåtte instituttstrukturen. Så vidt vi kjenner til, foreligger det ingen konsekvensutredning eller risikovurdering for det endelige resultatet av prosessen i skrivende stund, og vi er redd for at dette blir en prosess med marginale positive effekter for NV, men med store negative konsekvenser for den enkelte ansatte og for våre kjerneaktiviteter, nemlig forskning og undervisning. De bekymringene vi uttrykker her er i samsvar med IBT sitt hørings svar til NV, men vi opplevde verken å bli hørt eller å ha noen medvirkning i den videre prosessen.

Vi, de vitenskapelige ansatte ved IBT, oppsummerte våre bekymringer og innvendinger i et brev som ble sendt til LOSAM torsdag 4. april, og til de vitenskapelige ansattes representanter i NV-styret den 22. april.

Nå ønsker vi at dette brevet, samt innholdet i denne eposten, skal inkluderes som et saksdokument til møtet der NV-styret skal behandle saken om instituttstruktur ved NV.

Vi anbefaler dere å ikke støtte forslaget til ny instituttstruktur slik det nå foreligger.

På vegne av de fast vitenskapelig ansatte ved IBT,

Faggruppetledere og nestledere: Berit Løkensgard Strand, Jørgen Lerfall, Anita Jakobsen, Trygve Brautaset og Ingrid Bakke

Ingrid Bakke,

Professor, Institutt for bioteknologi og matvitenskap/Department of Biotechnology and Food Science
NTNU/Norwegian University of Science and Technology

Sem Sælands vei 6-8

N-7491 Trondheim, Norway

Phone: +47 93247872

E-mail: ingrid.bakke@ntnu.no

Bekymring knyttet til foreslått ny instituttstruktur ved NV fakultetet fra vitenskapelige ansatte ved IBT

Vi, faste vitenskapelige ansatte ved IBT, ønsker med dette å uttrykke vår sterke bekymring for foreslått sammenslåing av IBT, IBF og IBA i ny instituttstruktur ved NV. NVs viktigste argumenter for denne fusjonen, slik vi forstår det, er ønske om jevnstore institutt, økonomisk gevinst og reduksjon av faglig overlapp i undervisning og forskning. Som vi argumenterer for nedenfor, har vi vanskelig for å se at denne fusjonen gir noen av de ønskede effektene. I EVALBIOVIT fikk IBT følgende anbefaling: «*NTNU IBT has a lot to offer of societal relevance within research-based technologies and innovations within bio-based solutions, addressing major global challenges. A further strengthening of NTNU IBT and public research, innovation and education in general, contributing to the research-based green muscle for a better world would be a clever investment for Norway*». Vi frykter at den foreslåtte nye instituttstrukturen vil utarme vår faglig profil både i utdanning og forskning, påvirke vårt nasjonale og internasjonale rykte, og vår evne til å rekruttere både gode studenter og internasjonalt anerkjente profiler til vitenskapelig stab. Forslaget vil begrense, i stedet for å styrke, IBT sine muligheter inn i framtida. Dette ble også beskrevet i IBT sitt hørings svar til fakultetet, som vi opplever ikke er tatt hensyn til i bestemmelsen rundt fremtidig instituttstruktur. Vi er svært bekymret for at dette blir en ressurskrevende prosess uten de ønskede positive effektene, men med store omkostninger for IBT og instituttets ansatte, noe vi utdyper videre under.

Utdanning

Det foreslåtte nye instituttet representerer slik vi ser det en delvis samling av bio-fag med sine karakteristiske egenarter og på ulike faglig nivå. Dette har til dels røtter i fusjoneringen av fagmiljøer fra tidligere høyskolemiljø med universitetsmiljøet. Ved IBT har vi etablert en sterk bioteknologisk profil fra lenge før NTNU fusjonen, både i undervisning og forskning. Realfagsprogrammet MBIOT5 (bioteknologi), sivilingeniørprogrammet MTKJ (industriell kjemi og bioteknologi), og masterprogrammet (MSBIOTECH) har en sterk bioteknologisk profil med meget god rekruttering. Studieprogrammene er godt egnet for å utdanne kandidater som kan bidra med bio-baserte løsninger inn i framtida og er ettertraktede kandidater for arbeidslivet. Den andre delen av IBT består av matvitenskap, som har en lang tradisjon i utdanning av kandidater til matindustrien som er Norges nest største industri, og har gjennom praksisordningen en svært god kobling til bransjen. Bachelor- og masterprogrammet i matvitenskap, teknologi og bærekraft har over tid hatt svært fornøyde studenter. MTKJ-bioteknologi, samt studieprogrammene i matvitenskap er unike i nasjonal sammenheng.

Det har vært argumentert fra dekatanet om mulighet for gevinster ved sammenslåing begrunnet i faglig overlapp mellom IBT, IBF og IBA. Vi mener at denne muligheten er meget begrenset både på

geografi, ulikheten i studieprogram (profesjon vs. realfag, siv.ing), og timeplanutfordringer. Med ønske om stedlig undervisning er det vanskelig å se for seg en gevinst i «faglig overlapp» mellom undervisningsstedene. Tvert imot er vi sterkt bekymret for at dette argumentet skal ødelegge dagens tilrettelagte undervisning i de ulike studieløpene med å se for seg stordriftsfordeler som går på bekostning av kvalitet i undervisningen. Eventuelle stordriftsfordeler kan også potensielt bli spist opp av økt ressursbruk knyttet til administrasjon for å imøtekomme krav fra ulike studieprogram med ulik lokasjon.

Forskning

Det har vært et sterkt fokus på undervisning på NV fakultetet de siste årene, noe som har gått på bekostning av fokus på forskning. Med pågående prosesser med sammenslåing av studieprogram har fokuset på undervisning økt ytterligere og forskningen har fått lite oppmerksomhet. Til tross for dette har vi sterke forskningsmiljø ved IBT som driver forskning på høyt internasjonalt nivå og som også evner å trekke ut samfunnsmessige gevinster gjennom innovasjoner (se EVALBIOVIT). Bioteknologimiljøet ble evaluert i EVALBIOVIT som «outstanding» (biopolymerer og biomaterialer: 25/25 poeng; Industriell og miljøbioteknologi: 21/25 poeng). Matvitenskap ble evaluert med 15/25 poeng, men forskningsgruppen er relativt ung og forskningsproduksjonen har økt betraktelig de siste årene (EVALBIOVIT baserte seg på tall frem til og med 2021). Vi er nå i ferd med å finne vår identitet som institutt etter fusjonen med HiST i 2016. Vi ser lite faglig overlapp med forskningsmiljøene ved IBF og IBA, med unntak av noe overlapp innen matvitenskap. Vi er sterkt bekymret for at vi ved en sammenslåing av IBT, IBF og IBA, samt pågående prosesser for sammenslåing av studieprogram, mister det faglige momentet (nivå og omfang) på bioteknologi og matvitenskap både i utdanningen og i forskningen. Ett institutt som innbefatter en mye større andel av BSc utdanning med sine høyst relevante faglige spesifikasjoner (for eksempel bioingeniør), vil utvanne det faglige momentet og den forskningsbaserte undervisningen i MSc programmene i bioteknologi og matvitenskap. Vi er også bekymret for at et økt fokus på å løfte og å initiere forskning der man ikke har tradisjon for forskning vil skje på bekostning av å satse på ansatte som per i dag driver forskning av høy kvalitet og som hevder seg på internasjonal arena. På sikt kan dette bety at vi sakker akterut for andre nasjonale og internasjonale aktører, og mister kompetanse på viktige områder for Norge inn i framtida. Vi er bekymret for at det nye foreslåtte instituttet, som vil ha stor tyngde i utdanning og en uklar faglig profil, vil gjøre det vanskeligere å rekruttere ansatte med en sterk internasjonal forskningsbakgrunn. Høyst bekymringsverdig er det også at det vil være en mindre attraktiv arbeidsplass for IBTs vitenskapelig ansatte med sterkt internasjonalt omdømme som indikerer at de ser seg om etter mer attraktive arbeidsplasser, enten til andre institutt med høyere forskningsprofil eller til andre aktører (for eksempel Sintef). Dette vil gi konsekvenser for produksjon av forskning, utdanning av MSc og PhD kandidater og fremtidige BOA-inntekter.

Langvarig fusjonsprosess

I tillegg til momentene over, er vi sterkt bekymret for en langvarig fusjonsprosess ved det foreslåtte instituttet som følge av uklar faglig profil på miljø som per i dag har klare faglige profiler på sine respektive institutt, og med en tre-campus løsning. En samlokalisering av matvitenskap med bioteknologimiljøet på Gløshaugen har vært en pågående prosess siden fusjonen, som vil resultere i ett fysisk samlet institutt i 2025. Gjennom denne prosessen er vi godt kjent med at sammenslåing

er krevende for alle parter i prosessen, at det er en prosess som tar tid, fokus og energi, og som ikke nødvendigvis betyr at man blir en samlet enhet annet enn på papiret. Med en ny fusjon med IBF og IBA, vil dette være miljøer med sine utdanninger, sine faglige profiler og ikke minst fysiske plasseringer, som vil gjøre en reell fusjon umulig. En reell gevinst, både når det gjelder reduksjon av faglig overlapp og på reduserte administrative kostnader i en tre-campus løsning, slik dekanatet argumenterer for, er vanskelig for oss å se for seg. Vi er derfor bekymret for at dette vil være en prosess med antall ansatte på dette nye instituttet som eneste gevinst, og da for NV på fakultetsnivå. De ansatte ved det nye instituttet vil betale prisen i en prosess som vil være krevende for å stå i årevis framover. Vi er fremdeles ikke ferdige med forrige fusjonsprosess, 8 år etter at den ble implementert. En ny fusjon vil påvirke arbeidsmiljøet negativt i lang tid fremover. Vi er svært bekymret for at det vil være utmattende for de ansatte og for organisasjonen. Bekymringen er også stor for en utydelig faglig profil både innenfor utdanning og forskning som gjør det vanskelig å drive strategisk utvikling. Dekanatet har brukt argument for sammenslåing med «strategisk størrelse som gir bedre evne til nyansettelser etter faglig prioritering innenfor rammen til instituttet». Vi mener vi oppnår det motsatte i den foreslåtte instituttstrukturen med store forskjeller mellom IBT, IBA og IBF som vil gjøre prioriteringer mellom enhetene meget vanskelig. Dette tydeliggjøres ved at det er svært vanskelig å tenke seg et godt og samlende navn på det nye IBT-IBA-IBF-instituttet. En instituttledelse vil i den nye instituttstrukturen stå i fare for å bruke all sin tid på å holde trådene samlet og for de ansatte vil tid og fokus trekkes bort fra kjernevirksomhetene i å drive både undervisning og forskning på et faglig høyt nivå.

Vi er derfor sterkt bekymret for at dekanatet undervurderer konsekvensen av en fusjonering av IBT, IBF og IBA, og at en slik fusjon vil utarme IBT i stedet for å styrke pågående aktiviteter både innen forskning og utdanning. I IBT sitt innspill til instituttstruktur ble det understreket hvordan en kunne **styrke** bioteknologi ved å styrke båndene til tilstøtende fagmiljø i et nytt institutt. For forskning gjelder dette fagmiljø innen biofysikk (modellering, biopolymerer, hydrogeler, molekyllære interaksjoner) og fagmiljø innen bioprosess ved IKP. For undervisning gjelder dette bioteknologi ved IMA og strukturkjemii ved IKJ. Dette gjelder også deler av IBI, både på undervisnings og forskningssida. **Vi ber om at fakultetet konkretiserer hva de mener er gevinstene ved og målet for den foreslåtte fusjonen av IBT, IBA og IBF.** Vi er sterkt bekymret for at fakultetsleddet vil overlate videre fusjon av institutt til instituttene selv uten å bidra med strategiske- og økonomiske ressurser. En sammenslåing av tre institutter med ulik kultur og faglige profiler, utdanningsløp og lokasjoner vil kreve ekstra ressurser fra fakultetet. Dette vil være spesielt i en overgangsfase, men det foreslåtte instituttet vil være i en særstilling i mange år fremover med en meget krevende instituttstruktur som skal håndteres på alle nivå. **Vi ber derfor om at fakultetet konkretiserer hvilke ressurser de stiller med videre i denne prosessen.**

Med basis i dette ovenfor ber vi derfor dekanatet om å ikke gjennomføre denne meget krevende samlingen av IBT, IBA og IBF i ny instituttstruktur, som mangler lokal forankring, på det vi oppfatter som meget tynt grunnlag med basis i påståtte innsparinger.

A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date.

03.04.2024

Dialogmøte – Kommentarer til dekanens forslag til instituttstruktur ved fakultet for naturvitenskap

Institutt for Biologiske fag Ålesund

Innholdsfortegnelse

Kommentarer fra IBA	3
1.1 Økonomi.....	3
1.2 Anbefalinger målbildet.....	5
1.3 Dekanens forslag til instituttstruktur	8
1.4 IBA mener	9
1.5 SWOT analyse.....	11

Kommentarer fra IBA

Ved IBA er vi av den oppfatning at det ikke er heldig at flere prosesser gjennomføres parallelt. Det fremstår som at beslutningsgrunnlag for forslag til instituttstruktur er svært mangelfullt og har feil tallgrunnlag. Det er framsatt økonomiske tall som IBA ikke kjenner seg igjen i.

1.1 Økonomi

På Wiki'en står det:

«En eventuell endring i organisering ved NV-fakultetet skal føre til mindre ressursbruk knyttet til ledelse og administrasjon, og/eller bedre støttefunksjoner gjennom større robusthet og bedre kvalitet på disse. Vi skal også se på muligheter for om endring i organisering kan gi økte inntekter.

Hensikten med dette arbeidet er å evaluere om den faglige organiseringen av virksomheten som ble vedtatt under fusjonen i 2016, fortsatt er hensiktsmessig for fakultetet – også økonomisk. Siden fusjonen har både NTNU og rammebetingelsene for vår virksomhet endret seg. Vi har nye utfordringer innen økonomi (lavere bevilgninger og marginale utsikter til vekst), og samfunnet har nye kompetansebehov knyttet til grønt skifte og en aldrende befolkning.»

Kommentar IBA:

Vi har gjort en beregning på innsparing for NV, som følge av at det er foreslått at IBA ikke skal bestå som institutt.

Antatt årlig innsparing

Instituttleder 100%

Kontorsjef 50%

Nestleder forskning 20 %

Nestleder utdanning 20%

Teknisk leder 0%

1,9 årsverk

2 402 941

3,4 årsverk gir 4,3 mill. innsparing, dvs. gj.sn 1,26 pr årsverk

Reell årlig besparelse IBA

Instituttleder 100%

891 000

Kontorsjef 50%

437 500

Nestleder forskning - B-tillegg	50 000
Nestleder utdanning - B-tillegg	50 000
Sum innsparing	1 428 500
Personalleder 50%	559 000
Antatt reell innsparing lønn IBA	869 500

Som vi kan se av oversikten så er det ikke samsvar mellom fakultetets beregning av antatt årlig innsparing, og hva som er reell besparelse for IBA etter vår beregning.

Instituttleder går tilbake til sin 100% vitenskapelige stilling. Besparelse vil utgjøre mellomlegg mellom disse stillingene. Vikar for instituttleder har vært ansatt så lenge, at for denne personen må det evt. startes en oppsigelsesprosess (som vil ta tid). Ansettelse av personalleder vil kreve lønnsmidler. Om ikke en forblir eget institutt, må en budsjettere med høyere reisekostnader for å delta på instituttaktiviteter. Instituttleder må også ha jevnlig reiser mellom Ålesund og Trondheim. Flyforbindelsen til og fra Ålesund tilsier at mange reiser vil kreve overnatting.

For ansatte i Ålesund medfører modellen økt behov for økonomiske midler til å delta fysisk i instituttets aktiviteter; møte med instituttleder, samarbeidsmøter med andre kollegaer osv., som er forventet at ansatte ved et institutt har. To reiser per ansatt per år vil utgjøre ca. 429 000 kroner. **Trekker en fra reiser fra antatt innsparing lønn, vil reell innsparing være redusert til mindre enn 440 000 kroner per år.** Dette er så realistiske tall som mulig, basert på antatte lønnskostnader. Dette gjelder ikke bare vårt institutt. Kostnader for kontorsjef og tekniske stillinger vi har ved NV, vil beholde sin lønn selv om de blir omplassert til andre oppgaver. Nestledere er budsjettert med innsparing på 20% stilling, noe som i rapportens regnestykke utgjør ca. 250 000 kr per år, mens det reelle for IBA er B-tillegg på 50 000 kroner.

De ressurser som frigjøres ved reduksjon av instituttleder og nestledere fremstår som frigitte ressurser. I realiteten vil dette dekke opp for merarbeid utover fulle stillinger. På den ene siden er det snakk om økonomiske besparelser, men vi frykter at en del av oppgavene faller på andre når det blir reduserte ressurser ledere/nestledere.

Altså; Det må legges til rette for bl.a. økte reisekostnader og tidsbruk, som medfølger både for Ålesundsmiljøet og ansatte i Trondheim. Vi har lært over flere år at Teams ikke er egnet til å bygge gode samarbeidsrelasjoner. Hva blir igjen av foreslåtte innsparinger? Det innsparingspotensialet som er antydnet er derfor ikke realistisk, men går istedenfor mot null.

1.2 Anbefalinger målbildet

Utdrag fra «Oppdatert 1. mars, 2024 ([PowerPoint presentasjon i Wiki](#))». I presentasjonen beskriver dekanen punktvis målbildet, som bakgrunn for foreslåtte endringer.

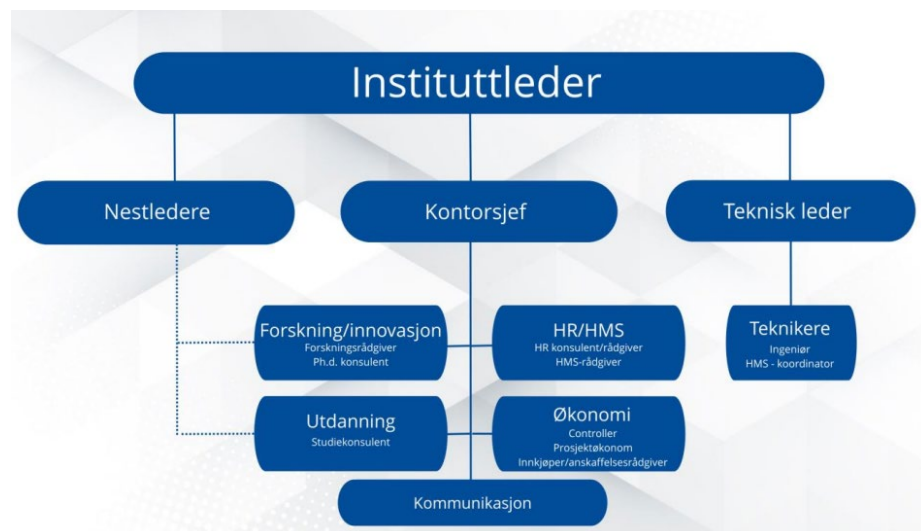
- **Bruk anledningen til å lage en logisk faglig struktur**

Kommentar IBA:

Da målbildet skal tilstrebe en logisk faglig struktur, vil dette ramme IBT hardest av alle nåværende institutt ved NV. De får ikke beholde det som i dag er en logisk faglig struktur, og blir nødt til å innpasse fagområder som ikke faller naturlig inn hos dem. IBA derimot, har utarbeidet sin strategi rundt vår tverrfaglige profil, som vi er tro mot. Dette vil bli en stor utfordring i et evt. nytt institutt. Samtidig vil det være utfordrende å finne egnet samlende navn på instituttet.

Hvordan tenker en at tre institutter sin strategi skal kunne samles på tvers av geografi? Det nye foreslåtte instituttet bidrar bare til at IBA blir ytterligere fjern fra NVs ledelse og usynlig. Hvordan vi ledes og hvordan vi er forankret til NVs organisasjon handler om mer enn bare en lønsslipp. Organisasjonsstruktur har mye å si for hvordan vi oppfatter vår egen posisjon i organisasjonen, og hvordan samfunnet utenfor oppfatter oss og vår attraktivitet. Det handler også om hvor attraktiv vår arbeidsplass oppfattes av den enkelte ansatte. Med den nye foreslåtte organisasjonsstrukturen oppfatter vi at vår arbeidsplass blir mindre attraktiv i tillegg til at vi får redusert mulighet for å påvirke beslutninger både lokalt på campus og på fakultet.

Det fremgår ikke av skissert struktur hvor nivå 4 er plassert.



En stor risiko ved en slik endringsprosess, er at vi mister fokus på utdanning og forskning, da slike omstillingsprosesser krever mye tid og ressurser. Noe vi ikke har tilgjengelig i Ålesund.

For mye ressurser går til dette arbeidet nå, i stedet for å skrive søknader og utvikle kvalitet i våre studieprogrammer.

Ingen av modellene tar hensyn til ulempene det er å være geografisk lokalisert i Ålesund, eller utenfor Gløshaugen. Vi har derfor også sett på hvilke konsekvenser dette kan få for fagmiljøet i Ålesund. I foreslått modell for IBA mener vi at det er vesentlig flere ulemper enn fordeler å tilknyttes institutt i Trondheim. Som også skrevet i vårt opprinnelige høringssvar, er IBA et institutt som har faglig bredde, som spenner fra Bioingeniør og Bioteknologi til det Biomarine fagfeltet (inkludert akvakultur/havbruk). Bredden gjør IBA til et institutt med mange samarbeidspartnere, også på tvers av tradisjonelle fagdisipliner. Etter fusjonen har IBA oppnådd en strategisk posisjon som en del av Campus Ålesund og vår region. Vi er en del av strategisk råd på campus Ålesund, og deltar i viktige beslutninger knyttet til utvikling av campus. Strategisk råd er representert ved instituttledere fra 4 andre fakulteter ved NTNU. Ved å bli redusert til en faggruppe vil vår representasjon på campus bli svært svekket, og kommunikasjonslinjene vil bli svært kronglete. For oss er det viktig at den som representerer oss har lokalkunnskap hvis vår posisjon skal være like god som i dag. Det er derfor viktig at vår ledergruppe har lokal kunnskap og mulighet til tilstedeværelse i Ålesund.

Vi savner fortsatt involvering fra rektoratet, med føringer knyttet til denne prosessen. Spesielt med tanke på «ett NTNU». Er dette det beste for NTNU?

Vi svarte også ut dette i vårt høringssvar; «NV vil være det eneste fakultet som ikke er representert som institutt i Ålesund, med mindre instituttledelse legges til Ålesund. Blir alle institutt ledet fra Trondheim, vil fagmiljøet i Ålesund i svært liten grad påvirke beslutninger som tas på campus Ålesund, som i dag. Dette gjør at vi mener at en instituttleder bør være lokalisert i Ålesund uavhengig av hvilket institutt vårt fagmiljø vil tilhøre. Tap av instituttledelse i Ålesund vil kunne svekke NVs innflytelse, på tross av at mange studenter og forskningsprosjekter opprinner fra IBA og våre samarbeidspartnere i denne regionen.»

Viser for øvrig igjen til viserektor i Ålesund sin uttalelse i vårt høringssvar.

Forslag til instituttstruktur legger opp til en fakultetsstruktur som vil øke lederspenningen, spesielt for ansatte i faggrupper. Ved ikke å være fysisk plassert i Trondheim, oppleves denne avstanden svært stor.

- **Bruk overlappende undervisningsoppgaver som hovedkriterie**

Kommentar IBA:

Det er beskrevet et målbilde der overlappende undervisningsoppgaver skal være hovedkriterium, samtidig uttrykker dekanen at studenter i Ålesund ikke skal oppleve dårligere utdanningskvalitet («ikke bli digitale studenter»). Med bakgrunn i dette vil tilknytning til et institutt i Trondheim ikke i det hele tatt bidra til endring i undervisningsoppgaver. Dermed ikke dette et argument for at det skal være nødvendig å redusere IBA til en faggruppe.

- **Lag institutt som har en robust og mest mulig lik administrativ organisering**

Kommentar IBA:

For fagmiljøet i Ålesund, vil det ikke være noe endring som bidrar til hverken mer robust eller lik administrativ organisering. Vi vil derimot miste kontorsjef og nestledere for forskning og utdanning. Disse oppgavene skal dekket av ansatte i Trondheim. For ansatte i Trondheim, vil nok det på papiret se ut som en mer robust administrativ organisering, men arbeidsoppgavene disse rollene skal fylle vil øke i omfang uten ekstra tilførte ressurser. Vi frykter at oppgaver til nestledere vil delegeres til lokale stillinger. For ansatte i Ålesund vil administrativ organisering **bli mindre robust**, og kanskje også mer ulik fra Trondheim. Vi har gjentatte ganger arbeidet i NVs matrise med administrativ støtte når det har vært behov for dette i Ålesund, mest på studiekonsulent siden. Vår generelle oppfatning er at vi er en «belastning» for Trondheim, og kommer sekundært i forhold til lokale oppgaver som skal dekket der. Vi ser ikke for oss at dette blir bedre med ny foreslått instituttstruktur. Vi har én studiekonsulent som skal dekke oppgaver for både ansatte og våre nær 300 studenter. Per i dag mottar vår studiekonsulent støtte fra nestleder utdanning for å komme i mål med alle de oppgaver som skal utføres. Hvordan er dette tenkt løst med fjernstøtte fra Trondheim?

I anbefalinger knyttet til Ålesund, er det ikke tatt hensyn til at vi trenger stedlig HR og stedlig teknisk ansvarlig. Dette er svært skuffende. Hvor skal budsjettansvar ligge for faggruppen, hos institutt eller personalleder?

- **Ikke overvurder potensialet for direkte økonomisk besparelse, gevinsten vil heller ligge i bedre faglig struktur og administrativ/teknisk støtte.**

Kommentar IBA:

Innledningsvis var vel økonomisk besparelse årsaken til at prosessen ble startet, med bakgrunn i reduserte bevilgninger fremover. Det er derfor merkelig at dette ikke lenger har like stort fokus for beslutningene, og at faglig struktur og administrativ/teknisk støtte skal vektlegges mer.

Igjen vil vi understreke at ingen av de foreslåtte målbildene kan se ut som oppnådd for fagmiljøet i Ålesund. Hverken økonomisk besparelse, ingen gevinst i bedre faglig struktur (heller motsatt) og ei heller mer robust administrativ/teknisk støtte.

1.3 Dekanens forslag til instituttstruktur

Forslag: IBT + IBF + IBA (hele) 177 (årsverk), 198 (ansatte)

- **IMA+IKJ avgir emner innen bioteknologi og eventuelt fagpersoner som jobber med bioteknologi til IBT+IBF+IBA**

Kommentar IBA;

Med dekanens kommentar at utdanningskvalitet ikke skal svekkes, og at studenter ikke skal være nødt til å motta digital undervisning, vil ikke punktet over berøre miljøet i Ålesund. Med mindre det aksepteres betydelig økt reiseaktivitet for å kunne levere fysisk undervisning. Per 2024 leverer IBA fysisk undervisning for masterstudenter i Trondheim. Dette gir økte kostnader knyttet til undervisning, samt at økt reiseaktivitet ikke er bærekraftig på sikt.

Dekanen har også nevnt at ingen skal være nødt til å endre arbeidssted. Dette punktet knyttes derfor primært til programporteføljeprosessen som i størst grad berører fagmiljø i Trondheim, og er ikke en del av instituttstrukturprosessen.

En kan stille seg spørsmålet om undervisning jamfør med FTS prinsipp kan gjennomføres når faglig integrasjon vil gjøre emner mer generisk.

- **Molekylærbiologi/bioteknologi og marinbiologi ved IBI vs IBT+IBF+IBA og IKP. Etablere team med medlemmer fra flere institutt for samarbeid innen forskning og undervisning**

Kommentar IBA:

Dette bør være mulig uavhengig av sammenslåinger av institutt. Primært gjelder dette igjen argument knyttet til programporteføljeprosess, og bør derfor ikke være argument i instituttstrukturprosessen.

- **Nivå 4 skal diskuteres ved alle enheter**

Kommentar IBA:

Viser til IBA sitt hørings svar knyttet til svakheter med å bli redusert til en faggruppe. Slik som forslaget er lagt frem, åpner det ikke for diskusjon, men er en konkret følge av forslaget.

Som det fremgår, skal «nivå 4» diskuteres ved alle enheter. Da er ikke dette lenger diskusjoner om lik administrativ organisering. Det fremstår som en «føring» for ansatte i Ålesund og Øya, men for ansatte på Gløshaugen som et «valg». At dette vil føre til økte kostnader nevnes heller ikke.

- **Vi bør ha stedlig personalleder i henholdsvis Ålesund, på Øya og Gløshaugen i konstellasjonen IBT+IBA+IBF. Instituttleder kan sitte i Ålesund eller Trondheim. Stedlig personalleder der instituttleder ikke har hovedsete.**

Kommentar IBA:

Vi ser det ikke som realistisk at instituttleder, med lederansvar for et institutt på nærmere 200 ansatte med over 2/3 av de ansatte i Trondheim, skal være lokalisert i Ålesund. Det faller på sin egen urimelighet at dekan åpner for mulighet for instituttleder i Ålesund, og fremstår mer som en «floskel» i denne prosessen. Samtidig synes vi det er urimelig at en faggruppe på et så stort institutt, som ikke er geografisk der ledere sitter, kun skal ha en personalleder. Det frarøver tilstrekkelig involvering i prosesser som skjer på instituttet. Det vil alltid være et mindretall mot et stort flertall. Vi erfarer at der er god dialog mellom ledere og ansatte fysisk i Trondheim. En daglig dialog, som vi ikke har mulighet til å ta del i. Dette svekker våre muligheter for å delta i viktige beslutninger som skal tas på institutt og fakultet. Vi går glipp av det uformelle som skjer i Trondheim, og mulighet for å utøve korridorpolitikk på instituttnivå blir umulig.

- **Administrativ bemanning skal vurderes først etter en modell basert på aktivitet.**

Kommentar IBA:

Det må være en forutsetning for de beslutninger som tas hvordan den administrative bemanning skal være. For IBA vil foreslått modell øke antall delte stillinger på tvers av institutt og geografi, helt i motsatt retning av intensjonen med prosessen.

1.4 IBA mener

Følgende argument er benyttet som hovedbegrunnelse i [PowerPoint presentasjon i Wiki](#); Overlappende fagmiljø, studieprogram innen bioteknologi og bioingeniør, samt jevnstore institutt.

Argument knyttet til overlappende fagmiljø er et svakt argument, med tanke på sammenslåing ikke endrer noe ved denne overlappen. Fagmiljøene og studieprogrammene er lokalisert på geografisk forskjellige steder, og plassere de i et og samme institutt endrer ingenting. Derfor fremstår det som at å ha jevnstore institutt, og ikke økonomi, står igjen som den eneste begrunnelse for denne prosessen. Hva er argumentene at faglig samarbeid skal bli bedre med å være en del av et og samme institutt. Det er ingenting som hindrer samarbeid i dag, og det er noe vi allerede har.

Vi er fortsatt av den oppfatning at;

1. Fortsette som Institutt for Biologiske fag Ålesund er beste alternativ
2. Alternativ modell som bygger på 6B, bestående av IBA, IBF og gjerne miljø knyttet til akvakultur. Instituttleder i Ålesund

IBA ser ikke andre modeller som fører til en bedre organisering for fagmiljøet som befinner seg på campus Ålesund. Vi ser det som fortsatt **mest hensiktsmessig å fortsette som eget institutt i Ålesund**. Dette vil gi NV tydelig forankring på Campus Ålesund, og fortsatt representasjon på alle beslutningsnivå i Ålesund. IBA sin forankring i regionens arbeid- og næringsliv vil kunne fortsette det gode samarbeidet som genererer mange studentoppgaver, på alle nivå og forskningsprosjekter.

Med det store lederspennet som er forslått for modellen, vil det kunne gi flere negative effekter som; lite synlig leder, utfordringer knyttet til ansatte en skal lede som er geografisk spredt, vanskelig å skape et godt arbeidsmiljø, redusere mulighet for relasjonsbygging til de en skal lede, følge opp den enkelte medarbeider, sykefraværsoppfølging osv.

For vår del vil ingen av modellene styrke NVs forskning og utdanningsaktivitet i Ålesund. Ved å ende opp som en faggruppe mener vi at vårt fagmiljø vil miste omdømme, og dette nok vil påvirke oss negativt, knyttet til attraktivitet både overfor fremtidige samarbeidspartnere og studenter. Noe som igjen kan påvirke rekruttering til våre studieprogram.

Vi ser ikke at forslått modell løser noe faglig overlapp mellom IBA og de andre instituttene. Vår styrke er vår bredde og tverrfaglighet. Forslått modell gjør derimot den administrative lokale støtten svekket.

Vår konklusjon er fremdeles at IBA bør bestå som eget institutt. Det å ikke eksistere som institutt i Ålesund, har så mange negative effekter. NTNU har et samfunnsansvar knyttet til å opprettholde antall stillinger og program i Ålesund. Foreslått struktur vil påvirke vår attraktivitet og campus Ålesund. Vi opplever denne prosessen som å bli nedbygd, og at fremtidige avgjørelser legges til institutt i Trondheim. Vi mister «vårt ansikt utad». Hvis det er naturlig at NV ser IBA fordelt til institutter i Trondheim, bør det være like naturlig å tenke at dette også kan gjøres andre veien.

Vi viser ellers til vårt høringssvar som beskriver konsekvenser og risikoer for IBA, som fremdeles vil være gyldig i foreslått instituttstruktur.

1.5 SWOT analyse

SWOT Analyse

Analyse av: _____ IBT + IBF + IBA (hele) 177 (årsverk) 198 (ansatte)_____

Styrker

- Mer robust administrasjon på institutt «i Trondheim»
- Modellen løser noe overlappende fagmiljø i Trondheim
- Bioingeniør i Ålesund og Trondheim blir i samme institutt
- Bioteknologi i Ålesund og Trondheim blir i samme institutt
- Redusert antall instituttledere i Trondheim
- Får en teknisk leder og større teknisk stab og flere HMS koordinatører

Svakheter

- Dårlig kunnskapsgrunnlag å fatte beslutning på
- IBT svekkes, da instituttstruktur blir for fragmentert på tre geografiske lokasjoner
- To institutt blir redusert til faggrupper og mister sin autonomi og muligheter for å påvirke beslutninger
- Nødvendig med økt reisevirksomhet. Dette gjelder både for ledelsen og for teknisk, administrative og faglige ansatte.
- Økt reisevirksomhet gir økte kostnader. Ikke i tråd med intensjonen av prosessen
- Økt reiseaktivitet gir en ekstra belastning på de ansatte
- Økt reiseaktivitet er ikke bærekraftig
- Lederspenning blir svært stor
- Lite synlig leder
- Instituttleders mulighet for relasjonsbygging til de en skal lede er vanskelig med geografisk spredt ansatte
- Vanskelig å utvikle et godt arbeidsmiljø på instituttet
- Med ledelse i Trondheim vil relasjonsbygging være svært vanskelig til medarbeidere som ikke er geografisk plassert på Gløshaugen
- Studenter i by der emneansvar ikke ligger vil få et dårligere tilbud enn andre
- Vil gi økte kostnader i forbindelse med eventuell koordinering av emner
- Potensiell innsparing er ikke reell. Å redusere antall nestledere innebærer reduksjoner i x-antall B-tillegg ikke årsverk
- Mister stillingshjemler til Trondheim, og en fremtidig utfasing av NVs fagmiljø i Ålesund
- Mister mulighet for å ha egen lokal strategisk personalplan
- Med et nivå fire i Ålesund, vil det kreve støttefunksjoner i form den ledelse en allerede har i dag. Dermed ingen innsparing
- Fagmiljøet taper omdømme og må bygge ny identitet og etablere ny tillit som en mindre faggruppe med sine nettverk. Både nasjonalt og internasjonalt
- En faggruppe vil ikke ha samme «standing» i tverrfaglig samarbeid på campus Ålesund
- Ansvar for ansatte i Ålesund fragmenteres. Ikke likt for alle
- Fagmiljøet i Ålesund fjernes fra alle beslutningsorgan
- Mister viktig støttefunksjon innenfor økonomi, knyttet til prosjekt- og konsesjon
- NV blir eneste fakultet som ikke representert i viktige beslutningsfora på campus (5 fakultet er representert i dag)
- Å samle fagmiljø i samme institutt gir ingen garanti for økt kvalitet innen utdanning eller forskning

Muligheter

- Vil være de samme som ved den instituttstruktur som allerede eksisterer

Trusler

- Kan bli vanskelig å rekruttere nye ansatte
- Ansatte velger å søke seg bort, og det vil være vanskelig å bygge opp tilsvarende kompetanse/opprettholde forskningsaktivitet
- Vil gi økte kostnader i forbindelse med mer reiseaktivitet til Trondheim
- Potensiell innsparing er ikke reell
- Kan på sikt miste stillingshjemler til Trondheim, og en fremtidig utfasing av NVs fagmiljø i Ålesund.
- Mister mulighet for å ha egen lokal strategisk personalplan
- Med et nivå fire i Ålesund, vil det kreve støttefunksjoner i form den ledelse en allerede har i dag. Derfor ingen innsparing
- Fagmiljøet taper omdømme og må bygge ny identitet og etablere ny tillit som en mindre faggruppe med sine nettverk. Både nasjonalt og internasjonalt
- Fragmenterer ansvaret for ansatte i Ålesund
- Fagmiljøet i Ålesund fjernes fra alle beslutningsorgan
- Mister viktig støttefunksjon innenfor økonomi, knyttet til prosjekt- og konsesjon
- NV blir eneste fakultet som ikke representert i viktige beslutningsfora på campus (5 fakultet er representert i dag)
- Faggruppe i Ålesund blir for langt unna ledelsen
- Evt. faggruppeleder er vanskelig å rekruttere, da de vil få et stort ansvar, og en marginal lønn knyttet til ansvaret
- Arbeidsmiljøet blir dårligere, følelse av forskjellsbehandling Trondheim versus Ålesund
- Forvaltning av laboratorieressurser blir vanskeligere og muligens kostbart
- Det blir vanskeligere å koordinere vedlikehold og oppgradering av infrastruktur i Ålesund

Til: Dekanus NV, Øyvind Gregersen
Instituttleder IMA, Ida Westermann

Ny instituttstruktur ved NV- tilbakemelding fra vitenskapelig ansatte ved IMA

Vi ønsker med dette formidle vår sterke bekymring for fakultetets prosess og innstilling til ny instituttstruktur ved Fakultet for Naturvitenskap ved NTNU.

Mandat og prosess

Mandat:

I mars 2023 sendte dekanus et notat til NVs institutter med tittel "Bestilling – evaluering av instituttstruktur ved Fakultet for Naturvitenskap". I dette notatet står det:

"De 8 instituttene ved NV har svært ulik størrelse og har til dels overlappende fagområder. Dette er hovedårsaken til at dekan ønsker at vi gjennom en god prosess skal komme fram til en organisering der fakultetet har et godt faglig samarbeid og **en tydelig faglig profil** ved hvert institutt, **uten uønsket faglig overlapp** mellom de ulike instituttene."

Videre oppgis økonomi og mindre utgifter til ledelse og administrasjon som en viktig grunn til å evaluere instituttstrukturen. Undervisning var aldri del av instituttstrukturmandatet da en parallell prosess for å vurdere program og fag ble gjennomført med hensikt om kostnadsbesparelser og «frigjort» tid for forskning hos de vitenskapelig ansatte.

Prosess:

Deltakere fra alle institutt, hovedsakelig instituttledere, eksternt styremedlem og Losam-representant(er) inngår i en gruppe ledet av professor Jens Petter Andreassen, IKP. Fra IMA deltar kontorsjef Vidar Broholm. Gjennom prosessens gang får IMAs ansatte forsikringer fra både Broholm og instituttleder Westermann om at IMA ikke vil bli nevneverdig berørt av prosessen. I IMAs offisielle hørings svar til fakultetet på konkrete strukturmodeller gir IMA aksept for modellene 5A, 6A og 6B men fraråder på det sterkeste modell 5B som er mest lik den modellen som nå er valgt. IKJ og IKP har 6A som sin foretrukne modell fra arbeidsgruppens rapport. Dekanus valg av en modell nær 5B kom derfor svært uventet og overraskende for de ansatte ved IMA som ikke fått noen indikasjon om at dette var dekanus preferanse fra verken Westermann eller Broholm. Så langt vi er informert har heller ikke IMAs styre blitt informert/fått lov å medvirke til dekanus beslutning i forkant av epost fredag 1. mars. Ved allmøte mandag 4. mars legges det fram en modell IMA+IKJ-X og IKP+X og viser til at det blir en reell prosess for fordeling av X mellom de nye instituttene. Gjennom en melding på innsida fredag ettermiddag 8. mars har X forsvunnet uten dialog med IMAs ansatte. Dialogmøte med IMA er satt til 20. mars, mens dialogmøte med både IKJ og IKP ble gjennomført den 4. mars. Det fremstår med all tydelighet at en beslutning er tatt av dekanus uten dialog med IMA da vi ikke har hatt vårt dialogmøte.

Konklusjon: Dette er en prosess vi ikke kan akseptere da den bryter med all rimelig form for medvirkning/høring for de som blir berørt.

Faglig profil og undervisning

Faglig profil:

IMAs faglige profil er materialvitenskap og materialteknologi, i hovedsak forskjellig fra IKJ sin faglige profil som i tråd med definisjonen av faget «kjemi» har fokus på oppbyggingen av atomer og molekyler – deres egenskaper, sammensetning og reaksjoner, og hvordan kjemiske prosesser fungerer. IMA er det eneste institutt for materialteknologi i Norge og bærer et nasjonalt ansvar for fagområdet mht forskning og utdanning av kandidater, noe som også ble påpekt i draft dokumentet fra EVALNAT prosessen. IMA er et meget velfungerende stort institutt med 5 faggrupper som bidrar til en strategisk viktig og betydelig del av norsk næringsliv. I kriteriene som nevnes for omorganiseringen er at instituttene skal ha en «faglig logisk struktur» og «tydelig faglig profil». Alle disse hensynene er oppfylt i modell 6A, IKJ og IKP sin foretrukne modell i følge deres egne høringsvar. Vi vil derfor anbefale dekanus å jobbe videre med modell 6A, som vi mener, i lys av IKJ og IKP sine høringsvar sammen med IMAs, nå må være den foretrukne modellen for revidering av NVs instituttstruktur

Konklusjon: Mandatet for prosessen krever «tydelig faglig profil». Som Norges eneste institutt for materialteknologi må vi bevare vår faglige identitet med et Institutt for materialteknologi også i fremtiden. Om dette *kun* kan oppnås ved 6 institutt er det en logisk konsekvens av vårt krav.

Likevel, for å være konstruktive med hensyn til en modell med 5 institutter, vurderer vi at det er personer/grupper på IKJ som kan styrke IMAs materialteknologiske profil, og utdyper dette nærmere i en «modell 5C» under, med en reell X som var lagt til grunn for organisasjonen som vist av dekanus ved allmøtet 4. mars.

Naturmiljø- og analytisk kjemi består av 8 forskningsgrupper (stort sett en for hver vitenskapelig ansatt) og en SFI Centre for Closed-contained Aquaculture. Fokuset er mye rettet mot analyse av bio/organiske forbindelser og akvakultur og er således **velldig** forskjellig fra IMA sin aktivitet og det er ikke faglig logisk at disse fagområdene skal være på samme institutt. Vi mener det er faglig mere logisk at dette kobles sammen med IKP eller evt det nye «bio-instituttet». Forskergruppen **Structural Chemistry vil styrke vår materialkarakterisering med en ny teknikk og denne gruppen bør overføres til IMA**. Det kan også argumenteres for at enkelte andre av forskergruppene som jobber med kjemisk analyse i forbindelse med utslipp fra materialindustri kan styrke IMA.

Teoretisk kjemi består av 4 forskergrupper og er også knyttet til SFF-en PoreLab. **Termodynamikk er et viktig område for materialteknologi og det kan gi synergier om denne forskergruppen knyttes til IMA**. Forskergruppene Quantum chemistry, Molecular modelling og Computational reaction dynamics bruker i stor grad andre metoder og programvarer enn vår modelleringsaktivitet på IMA. Fokuset er på molekyler og metodeutvikling, mens fokus på IMA er på faste stoffer og på bruk av simuleringer som et verktøy heller enn metodeutvikling. IKPs modelleringsaktivitet er mer lik den ved IMA og det er derfor vår vurdering at disse gruppene finner minst like stor synergi hos IKP som hos IMA.

Organisk kjemi med sine 6 forskergrupper bestående hovedsakelig av en vitenskapelig ansatt per forskergruppe og har mye fokus på syntetisk organisk kjemi, medisinalkjemi og spektroskopi (NMR) som ikke har noe synlig overlapp med IMA, men som kan gi synergier med aktivitet på IKP. Muligens vil et

tettere samarbeid med grupper på IBT også kunne gi synergieffekter her. En person ved IMA har sin forskningsaktivitet integrert i denne gruppen. **Forskergruppen Advanced opto-electronic materials kan det vurderes om vil kunne styrkes ved å kobles til IMA.**

I følge mandatet om uønsket faglig overlapp, så vil det nye Equinor-gaveprofessoratet i «Hydrometallurgical recovery of resources» (ref. NV Ledermøtet 5. mars) nødvendigvis måtte flyttes fra IKP til IMA der faggruppen REM er et internasjonalt anerkjent miljø innenfor metallurgi, inkludert hydrometallurgi.

Konklusjon: Et alternativ til 6 institutter er en 5-institutt modell med et IMA +IKJ-X som fortsatt heter Institutt for materialteknologi. Vårt forslag er at IKJ-X overføres til IKP (og evt. IBT) der betydelige faglige synergier og overlapp finnes. Disse to nye instituttene vil også bli mer jevnstore, både innbyrdes og i forhold til andre institutter ved NV, noe som også er i overenstemmelse med dekanus' mandat.

Undervisning:

Samtidig som dekanus fremmer at undervisningen i grunnleggende emner må fordeles jevnere enn dagens situasjon, gir den foreslåtte instituttstrukturen (8. mars) ulogisk nok ALT personale som i dag underviser grunnleggende kjemi med totalt flere tusen studenter per år samlet på forslaget IMA+IKJ. IMA leverer emner til mange studieprogram og har derfor en tung undervisningsportefølje også på emner på høyere nivåer over grunneemner. Det er viktig at den totale undervisningsbelastningen blir tatt hensyn til og fordelt på de ansatte på de nye instituttene. Om man velger en 5-institutt modell med en mer faglig logisk deling av IKJ mellom IMA og IKP oppnår man også, i tillegg til institutt med jevnere størrelse, også en betydelig jevnere undervisningsfordeling. Vi foreslår at man har en god prosess for fordeling av grunneemnene når man fått personalkabalen på plass. Et forslag kan være:

«IMA+IKJ-X»:

All uorganisk kjemi

All grunnleggende materialvitenskap/teknologi

Et utvalg av generelle kjemiemner:

TMT4101 x2 (to like emner som går høst og vår) til andre Siv. Ing program

MT1001 med lab

TMT4115 med lab (MTKJ identitetsemne)

KJ1000/KJ1002 med lab (BKJ identitetsemne)

KJ1001

IMAK1001 med lab (ING identitetsemne)

TMT4110 med lab til andre Siv. Ing. program

TKJE1006 med lab

TKJE1016 (gen og organisk, med lab)

«IKP+IKJ-X»:

All organisk kjemi

TMT4122 labkurs (organisk + generell kjemi)

Analytisk kjemi (hovedsakelig)

Et utvalg av de generelle kjemiemnene, se ovenfor

Ut ifra faglig aktivitet og personalkabal bør det vurderes hvilket institutt som tar ansvar for termodynamikk. Det understrekes at termodynamikk ikke er å regne som et grunnemne og termodynamikk for IMA er forskjellig fra termodynamikk for IKP.

Konklusjon: Vi stiller oss bak en jevnere undervisningsfordeling av grunn emner mellom institutt når personalkabalen er satt.

Hovedkonklusjoner:

- Vi stiller oss svært kritiske til prosessen for ny institutt-struktur. Hverken IMAs ansatte eller styre har hatt reell innflytelse over den struktur som nå fremmes av dekanus. Vårt dialogmøte med dekanus er ikke før 20. mars og meldinga ble lagt ut på Innsida den 8. mars.
- Med den foreslåtte modellen mister IMA som eneste institutt for materialteknologi i Norge, sin faglige identitet. Vi foretrekker derfor arbeidsgruppens modell 6A i lys av alle argumentene og anbefalingene som har kommet frem i høringsrapportene til de tre berørte instituttene IMA, IKP og IKJ.
- Vi presenterer som alternativ en modell der IMA beholder sitt navn og faglige profil på linje med det mandat som ble gitt av prosessen, med 5 mer jevnstore institutter med mer logiske faglige profiler og bedre fordeling av undervisning i grunnemner, noe som vil være langt mer bærekraftig i lys av den nye finanseringsmodellen, og med hensyn til de ansattes arbeidsbelastning, enn dekanus' foretrukne modell presentert 8. mars.
- Den foreslåtte totale sammenslåinga av IMA+IKJ vi gi det største instituttet ved NV (ca 242 personer) med dobbelt så mange ansatte som IKP. Dette vi innebære et behov for en formalisert nivå 4 pga størrelse. Med til sammen 8 faggrupper med gruppeledere med > 20% stilling (med et formelt nivå 4 må denne økes betydelig) vi dette bety >1.6 årsverk (i tillegg til instituttleder), det vil si >0.6 årsverk mer enn nåværende situasjon. I tillegg vil man miste en del av faggrupeledernes forsknings- og undervisnings aktivitet/kapasitet. **Sett sammen er dette et inntektstap heller enn en besparelse og derfor mot sin hensikt.**
- Et argument brukt av dekanus for sammenslåing av IMA og IKJ er felles kjemiundervisning som skal «samles» i et institutt for å utløse synergier og innsparinger. Her har vi informert, både i IMAs høringsuttalelse og på allmøtet 4.3.24, om at dette argumentet ikke holder da det allerede er gjennomført en omfattende opprydding av fag mellom IKJ og IMA. Om noen av disse grunnfagene skulle overføres til IKP, uten at noen av de respektive fagansvarlige fra IKJ overføres, vil dette innebære store mengder unødvendig merarbeid som igjen bidrar til inntektstap heller enn besparelser.

En så omfattende restrukturering som dekanus' foretrukne modell nær 5B innebærer vil ta lang tid å gjennomføre, fjerne fokus fra kjerneaktivitetene og bidra til en lang periode med lavere produktivitet. Vi advarer så sterkt som vi overhodet kan mot en slik organisasjon da vi mener ulempene vil med god margin vil veie opp for eventuelle besparelser.

Vi har sett hva konflikter ved- og mellom institutter har ledet til i form av uønsket mediafokus og tap av renommé for NTNU. Vi oppfordrer derfor til konstruktiv dialog for å komme frem til en felles modell som vi kan stille oss bak. NTNU har tradisjon for medvirkning og vi ber om at denne tradisjonen videreføres.

Ny instituttstruktur ved NV – tilbakemelding fra fast vitenskapelige, tekniske og administrativt ansatte ved IKJ

2.april mottok IKJ kopi av et brev fra vitenskapelige ansatte på IMA som er sendt til dekan og instituttleder på IMA. Dette skal behandles på NVs ledermøte 9. april og vi finner det derfor nødvendig med å komme med et tilsvaer.

Vi har følgende kommentarer til dette som vi ber NVs ledergruppe ta til vurdering:

- Foreslått «modell 5C» til ny instituttstruktur i brevet fra IMA er ikke behandlet i arbeidsgruppa som jobbet med instituttstruktur eller foreslått i noen av høringssvarene. Vi mener prinsipielt at dekanen ikke burde ta helt nye forslag som kommer inn etter høringsfristen opp til diskusjon og ber derfor om at ledermøtet avviser forslaget.
- «Modell 5C» oppfattes som at IMAs fagstruktur for enhver pris må bestå, mens IKJs fagstruktur derimot kan fragmenteres og fordeles på ulike institutter. Fra IKJs ståsted fremstår dette som manglende kunnskap om vårt institutt, og tenderer til arroganse. IKJ kan dokumentere sterk forskningsmessig anerkjennelse for faggruppene (EVALNAT), stor undervisningsportefølje av høy kvalitet, økonomisk bærekraftig instituttdrift og et godt arbeidsmiljø i henhold til ARK undersøkelsen høsten 2023. Vi tar derfor sterk avstand fra forslaget som vil rive i stykker et svært velfungerende institutt i positiv utvikling.
- Vi mener fortsatt at modell 6A er den beste løsningen. Dette pekte både IKJ og IKP på i våre høringsvar som det beste alternativet. Kostnadmessig tror vi at dette er vesentlig gunstigere enn dekanens forslag som vil kreve et formelt nivå 4 med tilhørende kostnader til ledelse.

Mvh

Fast vitenskapelige, tekniske og administrativt ansatte ved IKJ

Allmøte på IKJ 4/4 -2024

Til fakultetsstyret

Samandrag

I dette brevet skildrer vi kvifor samanslåing av IKJ og IMA til eit institutt er korttenkt og forhasta politikk. Ei samanslåing av IKJ og IMA er eit drastisk tiltak og premisset om at dette må gjerast hurtig pga. økonomi beror på eit misvisande datagrunnlag. Ei slik samanslåing må bygge på solide økonomiske og/eller faglege argument. Verken den faglege eller økonomiske grunngevinga fra fakultetsledelsen held mål. Vidare har fakultetet har gitt institutta 1,5 arbeidsdag på å kome med ei risikovurdering for omstillingsprosessen. I tråd med både arbeidsmiljølova og NTNU sine retningslinjer for omstilling skal institutta risikovurdere foreslått modell. Det er bekymringsverdig at fakultetet ignorerer dette i sitt hastverk. Vi ber difor fakultetsstyret om å kreve ein ryddig prosess som inkluderer bruk av eit meir presist datagrunnlag.

Økonomisk effekt

Vi ber om at fakultetsstyret stiller seg kritisk til presenterte tal for økonomiske innsparingar. Det er satt krone-verdi på kortsiktig «kapasitetsauke» (jf. allmøte) som følge av at ein treng færre til insittutadministrasjon, medan det inntil heilt nyleg kun var gjort «kvalitative vurderinger» for konsekvenser som leier til kapasitetsreduksjon. I allmøtet 27. mai vart det endeleg presentert tal for kostnader ved samanslåinga, men her ser det ikkje ut til å ha blitt tatt omsyn til at ei samanslåing vil leie til mange arbeidskrevjande prosesser for ansatte i mange påfølgande år. Vi meiner difor at regnestykket fakultetet presenterer er misvisande.

Vi har forståing for at fakultetet gjennomgår krevjande tider, men dei økonomiske argumenta for omstrukturering er ikkje gode nok. Det er på lang sikt at dei reelle besparelsane skjer (gjennom naturleg avgang) og ein må spørre seg om innsparing på dei få administrative stillingane som følge av samanslåinga koster meir enn det smaker. Besparelser via naturleg avgang kan oppnås ved andre måter en sammanslåing, og det er uansett ikkje eit argument for ei forhasta omstrukturering som ikkje støttast av dei involverte fagmiljøa. Umiddelbar kapasitetsauke som følge av reduksjon i antall emner er ein separat diskusjon i forbindelse med studieprogramomlegginga for MTKJ og MTMT. Det arbeidet går uansett på tvers av IKJ, IMA, IKP og IBT.

Fagleg overlapp

Vi meiner at der er ikkje sterke nok faglege argument for ei forhasta samanslåing. Tvert i mot er der viktige årsaker til at kjemi som egenart og materialteknologi som egenart treng å få bestå under eigne institutt. Samanslåinga vil ha store konsekvenser for kjemi og materialteknologi som fagområde ved NTNU og nasjonalt. Argument for dette har fire gruppeleiarar frå IMA skildra godt i eit eige brev til fakultetsstyret, og vi støtter deira analyse utan at vi repeterer det her. Vidare vil vi påpeike at med tanke på det faglege, så haster ikkje endringane på ein sånn måte at ein må presse

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandlar
7491 Trondheim Norway	postmottak@nv.ntnu.no www.ntnu.no/kjemi	Høgskoleringen 5 Realfagbygget, D2-103	+47 73550870	

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

igjennom IKJ og IMA samanslåinga umiddelbart. Overlappet med organisk kjemi, analytisk kjemi og fysikalsk kjemi er i stor grad mellom IKJ og fagpersoner på Kalvskinnet Prosessen kan difor best gjerast når alle fagmiljøa er samla på Gløshaugen. Eventuelle akutte problemer relatert til undervisning eller andre omsyn kan ein løyse ved å flytte eit fåtall enkeltpersoner. Fakultetsstyret bør difor kreve at ein tek seg tid til ein ryddig prosess med ei løysing som er bredt forankra. Dagens løysing er kun forankra hos fakultetsledelsen og ikkje hverken hos IMA eller IKJ.

Jevnstore institutt

Argumentet om jevnstore institutt går på at ein no har eit spenn på 26,9 til 170,5 årsverk medan samanslåinga vil gi eit spenn på ca 120 til 220 årsverk. Tala som er gitt ser ut til å vera totalt antall årsverk, altså inkluderer det stillinger som er eksternt finansiert og som dermed vil følge variasjonen i tilgjengeleg ekstern finansiering. Vi må få meir detaljerte tall basert på årsverk finansiert av basisbevilgninga.

Med helsing,
faggruppeleiarane ved IKJ



Odd Reidar Gautun
organisk kjemi



Titus van Erp
teoretisk kjemi



Alexandros Asimakopoulos
analytisk kjemi

Dato
22.05.24

Referanse

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/TH

Orienteringssak – Status økonomi NV per 1. tertial og årsprognose 2024

Fakultet for naturvitenskap har i tråd med vedtak i fakultetsstyret 30.11.23 (NVS-sak 6/23) og orientering i O-sak for styret 07.03.24, budsjettert i balanse for 2024. Dette er i tråd med resultatkrav fra rektor, men samtidig betydelig bedre enn samlet budsjett fra enhetene. Det ble konsolidert med 29 millioner på fakultetsnivå og iverksatt ulike tiltak for å tilnærme seg kravet samlet sett fra fakultetet.

Enhetene ved NV har opplevd betydelige utfordringer med å tilpasse budsjett til reduserte bevilgningsrammer. Fakultetets bevilgning økte fra 2022 til 2023, men ikke tilstrekkelig til å kompensere for bevilgningsreduksjonen foregående år. Fra 2023 til 2024 opplever fakultetet en betydelig realnedgang i bevilgning, noe som gjør at den utfordrende økonomiske situasjonen vedvarer. Fra 2021 til 2024 er reduksjonen i bevilgningsinntekt på ca 10% (60 mill NOK i faste 2024 kr). Arbeidet med igangsatte prosesser for å tilpasse aktiviteten til et varig lavere inntektsnivå videreføres, og NV-fakultetet følger økonomien til enhetene tett gjennom året.

Det viktigste tiltaket for å redusere kostnader var iverksettelse av bemanningsstopp (budsjettert kostnadsreduksjon lønn 10 mill.) ved fakultetet. Tettere oppfølging av prosjektporteføljer (herunder prising og fakturering av leiesteder samt oppfølging av timeregistrering) er forventet å kunne gi nesten samme effekt (fordelt på BOA-inntekt og egenfinansiering). For å kunne tette resterende gap i forhold til rektors resultatkrav vil NV med stor sannsynlighet måtte redusere opptjent virksomhetskapital med opp mot 10 mill. (synliggjøres på drift). Da effektene av iverksatte tiltak vil treffe noe tilfeldig i organisasjonen, ble tiltakene budsjettert på et konsolidert nivå og ikke på enhetsnivå.

Etter første tertial ligger NV-fakultetet bak budsjett både på RD (Ramme Drift) og på RSO (Ramme Strategi og Omstilling). Det er foreløpig mindre effekter knyttet til bemanningsstopp og til BOA-samspill, men disse er forventet å tilta utover i året. Det er stor risiko for at

Postadresse

Org.nr. 974 767 880

Besøksadresse

Telefon

Saksbehandler

Øyvind Toldnes

Tlf: 90596504

iverksatte tiltak vil få effekter senere enn budsjettert med tilhørende konsekvenser for resultat og avsetningsnivå.

Ramme drift (RD)

Per første tertial er det mottatt mer omfordelt bevilgning enn budsjettert, for eksempel insentivmidler til større EU-prosjekt. Som følge av nye økonomisystemer ble ny rutine for utbetaling av insentivmidler klar først i november 2023, noe som har ført til at en god del insentivmidler for nye EU-prosjekter fra 2023 etterbetales nå i 2024. Insentivmidler er i praksis en forskuttering av bevilgning. Hvorvidt midlene vil ha en motpost i form av økt egeninnsats eller driftskostnader vil i stor grad henge sammen med oppstart av tilhørende EU-prosjekt. Enhetene planlegger i sine prognoser å benytte ekstra omfordelte inntekter i 2024, men det har alltid vært et etterslep på tvers av år i bruk av slike midler. Hvorvidt etterslepet av ubrukte insentivmidler (avsetninger) øker eller reduseres gjennom året er for tidlig å vurdere etter første tertial.

Overføringer fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) kan splittes i lavere lønnsoverføring fra BOA (avvik 4,6 mill.) enn budsjettert og manglende leiestedsfakturerings (avvik 2,1 mill.). Dekning av indirekte kostnader er omtrent på budsjettert nivå, noe som tyder på at aktiviteten per første tertial er som forventet, og at det kan forventes at avviket på lønnsoverføring fra BOA dekkes inn når etterslep på timeføring tas igjen. Økt EU-portefølje forventes å gi økte timeinntekter i forhold til budsjett.

	Ramme drift (RD)					Prognose 1. tertialet konsolidert	Prognostisert budsjettavvik ved årsslutt
	Årsbudsjett	Årsbudsjett konsolidert	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjettavvik hittil i år		
Inngående balanse	-3 063	-3 063	-3 063	-3 063		-3 063	-3 063
Bevilgningsinntekt	-543 208	-543 208	-180 888	-180 888	0	-543 208	0
Omfordelt bevilgning	-24 375	-24 375	-11 351	-35 615	24 264	-28 831	4 456
Overføring fra BOA	-302 623	-307 047	-103 171	-95 906	-7 264	-313 631	6 583
Overføring fra EVU	-135	-135	-45	0	-45	-135	0
Andre inntekter	-24 825	-24 825	-7 974	-6 445	-1 529	-25 211	386
Inntekt	-895 166	-899 590	-303 428	-318 854	15 426	-911 016	11 426
Investering	20 054	20 054	6 429	3 529	2 900	19 579	475
Lønn	547 779	537 557	188 291	200 449	-12 158	545 808	-8 251
Drift	104 515	94 515	32 836	29 542	3 294	90 685	3 830
Internhusleie	141 397	141 397	47 132	47 155	-22	140 225	1 172
Egenfinansiering BOA	110 403	105 989	37 772	49 542	-11 771	121 013	-15 025
Egenfinansiering EVU	78	78	26	0	26	78	0
Kostnad	924 225	899 589	312 485	330 216	-17 731	917 388	-17 799
Resultat	29 059	-1	9 057	11 362	-2 305	6 372	-6 373
Utgående balanse	25 996	-3 064	5 994	8 299		3 309	

Negative tall tilsvarer inntekter og positive tall tilsvarer kostnader. Negative balansetall tilsvarer ubrukte midler

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

Avvik andre inntekter per første tertial skyldes forsinkelser i aktivitet. Enhetene totalt sett rapporterer om et opprettholdt årsbudsjett, med kun små justeringer mellom enheter. Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT) melder om en feilføring fra 2023 korrigert i 2024, mens felles forskningsinfrastruktur (FFI) varsler om mer forventede inntekter enn budsjettet.

Per første tertial har enhetene negativt lønnsavvik på 12,2 mill. Det er flere underliggende årsaker;

- I april 2024 fikk NTNU en ekstra regning på 32 mill. i ekstra pensjonskostnader fra 2023. Regningen var på ingen måte budsjettet/kjent for fakultetene. NV måtte bidra med 3,6 mill. som gir økte kostnader for året som det var umulig å forutse i budsjettering.
- Konsolideringseffekter av bemanningsstopp fra 1/3 er budsjettet flatt gjennom året med 1/3 effekt etter første tertial (3,3 mill.) til tross for at effekter forventes først etter sommeren.
- Noen enheter har ikke budsjettet tilstrekkelig på faste tillegg (eks. B-tillegg) og det er avdekket noe feilbudsjettering av bemanning (effekt ca. 2 mill.)
- Vekst i EU-prosjekt har også en effekt på økte lønnskostnader, da medarbeidere i EU-prosjekt tilsettes på RD og får tilsvarende timeinntekter fra BOA ved timeførsel. Det vil si at en del av lønnsøkning hittil i år forventes å få en motpost i økt lønnsoverførsel fra BOA.
- NV fakultetet forventer også å redusere avsetninger til ferie, men denne effekten er både budsjettet og vil regnskapsføres i desember 2024. Flere har jobbet godt med å få redusert effekter av ferieregnskapet så det forventes pr. 1T at tiltakene får effekter som budsjettet.

Første mars 2024 innførte dekan ansettelsesstopp ved fakultetet med en forventning om økonomisk innsparing i form av lønnskostnader. Per første tertial er det mindre effekter knyttet til ansettelsesstopp, men de fleste stillingene rammet av ansettelsesstopp hadde planlagt oppstart høsten 2024. Eventuell ikke planlagt avgang kan gi effekter som er ikke er hensyntatt i enhetenes prognoser.

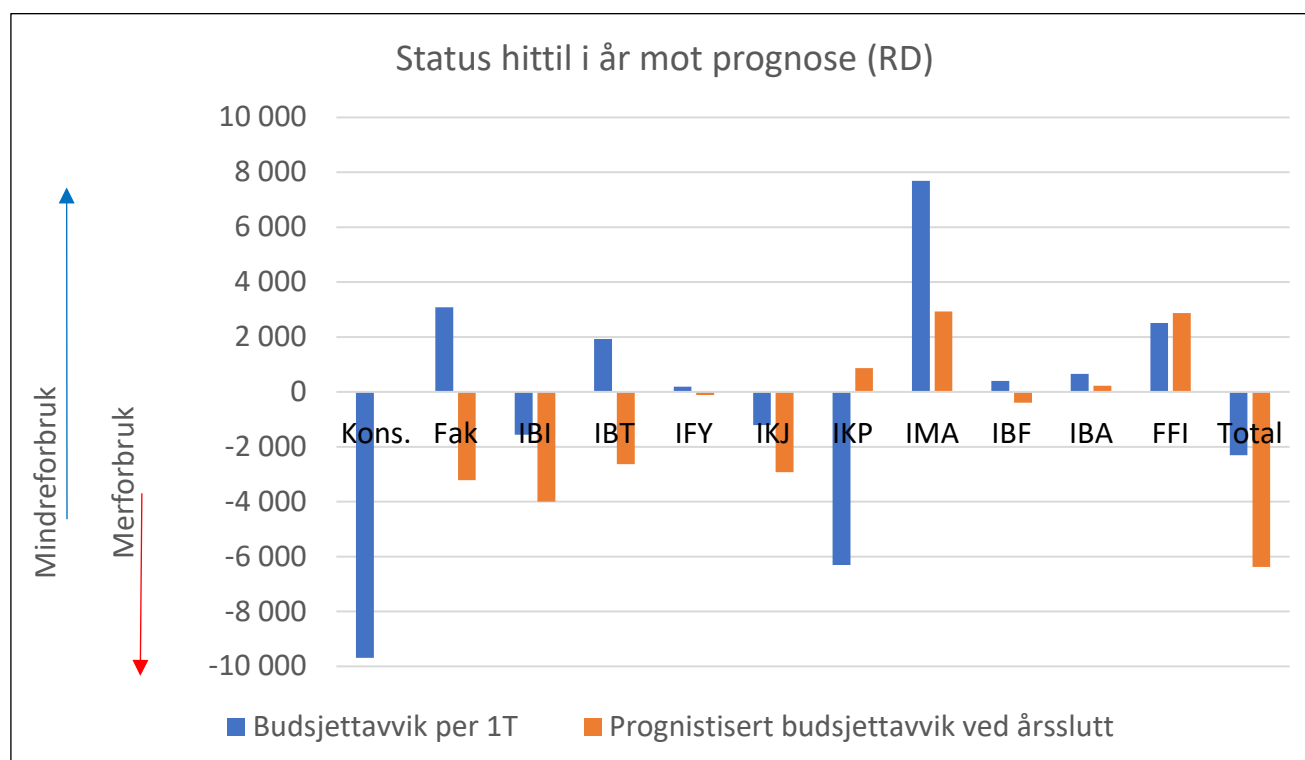
Regnskapsførte driftskostnader er lavere enn budsjettet per første tertial. Deler er varige effekter som vil gi innsparing for året. Fakultetsadministrasjonen er et unntak med økte driftskostnader knyttet til mer konsulentinnleie enn budsjettet. Det foregår løpende rekruttering av EU-økonomer med mål om å fase ut konsulentbistand fra 2025.

Egenfinansiering til BOA-prosjekt er også krevende å anslå for året. Det er per første tertial vesentlige negative budsjettavvik (11,7 mill.) samtidig som nettobidrag fra prosjektene er på nivå med fjoråret (25,7%). Årsaken til samme nettobidrag er 29% høyere aktivitet enn på samme tid i fjor. Det er noen spesielle effekter i tallene (eks. BOA overforbruk) som ønskes redusert mot årsskiftet og med det mål om bedre nettobidrag jmf. budsjett. En årsak til vekst i BOA-aktivitet er tettere oppfølging (løpende frikjøp, timegodkjenning og

leiestedsfakturering). Høye nettoeffekter (BOA-inntekter vs. egeninnsats) vil ha svært stor betydning for årsresultat NV i 2024.

Totalt viser regnskapet på RD per første tertial et negativt avvik på 2,3 mill. mot budsjett. Enhetene rapporterer samlet sett en årsprognose på 6,4 mill. dårligere enn budsjett.

Institutt for kjemisk prosessteknologi (IKP), Institutt for materialteknologi (IMA), Institutt for biologiske fag Ålesund (IBA) og felles forskningsinfrastruktur (FFI) planlegger et bedre resultat enn budsjettet i sine årsrognoser. Institutt for fysikk (IFY) og institutt for bioingeniørfag (IBF) forventer et marginalt dårligere resultat. Institutt for biologi (IBI), Institutt for kjemi (IKJ) og institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT) forventer et dårligere resultat enn budsjettet. Enhetene rapporterer at de har kuttet der de har sett muligheter. Det er forsøkt å hensynta kjente effekter av bemanningsstopp (stillinger som var planlagt, men som ikke tilsettes som forutsatt). Det forventes også effekter av ikke-planlagt avgang i konsoliderte effekter, men det er umulig å forutse hvor disse vil treffe. Flere institutt rapporterer om gode BOA-tall og tilhørende positive nettoeffekter. Samlet sett er det en stor risiko for at NV ender på et resultat for 2024 dårligere enn budsjett og med det går ut av året med negative avsetninger på RD.



Figur 1: Akkumulert budsjettavvik hittil i år sammenlignet med prognostisert budsjettavvik ved årsslutt per enhet for ramme drift (RD). Kons. – konsoliderte effekter av tiltak. Fak - fakultetsadministrasjonen, IBI - Institutt for biologi, IBT - Institutt for bioteknologi og matvitenskap, IFY - Institutt for fysikk, IKJ - Institutt for kjemi, IKP - Institutt for kjemisk prosessteknologi, IMA - Institutt for materialteknologi, IBF - Institutt for bioingeniørfag, IBA - Institutt for biologiske fag Ålesund, FFI - Felles forskningsinfrastruktur. Tall i 1000.

Ramme Strategi og Omstilling (RSO)

RSO-porteføljen på NV er satt sammen av ulike typer strategi- og omstillingsprosjekt.

Kategorien «forskningsprosjekt» er i stor grad midler til vitenskapelig utstyr, midler til stjerneprogram og cash-bidrag til større sentre. Her er det typisk vesentlig forsinkelse mellom tildeling og bruk av midler. En del av forsinkelsen skyldes at midler til gamle stjerneprogram (1-3) ikke er benyttet. Den største delen av forsinkelsen skyldes bruk av cash-bidrag, en forsinkelse som øker som følge av nye rutiner fra 2023. Nye rutiner (SENTEGEN) fører til at prosjektene i større grad selv velger hvilken finansieringskilde som benyttes først og sist (RSO-midler eller midler fra eksterne).

Innovasjon- og nyskappingsaktivitet, organisasjonsprosjekt, tverrgående prosjekt og utdanningsprosjekt er i stor grad mindre prosjekt med liten forsinkelse mellom tildeling og bruk.

Rekrutteringsstillinger er øremerkede stipendiatstillinger og frie rekrutteringsstillinger.

	Ramme strategi og omstilling (RSO)				Årsprognose akkumulert	Prognostisert budsjettavvik ved årsslutt
	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjettavvik hittil i år		
Inngående balanse	-14 530	-14 530	-14 530		-14 530	
Bevilgningsinntekt	-102 257	-34 051	-34 051	0	-102 257	0
Omfordelt bevilgning	-12 404	-2 798	-381	-2 417	-12 404	0
Overføring fra BOA	8 714	2 903	3 976	-1 073	10 000	-1 286
Andre inntekter	100	0	-834	834	-834	934
Inntekt	-105 847	-33 947	-31 291	-2 656	-105 495	-352
Investering	6 087	772	1 483	-711	6 087	0
Lønn	81 643	30 369	30 742	-372	92 000	-10 357
Drift	25 170	8 327	5 579	2 749	22 000	3 170
Internhusleie	0	0	51	-51	0	0
Egenfinansiering BOA	-7 114	-2 451	-2 106	-345	-10 000	2 886
Kostnad	105 786	37 018	35 748	1 269	110 087	-4 301
Resultat	-61	3 070	4 457	-1 387	4 592	-4 653
Utgående balanse	-14 591	-11 459	-10 072		-9 937	

Negative tall tilsvare inntekter og positive tall tilsvare kostnader. Negative balansetall tilsvare ubrukte midler

Tabell 2: Årsbudsjett samt budsjett, regnskap og budsjettavvik hittil i år. Inntekter fremkommer som negative tall, mens positive tall tilsvare kostnader. Når det gjelder budsjettavvik tilsvare positive tall et mindreforbruk eller merinntekt mot budsjett og vice versa. Tall i 1000.

Øremerkede stillinger er stillinger øremerket fra rektor og 3 stillinger til MNT fag øremerket fra KD. Ny praksis (SENTEGEN) medfører direktefinansiering til prosjektnivået heller enn

tidligere praksis (der midler gikk via fakultetsnivået og ble tildelt etter tilsetning). Direkte tildeling til prosjektnivået fører til at avsetninger (forsinkelse tildeling og bruk) flyttes til det enkelte prosjekt. I praksis fører dette til at fakultetsnivået i større grad får negative avsetninger som en motpost til positive avsetninger på prosjektnivået.

De frie stillingene tildeles NV hvert år med flerårig bevilgningseffekt. For 2024 er dette 11 stipendiater og 3 postdoktorer. Tilbake i tid har det blitt tildelt flere stillinger til instituttene enn det fakultetet har fått tildelt i bevilgning fra rektor. Årsaken til forskuttering av stillinger har vært for å hensynta forsinkelser i tilsetninger og for å bygge ned avsetninger.

Tidligere forsinkelser har vært både for øremerkede og frie rekrutteringsstillinger. Inn i 2024 var det ikke avsetninger igjen knyttet til rekrutteringsstillinger og med det viktigere å balansere tilsetning og tildeling. Samtidig bærer NV kostnaden for forskutterte stillinger tilsatt tilbake i tid og da blir det nødvendig å redusere nye stillinger tilsvarende.

NV benytter typisk frie stillinger til startpakker for nye vitenskapelig ansatte og som støtte inn i større senter. Støtte inn i større senter er en forutsetning for at rektor skal stille med øremerkede stillinger. NTNU har også et EU-insentiv som betyr at institutt som får tildelt større EU-prosjekt får tildelt en av fakultetets frie rekrutteringsstillinger. NV har hatt svært høy vekst i sin EU-portefølje og også økende tilslagsprosent. Dette er det krevende å ta tilstrekkelig hensyn til i forhold til antall frie stillinger, da det er lang forsinkelse mellom søknad og mulig tilslag. Der NV er prosjektleder for EU-prosjekt må vi i henhold til NTNUs insentivregler for EU-prosjekt, tildele en stipendiatstilling til prosjektleder. Dette EU-insentivet tar ikke bare bort fakultetets handlingsrom i forhold til bruk av frie rekrutteringsstillinger, men det bidrar også til høyere tilsetning av frie stillinger enn hva fakultetet selv kan styre over. Dette blir da et styrt underskudd som fakultetet ikke lett kan styre eller råde over. I forslag til ny finansieringsmodell foreslås også å tildele øremerkede stillinger til EU-prosjekt direkte fra nivå 1 ved NTNU på lik linje med øremerkede stillinger til andre typer forskningsprosjekt (vil i større grad gjøre tildeling og tilsetning forutsigbart).

Hittil i 2024 er det tildelt flere rekrutteringsstillinger enn forutsatt i budsjett. Deler av tilsetningene skyldes historiske lovnader og deler skyldes flere nye EU-prosjekt enn budsjettet. Det er per første tertial fortsatt uklart når årets tilsetninger gjennomføres og budsjettavvik vil henge sammen med tilsetningsdatoer.

For 2024 er det forventet at det vil ligge igjen avsetninger på prosjekt knyttet til stjernemidler og cash-bidrag fra rektor. Samtidig er det forventet et merforbruk knyttet til rekrutteringsstillinger, da i stor grad knyttet til frie stillinger benyttet som EU-insentiv.

BOA-aktivitet og samspill

NV-fakultetet har i 2024 rekordhøy BOA-aktivitet per første tertial. Det er betydelig vekst i alle finansieringskilder, men spesiell høy vekst i EU og oppdragsprosjekt. Betydelige deler

av veksten skyldes at vi nå har bedre rutiner enn tidligere år for å kunne føre timer mot EU eller å løpende fakturere leiesteder.

	BOA-aktivitet per 1T		
	2022	2023	2024
NFR	80 377	99 216	106 706
EU	18 828	13 930	32 279
Andre bidrag	25 969	18 958	20 069
Oppdrag	4 838	2 763	14 308
Sum	130 012	134 867	173 362
Beregnet aktivitet ut året			
Utvikling fra foregående år	25 %	4 %	29 %

Tabell 3: BOA-aktivitet per første tertial siste 3 år. Tallene er den delen av prosjektene finansierte av eksterne kilder.

BOA-samspill per første tertial bærer preg av betydelige BOA-inntekter, men samtidig også betydelig egenfinansiering. Samlet netto av BOA-aktivitet per første tertial er på nivå med fjoråret. Nye rutiner fra 2023 gjør ikke tallene direkte sammenlignbare med tidligere år. Eksempler på endringer er EU-tilsatte nå lønnes av RD, mens timeføring gir timeinntekter som lønnsoverføring fra BOA. BOA-overforbruk er et nytt begrep fra 2023, delt mellom feilbudsjettering og reell egenfinansiering.

Prognoser og utviklingsbaner (fra mars) tilsier en BOA-aktivitet for 2024 på ca. 475 mill. Samtidig viser løpende budsjett på prosjektporteføljen et samlet årsbudsjett i 2024 på 493 mill. og med det videre vekst. Ganges aktiviteten hittil i år med samme takt ut året blir aktiviteten vel 520 mill. Fremskrives tallene etter første tertial som snittet siste 3 år kan BOA-aktiviteten bli enda høyere. Tilbake i tid har det typisk vært lav registrert aktivitet i første tertial, men økende utover i året. Samtidig er det jobbet godt med tettere oppfølging av prosjektene og med det en mer oppdatert portefølje enn tidligere år.

	BOA-samspill mot RD per 1T			
	2021	2022	2023	2024
Dekning indirekte kostnad fra BOA	-43 665	-54 673	-47 545	-54 006
Lønnsoverføring fra BOA	-13 737	-19 823	-12 710	-26 799
Leiestedsinntekt fra BOA	-12 294	-15 490	-5 600	-11 126
Sum overføring fra BOA	-69 696	-89 986	-65 855	-91 931
Egenfinansiering BOA fra RD	24 862	33 486	19 416	42 936
Egenfinansiering BOA fra RSO	12 698	12 521	0	0
Overforbruk BOA			12 070	4 383
Avslutning bidragsprosjekt	216	2 687	-153	117
Sum egenfinansiering	37 776	48 694	31 333	47 436
Netto overføring fra BOA	-31 920	-41 292	-34 522	-44 495
Økning fra 1.T til årsslutt				
Andel nettooverføring av BOA-aktivitet	30,7 %	31,8 %	25,6 %	25,7 %

Tabell 4: BOA-samspill per første tertial siste 3 år. Andel nettooverføring av BOA-aktivitet er netto overført sett i forhold til BOA-aktivitet. Netto overført er inntekter fra BOA-aktivitet minus egenfinansiering og overforbruk knyttet til porteføljen.

	BOA-aktivitet årsbasis				
	2022	2023	P2024 1T	B2024	Framskrivning - snitt 3 siste år
NFR	273 526	311 508	266 300	286 500	378 188
EU	59 407	80 731	95 447	99 208	114 403
Andre bidrag	82 933	72 525	82 555	60 395	71 129
Oppdrag	13 466	23 739	31 438	47 638	50 710
Sum	429 332	488 503	475 740	493 741	614 430
Beregnet aktivitet ut året	230 %	262 %	174 %	185 %	254 %
Utvikling fra foregående år	11 %	14 %	-3 %	4 %	

Tabell 5: BOA-aktivitet i 2022 og 2023 sammenstilt med estimert aktivitet (mars) og løpende oppdaterte budsjett i prosjektstyringsverktøy. Framskrivning tar årets aktivitet og ganger opp mot utvikling i snitt siste 3 år. Tall i 1000.

Aktiviteten for 2024 vil direkte påvirke handlingsrom skapt gjennom nettoeffekter fra BOA-aktiviteten (BOA-inntekter vs. egenfinansiering). Tilbake i tid har nettoeffektene gradvis økt utover året opp til 31,5% i 2023. For 2024 planlegges det svært høy netto (over 40%) ikke minst på grunn av effekter av konsolidering og at overforbruk BOA planlegges helt fjernet før årsskiftet. For en portefølje på en halv milliard vil 1 prosent bedret BOA-samspill utgjøre 5 millioner kroner i nettoeffekter.

For å kunne nå et budsjettert nivå av nettoeffekter fra BOA er det være helt avgjørende med mer riktig timeførsel, mer frikjøp, bedre leiestedspriser og mer leiestedfakturering enn i fjor.

Økte kostnader til BOA-prosjekt kan få en motpost i form av økt egenfinansiering gitt at det ikke er budsjetttrammer tilgjengelig for å ta kostnadsøkningen på prosjektene.

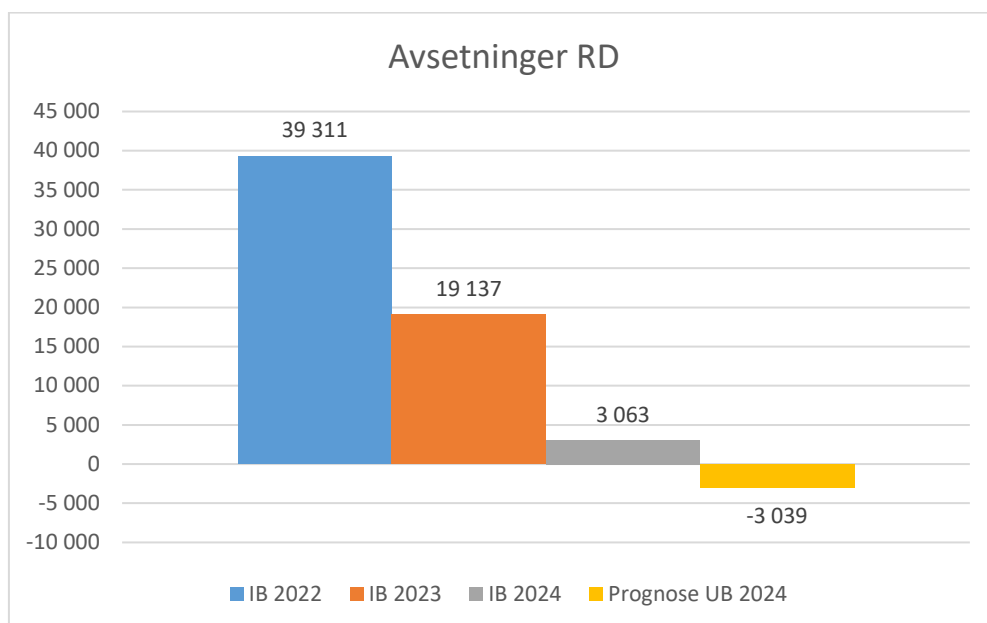
	BOA-samspill mot RD ved årsslutt				Framskrivning - snitt 3 siste år
	2022	2023	P2024 1T	B2024	
Dekning indirekte kostnad fra BOA	-166 878	-167 419	-171 844	-171 839	-225 266
Lønnsoverføring fra BOA	-72 978	-81 959	-100 272	-93 617	-111 782
Leiestedsinntekt fra BOA	-65 702	-29 810	-41 515	-41 591	-46 408
Sum overføring fra BOA	-305 558	-279 188	-313 631	-307 047	-383 456
Egenfinansiering BOA fra RD	125 444	125 623	120 758	105 734	179 091
Egenfinansiering BOA fra RSO	43 557	266	0	0	0
Overforbruk BOA		3 765	138	255	18 282
Avslutning bidragsprosjekt	684	-4 114	117	0	488
Sum egenfinansiering	169 685	125 540	121 013	105 989	197 862
Netto overføring fra BOA	-135 873	-153 648	-192 618	-201 058	-210 212
Økning fra 1.T til årsslutt	229 %	345 %	333 %	352 %	317 %
Andel nettooverføring av BOA-aktivitet	31,6 %	31,5 %	40,5 %	40,7 %	34,2 %

Tabell 6: BOA-samspill i 2022 og 2023 sammenstilt med estimert aktivitet i årets budsjett og løpende oppdaterte budsjett i prosjektstyringsverktøy. Framskrivning tar årets samspilltall og ganger mot snitt utviklingsiste 3 år. Tall i 1000.

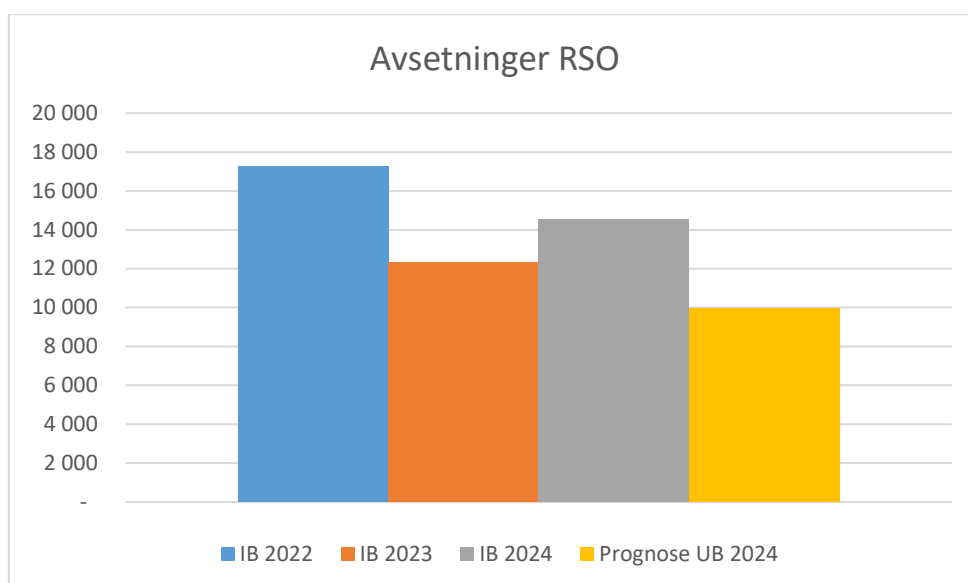
Budsjettene for prosjektporteføljen blir stadig bedre, og flere av effektene i BOA-samspillet er direkte knyttet opp til aktivitetsnivået.

Avsetningsnivå

NV har redusert avsetninger i takt med føringer og forventninger fra rektor. Økte kutt i bevilgning har gitt en raskere nedgang enn planlagt og per første tertial estimeres det et samlet underskudd på RD og RSO på ca. 11 millioner kroner. Det er uvanlig stor usikkerhet i prognosen, der resultatet kan bli dårligere om fakultetet ikke oppnår ønsket resultat av igangsatte prosesser i løpet av 2024.



Figur 2: Avsetninger RD siste 3 år og prognose etter 1T 2024



Figur 3: Avsetninger RSO siste 3 år og budsjettert prognose etter 1T 2024

De store risikoene for 2024 for er som i fjor knyttet til lønnseffekter og samspillet med BOA-aktivitet. Drift og investeringer er allerede på et minimumsnivå og alt som må kjøpes inn utover planlagt minimumsnivå vil gi nye avvik mot budsjett og reduserte avsetninger.

Notat

Til: NV fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/KM

O-sak Søkertall 2024

Vedlegg:

1. Presentasjon av søkertall fra Samordna opptak for 2024

Bakgrunn

Styret gis her en presentasjon av årets søkertall til 3-, 5-årig og 2-årige masterprogram ved NV-fakultetet. Inkludert i presentasjonen er også trender i fagvalg i videregående skole som viser stor nedgang i antall elever som velger fordypning i realfag de siste årene.

Nasjonalt sett ser vi en økning i søkertall til høyere utdanning i 2024, mens søkningen til NTNU holder seg stabilt. For NVs del ser vi en gledelig økning for nesten alle program; høyest for bachelor i bioingeniør Trondheim og Ålesund, bachelor i realfag kjemi og fem-årig Bioteknologi Trondheim. Selv om det er en økning i søkertall til realfag i kjemi ved NV, er det nasjonalt store utfordringer i rekruttering til realfagprogram i kjemi.

Størst nedgang i søkertall i 2024 opplever NV for studieprogrammene i Matvitenskap, teknologi og bærekraft, Materialteknologi-programmene (både siv.ing. og ingeniør) og bachelor i Bioteknologi i Ålesund.

For 2-årige masterprogram opplever vi totalt sett stabile søkertall fra Norge, Norden og Europa, men det er store variasjoner på programnivå fra år til år. Med regjeringens innføring av skolepenger for studenter utenfor EU/EØS, er dette rekrutteringsgrunnlaget helt falt bort for sektoren uten at andre tiltak, som for eksempel utenlandsstipend, er satt inn. NV sliter med å få fylt plassene på to-årige masterprogram, og i den forbindelse jobbes det med å få avklart

Postadresse 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse Hovedbygningen	Telefon +47 73595000	Saksbehandler Elizabeth Bogal- Allbritten
Norway	postmottak@ntnu.no			elizabeth.bogal- allbritten@ntnu.no
Høgskoleringen 1	www.ntnu.no			Tlf: 73 41 24 24

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

ansvarsdeling i forhold til rekrutteringstiltak samt faglige revisjonsprosesser for flere av programmene våre.

Det er flere revisjons- og utviklingsprosesser i gang for mange av NVs program, som blir viktig for kvaliteten i NVs utdanningsportefølje og for å opprettholde attraktiviteten av våre program.

Søkertall 2024

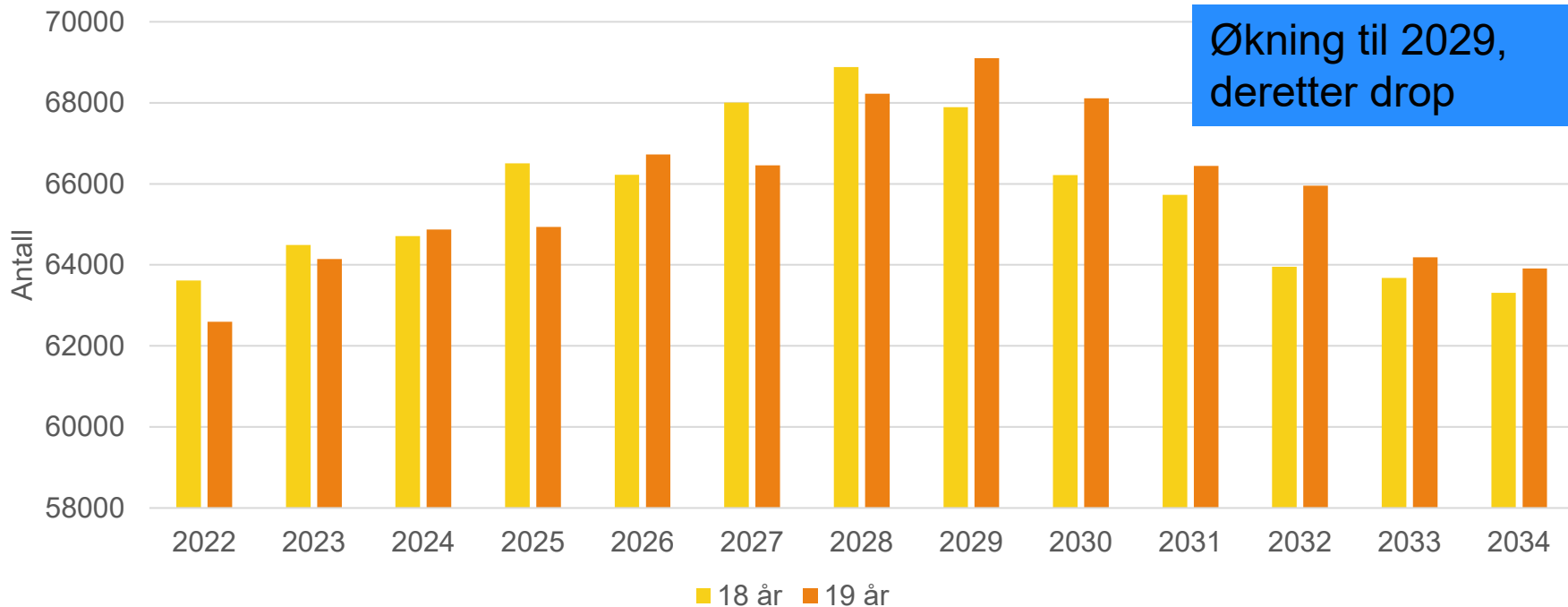
Prodekan Karina Mathisen

Vårt rekrutteringsgrunnlag

Befolkningsutvikling

Framskrevet folkemengde, antar middels fruktbarhet, levealder og innvandring

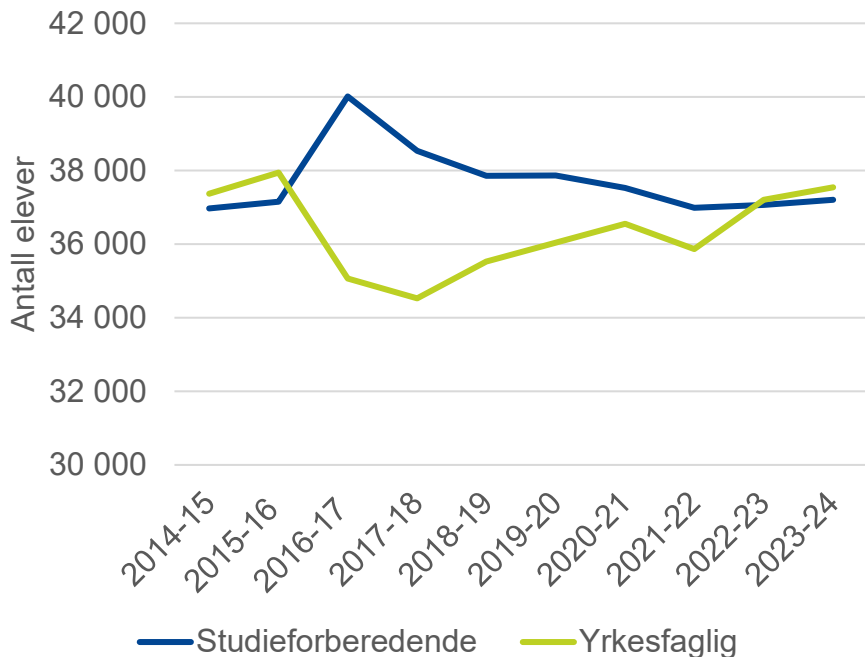
Fremskrivning ungdomskull



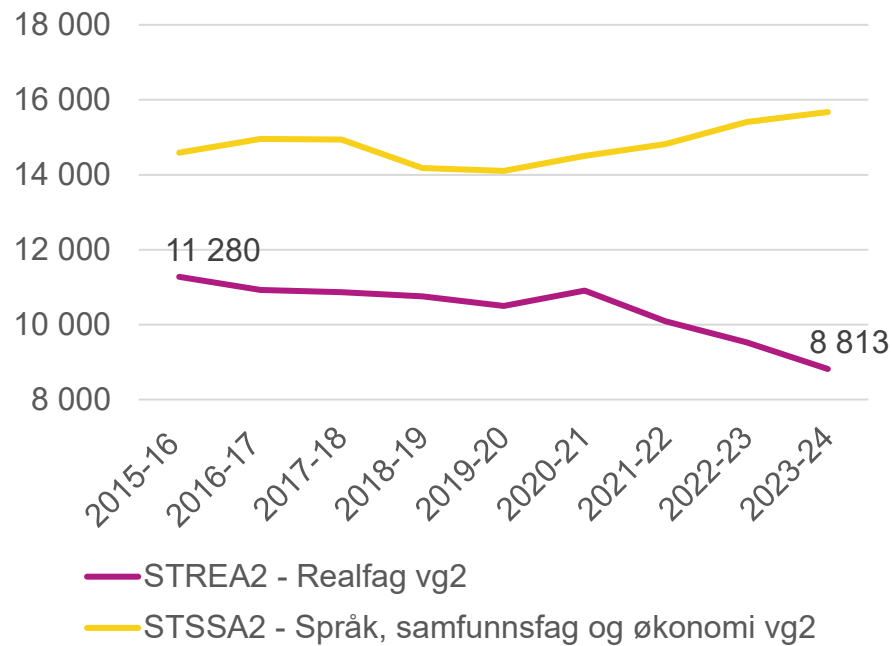
Fagvalg vg 1 og vg 2

2400 færre velger realfag siden 2015: 22% reduksjon

Valg i vg 1



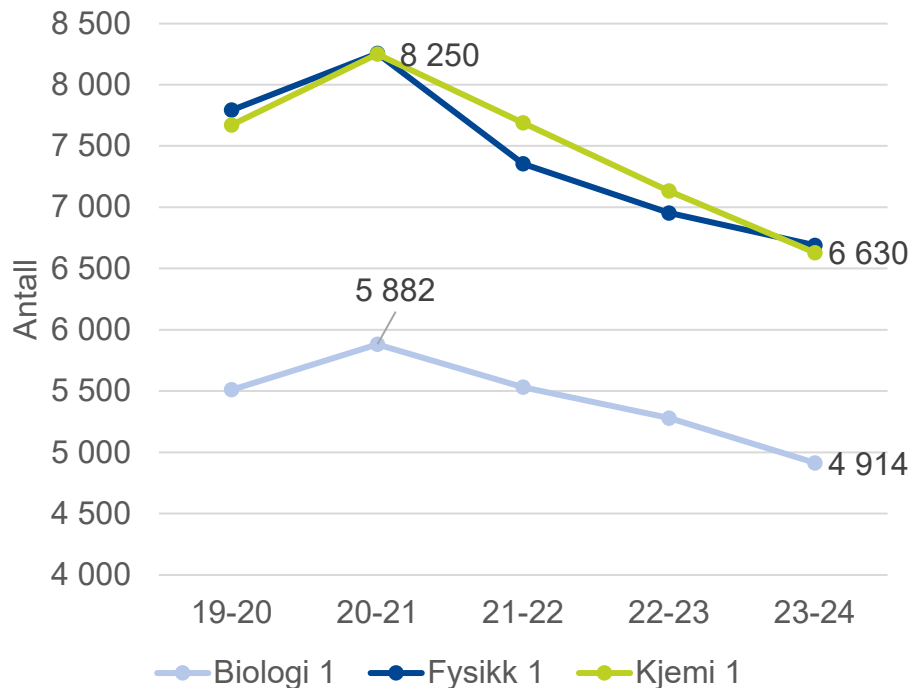
Valg i vg 2



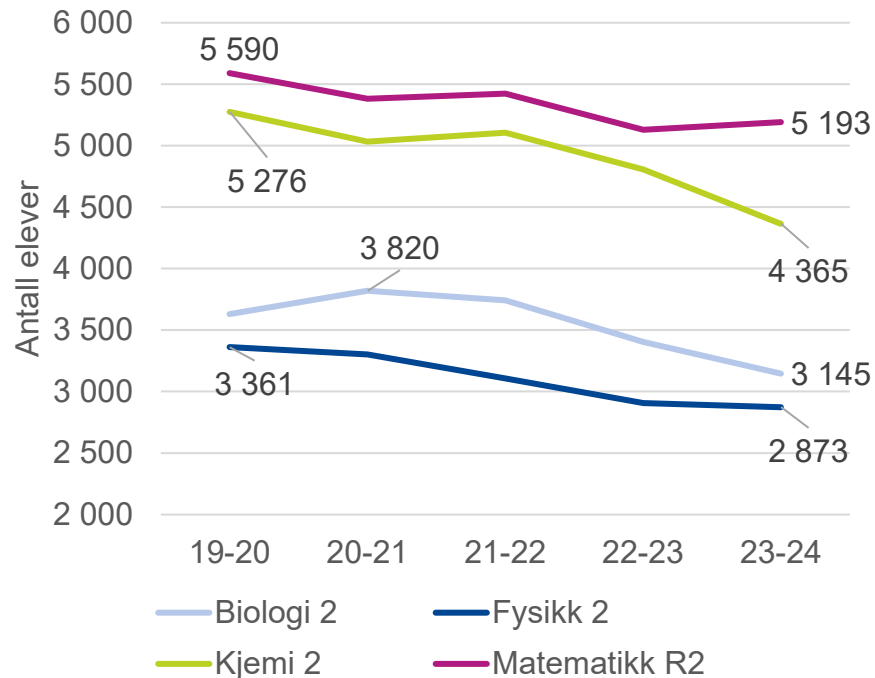
I 203/24: flere velger yrkesfag over studieforberedende

Fagvalg videregående skole

Fagvalg VG2



Fagvalg VG3



VG2: 1600 færre velger kjemi og fysikk (20%),
1000 færre biologi (16%), siden 2020

VG3: Trender følger valg i VG2, R2 stabilt
siste to år

Årets søkertall

Søkertall nasjonalt Samordna opptak

Antall søkere nasjonalt
135 980 → 142 416
2023 2024

+6436, +5%



Søkere med NTNU på førstevalg

23 981 → 23 888
2023 2024

-93, -0,4%



Vi vil undersøke hvem som øker
når vi har tallene

Totalt antall søknader til NTNU

51 326 → 50 641
2023 2024

-685, -1,3%



Topp 20 førstevalg realfag nasjonalt

Lærested	Program	Planlagte studieplasser	Søkere	Søknader førstevalg	Førstevalg pr plasser
NTNU	Bioteknologi, Trondheim	35	931	156	4,5
UIA	Biologi, årsstudium, nettbasert	30	451	124	4,1
UIO	Kjernefysikk og nukleærteknologi	20	573	74	3,7
UIO	Honoursprogram, Realfag	20	351	74	3,7
NTNU	Geologi	33	611	113	3,4
UIO	Matematikk: finans, forsikring og økonomi	30	609	99	3,3
NTNU	Biomarin innovasjon	40	842	125	3,1
UIB	Fiskehelse – akvamedisin	25	423	78	3,1
UIB	Geovitenskap, retning geofysikk	12	353	35	2,9
UIB	Geofag og informatikk	23	395	60	2,6
NMBU	Frie realfag	30	411	75	2,5
UIB	Geovitenskap, retning geologi	38	453	95	2,5
UIT	Nautikk	20	249	48	2,4
NMBU	Skogfag	35	346	82	2,3
UIS	Matematikk og fysikk	10	115	23	2,3
UIO	Realfag	36	367	78	2,2
NMBU	Økologi og naturforvaltning	30	307	64	2,1
NTNU	Biologi	75	869	157	2,1
NMBU	Bioteknologi	40	660	80	2,0
NTNU	Biologi og kjemi, realfag (årsst)	20	389	40	2,0

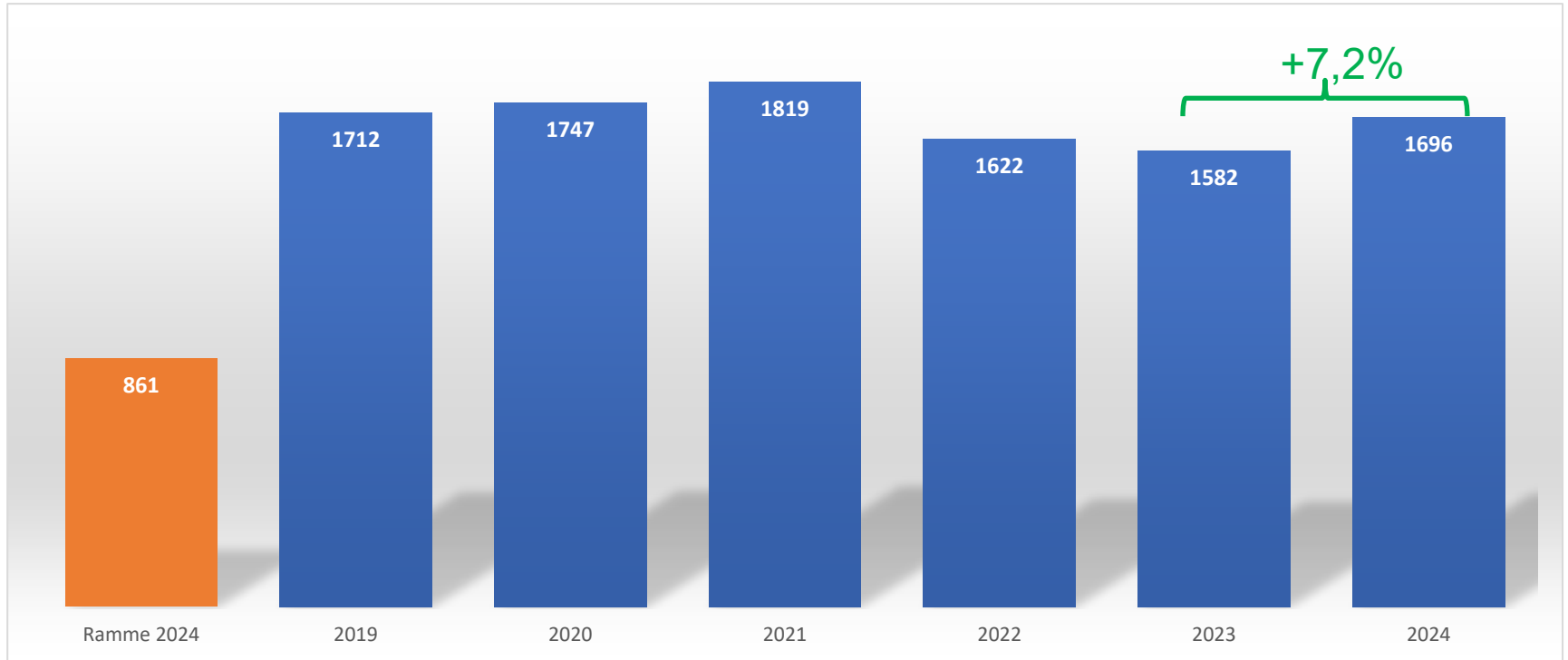
Topp 20 førstevalg realfag nasjonalt

Lærested	Program	Planlagte studieplasser	Søkere	Søknader førstevalg	Førstevalg pr plasser
AHO	Design	30	953	249	8,3
NTNU	Industriell økonomi og teknologiledelse	160	2262	1233	7,7
UIB	Informasjonsteknologi og økonomi	25	848	130	5,2
UIB	Data science	20	831	81	4,1
NTNU	Industriell design	43	872	173	4,0
NTNU	Georessurser og geoteknologi	31	765	120	3,9
UIA	Industriell økonomi og teknologiledelse	30	467	104	3,5
UIB	Medisinsk teknologi	32	722	85	2,7
NTNU	Datateknologi	160	1601	409	2,6
NTNU	Kybernetikk og robotikk	148	1387	373	2,5
NTNU	Nanoteknologi	40	832	96	2,4
NTNU	Marin teknikk	97	1388	231	2,4
UIS	Industriell økonomi, alle linjer	42	430	99	2,4
NTNU	Ingeniørgeologi	29	536	66	2,3
NTNU	Maskin- og energiteknologi	140	1580	318	2,3
NTNU	Fysikk og matematikk	125	1250	282	2,3
UIB	Energi	49	862	105	2,1
NMBU	Industriell økonomi	60	626	124	2,1
UIS	Datateknologi	29	379	59	2,0

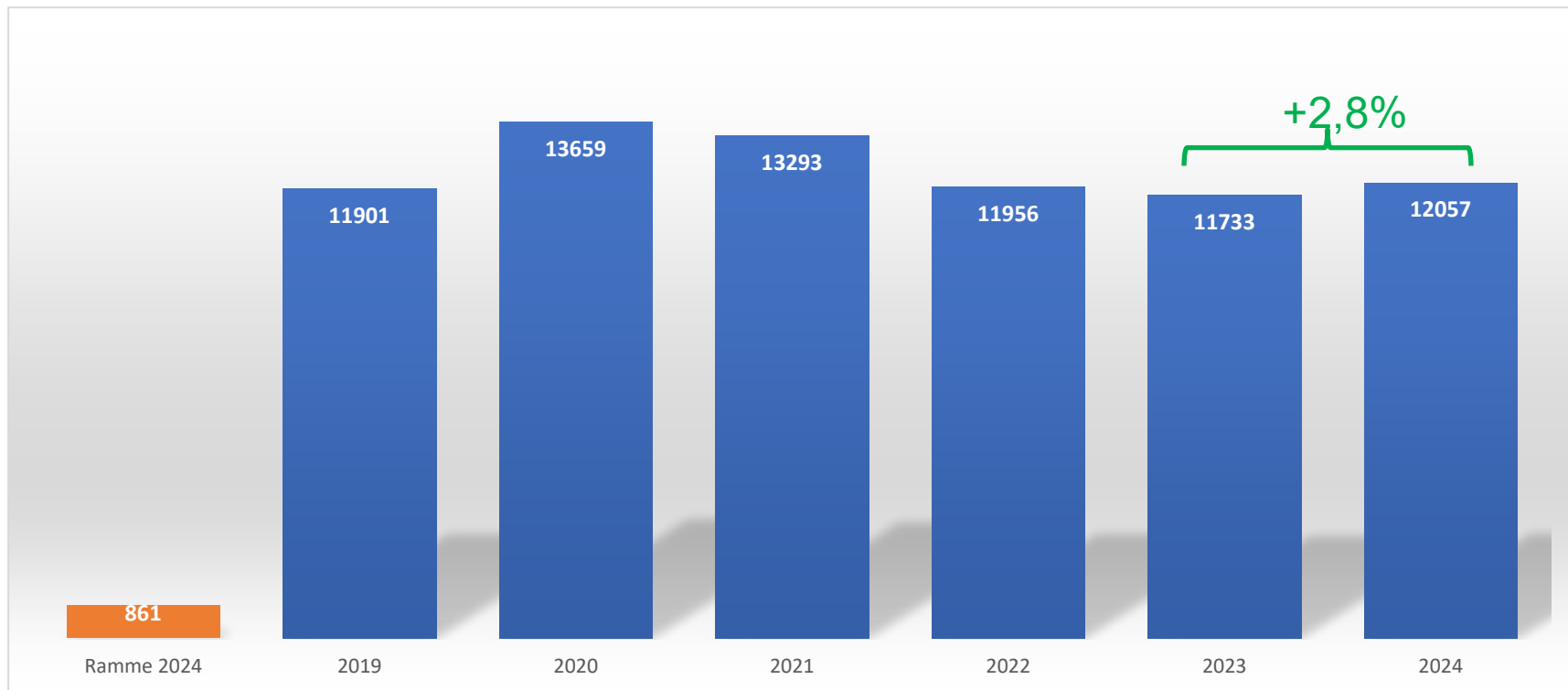
Topp 20 førstevalg ingeniør nasjonalt

Lærested	Program	Planlagte studieplasser	Søkere	Søknader førstevalg	Førstevalg pr plasser
NTNU	Ingeniør, flyingeniør	25	1915	453	18,1
NTNU	Ingeniør, bygg, fleksibel, deltid	30	474	129	4,3
UIT	Ingeniør, datateknikk, Narvik	40	461	165	4,1
NTNU	Ingeniør, maskin, fleksibel, deltid	26	364	107	4,1
USN	Ingeniør, maskin - produktutvikling	10	142	36	3,6
UIS	Ingeniør, energi- og petroleumsteknologi	45	707	150	3,3
UIT	Ingeniør, prosessteknologi, Narvik	15	207	48	3,2
HVL	Ingeniør, brannsikkerhet	20	235	58	2,9
HVL	Ingeniør, elektroteknologi, Haugesund	10	80	29	2,9
NTNU	Ingeniør, elektro	20	308	52	2,6
NTNU	Ingeniør, automatisering og intelligente systemer, Trondheim	54	1225	138	2,6
NTNU	Ingeniør, automatisering og intelligente systemer, Ålesund	22	393	56	2,5
NTNU	Ingeniør, maskin, Trondheim	90	1500	221	2,5
HIØ	Ingeniør, data	23	286	56	2,4
OSLOMET	Ingeniør, data	100	1217	238	2,4
NTNU	Ingeniør, bygg, Trondheim	105	1512	235	2,2
HVL	Ingeniør, havteknologi	30	506	65	2,2
NTNU	Ingeniør, data - cybersikkerhet og programmering	40	622	86	2,2
NTNU	Ingeniør, fornybar energi, Trondheim	70	1231	150	2,1

NV: økning 1. pri. søkere (3-/5-årig)

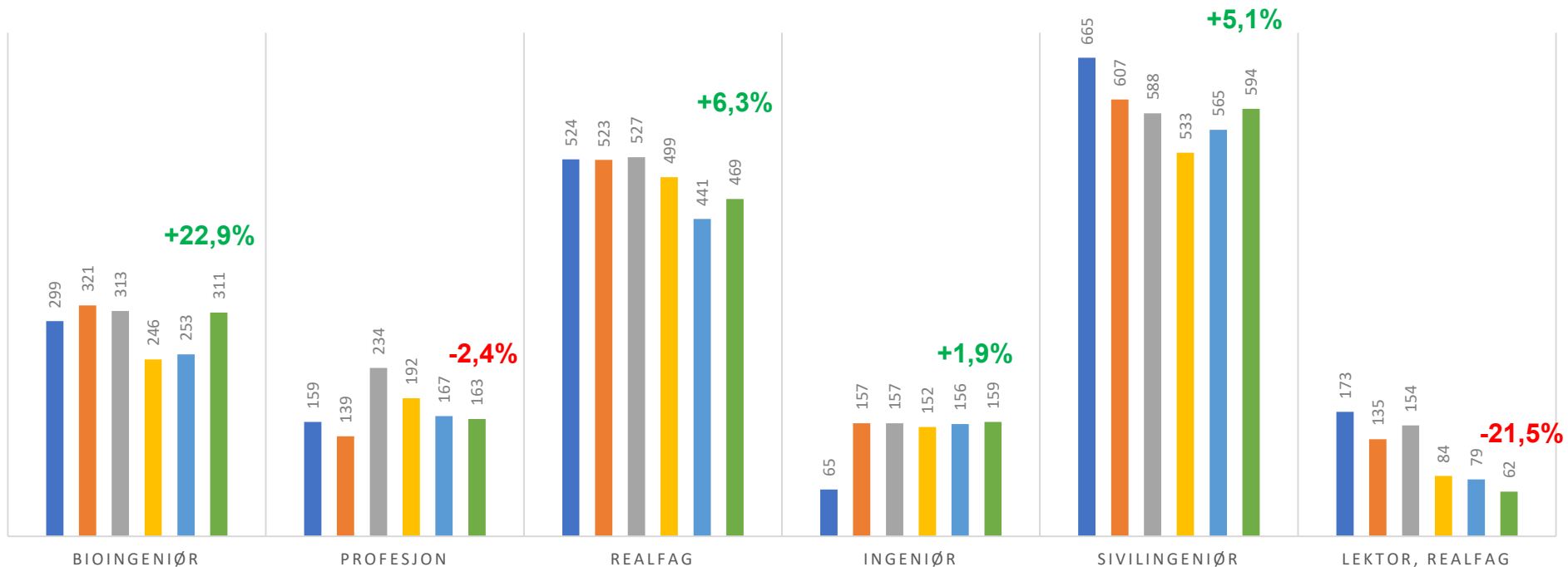


NV: Total # søkere (3-/5-årig)



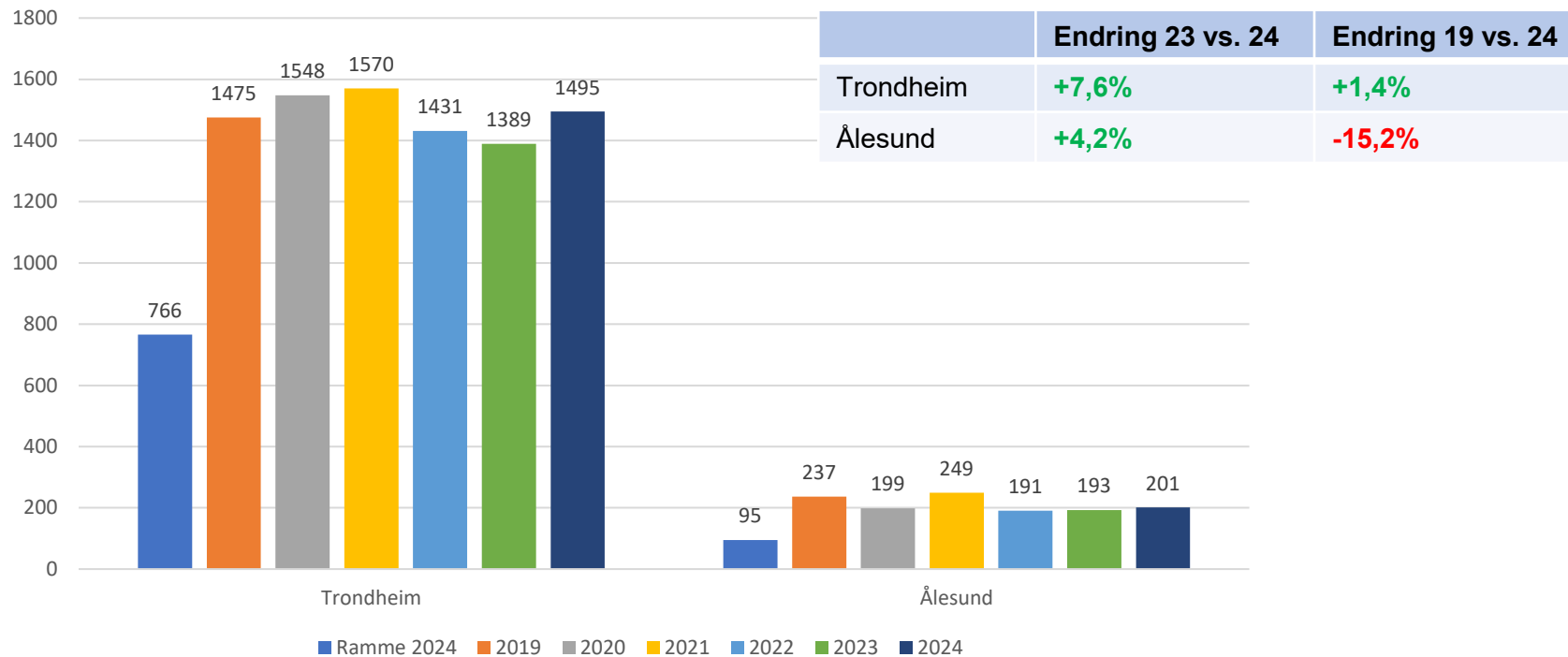
NV Programtyper – 1.pri søkere (3-/5-årig)

■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022 ■ 2023 ■ 2024



* ikke inkludert i oversikt over NV

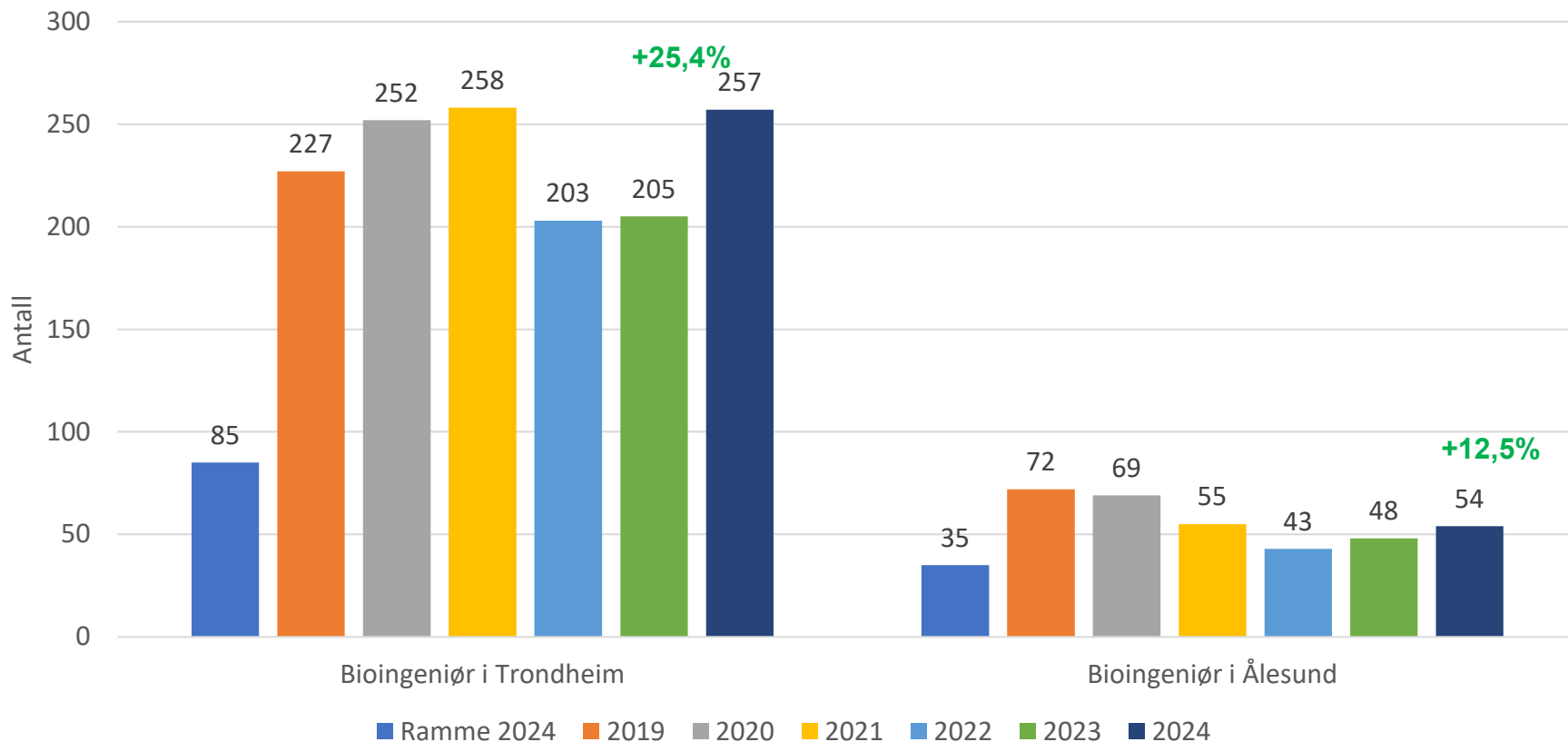
NV: 1. pri søkere studieby



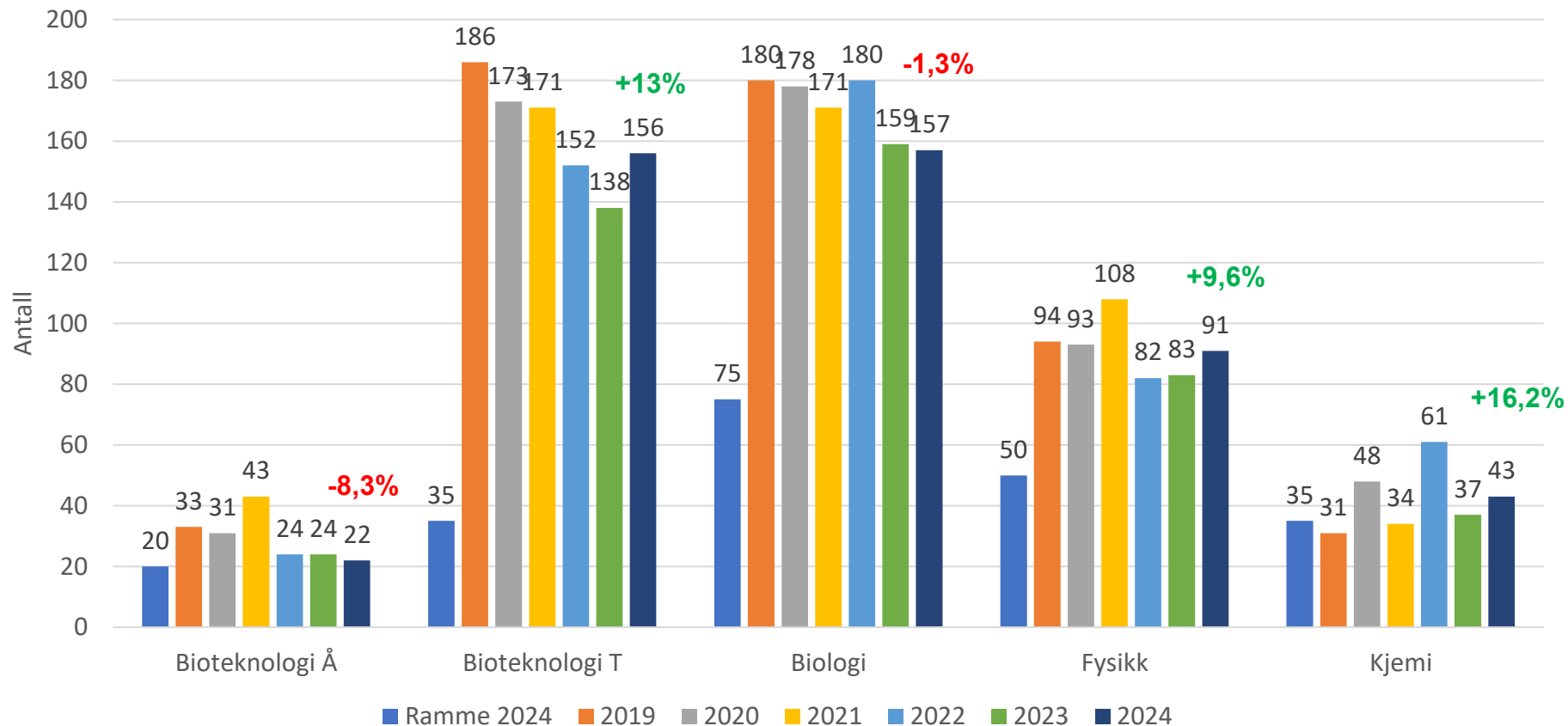
NV: Endring % i 1.pri søker/plass (3-/5-årig)

Studie	Ramme 2024	1.pri 2023	1. pri 2024	1.pri/plass 2024	% endring i antall, 23-24
Bioingeniør, Trondheim	85	205	257	3,0	25 %
Kjemi	35	37	43	1,2	16 %
Bioteknologi, Trondheim	35	138	156	4,5	13 %
Bioingeniør, Ålesund	35	48	54	1,5	13 %
Fysikk	50	83	91	1,8	10 %
Fysikk og matematikk	125	259	282	2,3	9 %
Ingeniør, havbruk	45	66	70	1,6	6 %
Ingeniør, kjemi	40	57	60	1,5	5 %
Nanoteknologi	40	92	96	2,4	4 %
Biomarin innovasjon	40	121	125	3,1	3 %
Industriell kjemi og bioteknologi	120	176	180	1,5	2 %
Biologi	75	159	157	2,1	-1 %
Materialteknologi	40	38	36	0,9	-5 %
Bioteknologi, Ålesund	20	24	22	1,1	-8 %
Ingeniør, materialteknologi	38	33	29	0,8	-12 %
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	38	46	38	1,0	-17 %
Lektorutdanning, realfag	65	79	62	1,0	-22 %

Bioingeniør: Utvikling i # 1. pri søkere

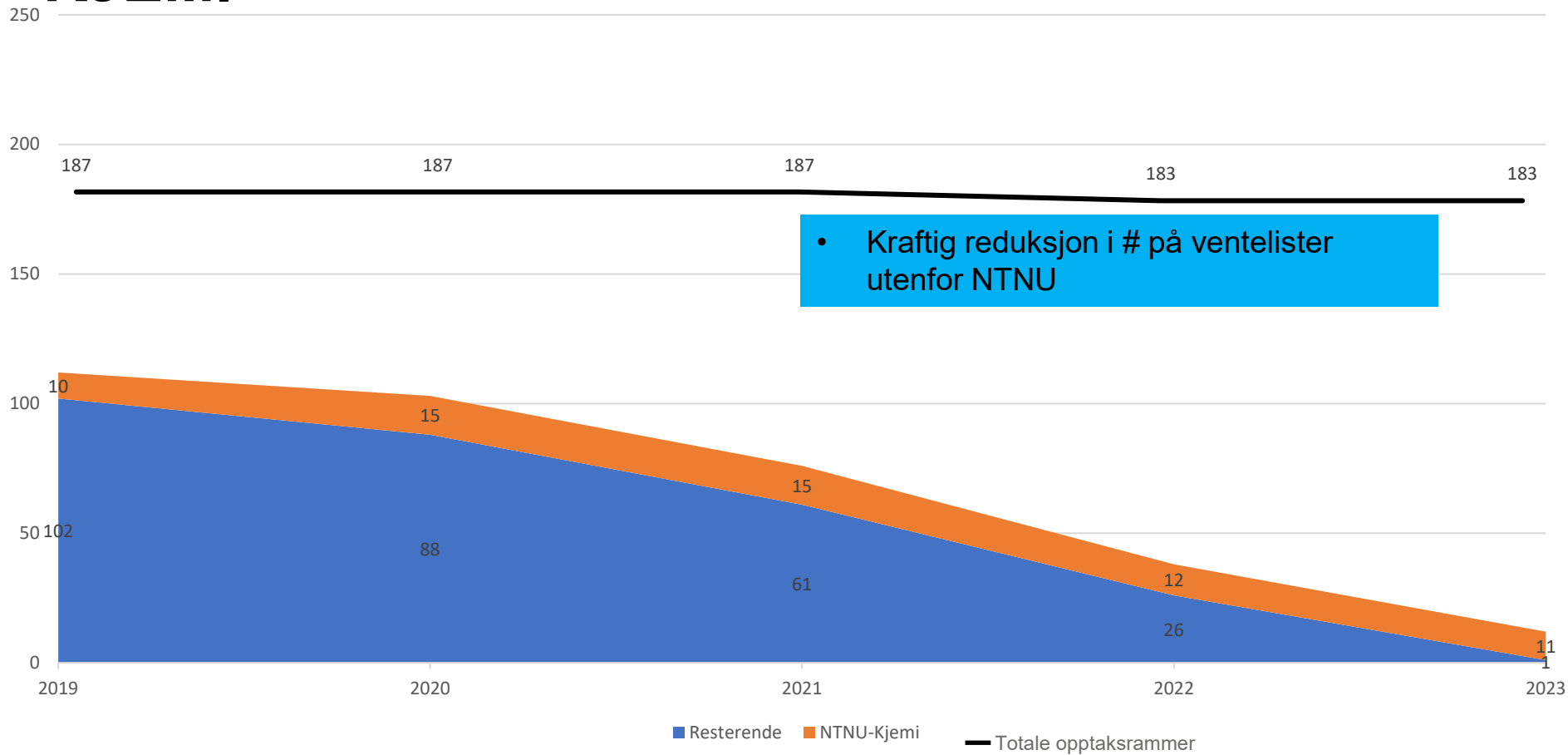


Realfag: Utvikling i # 1. pri søkere



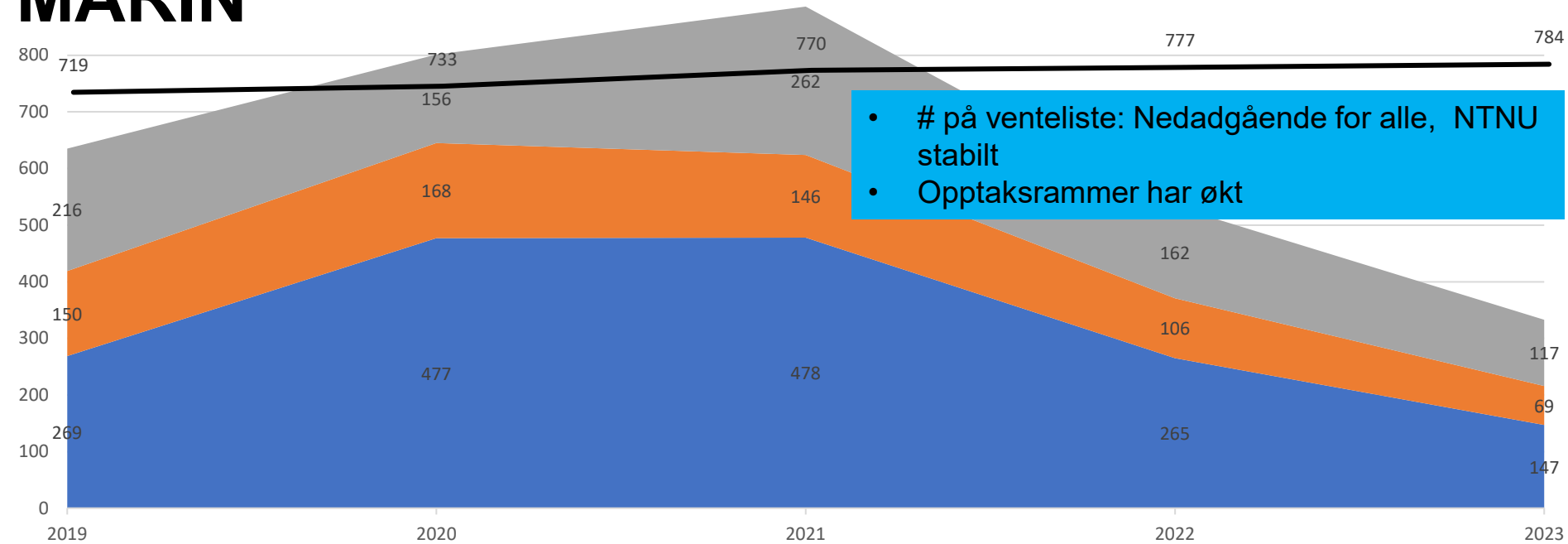
Nasjonale trender våre fagområder

Antall på venteliste etter hovedopptak i forhold til nasjonal ramme – hvem er våre konkurrenter?



BIOLOGI/ MARIN

på venteliste: NTNU vs. resten av Norge vs. totalrammer, 3- og 5-årige



- # på venteliste: Nedadgående for alle, NTNU stabilt
- Opptaksrammer har økt

Resterende:
 NMBU – Akvakultur
 NMBU – Miljøvitenskap
 NMBU – Økologi og naturforvaltning
 * Nord – Biologi

UiA – Biologi
 UiB – Biologi
 UiB- Fiskehelse (5)

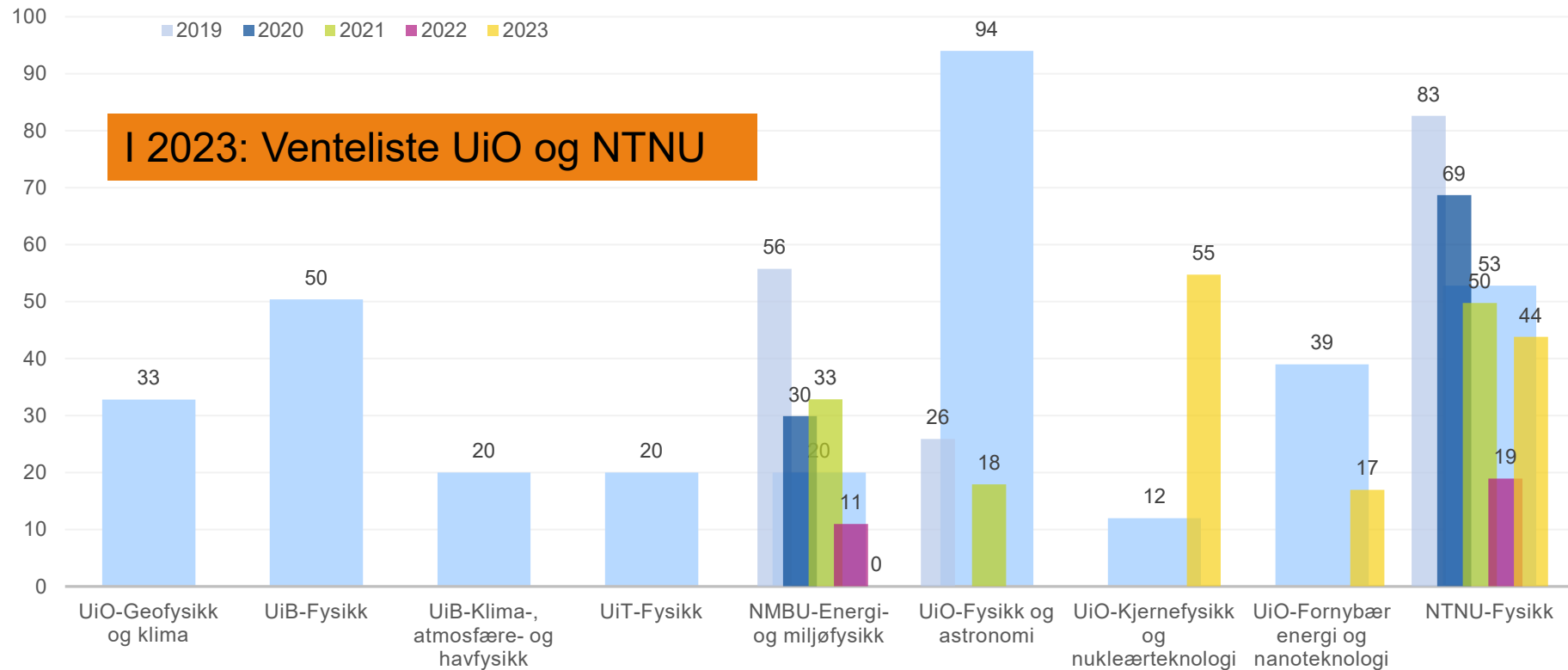
UiB – Molekylærbiologi
 UiO – Biovitenskap
 UiS – Biologisk kjemi

* UiT – Biologi
 UiT – Akvamedisin (5)
 * USN – Natur- og miljøforvaltning

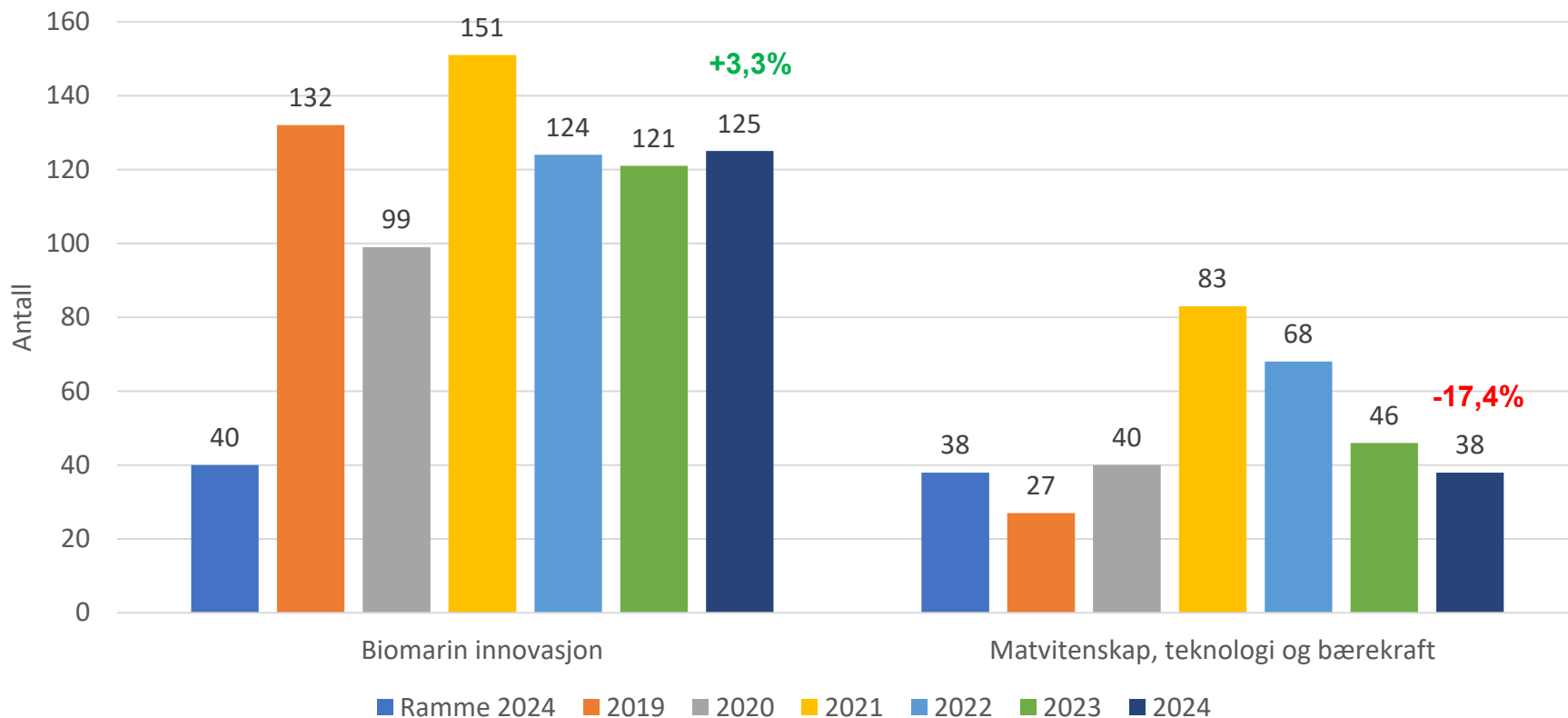
* program med 0 på venteliste hvert år og som ikke påvirker resultatet

FYSIKK

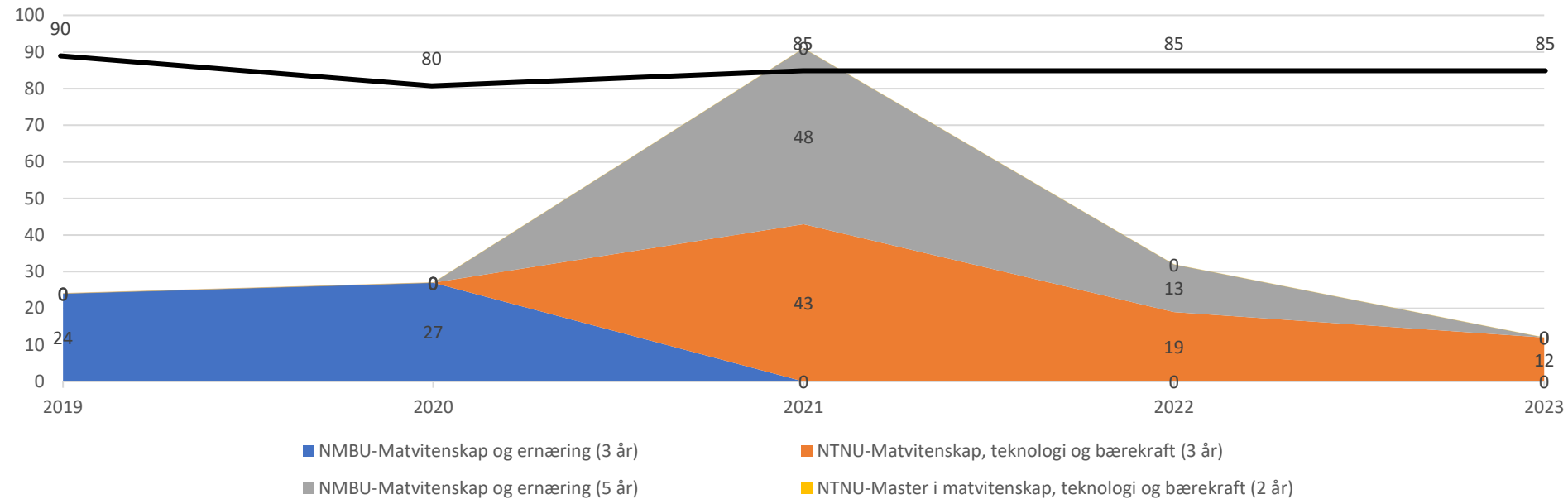
på venteliste vs. gjennomsnittlige opptaksrammer



Profesjon: Utvikling i # 1. pri søkere

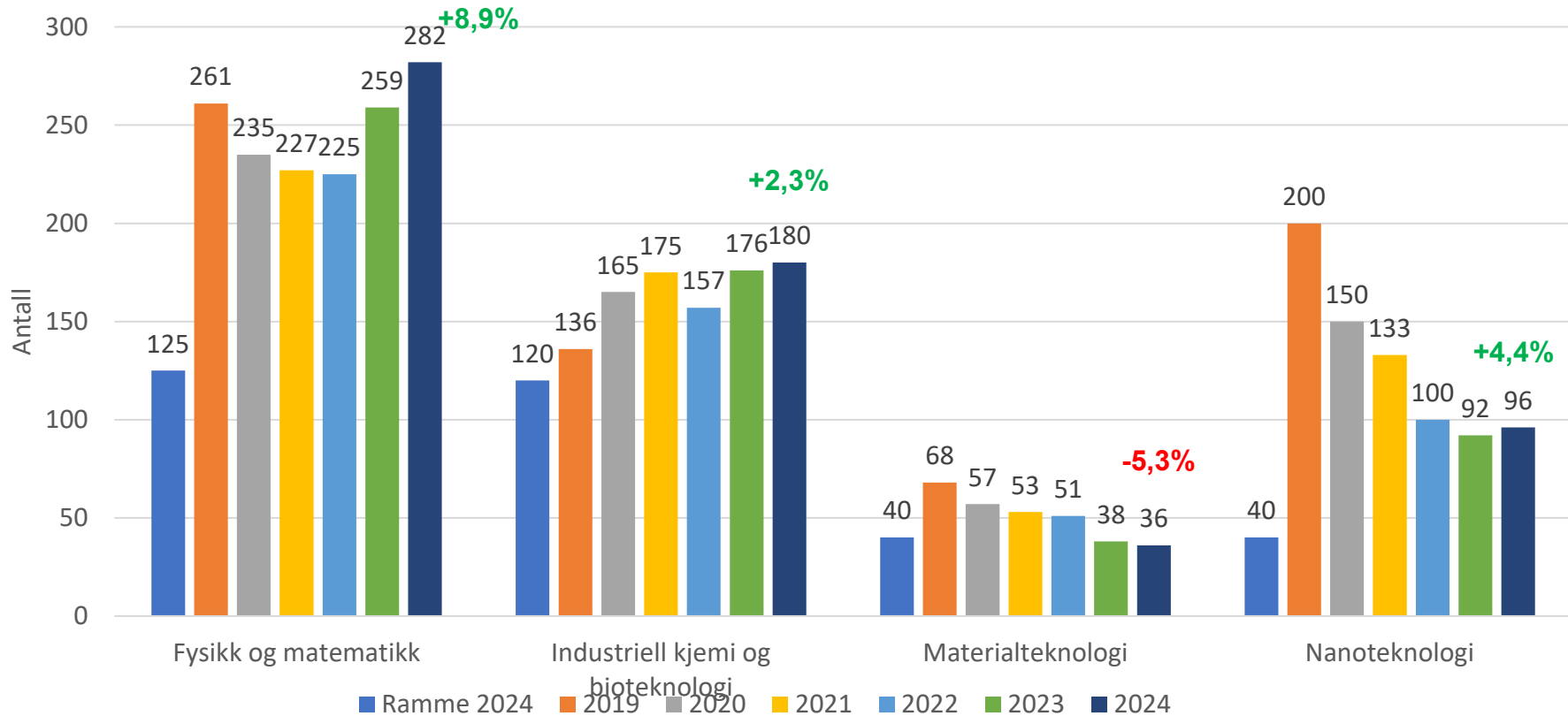


på venteliste, 2019-2023



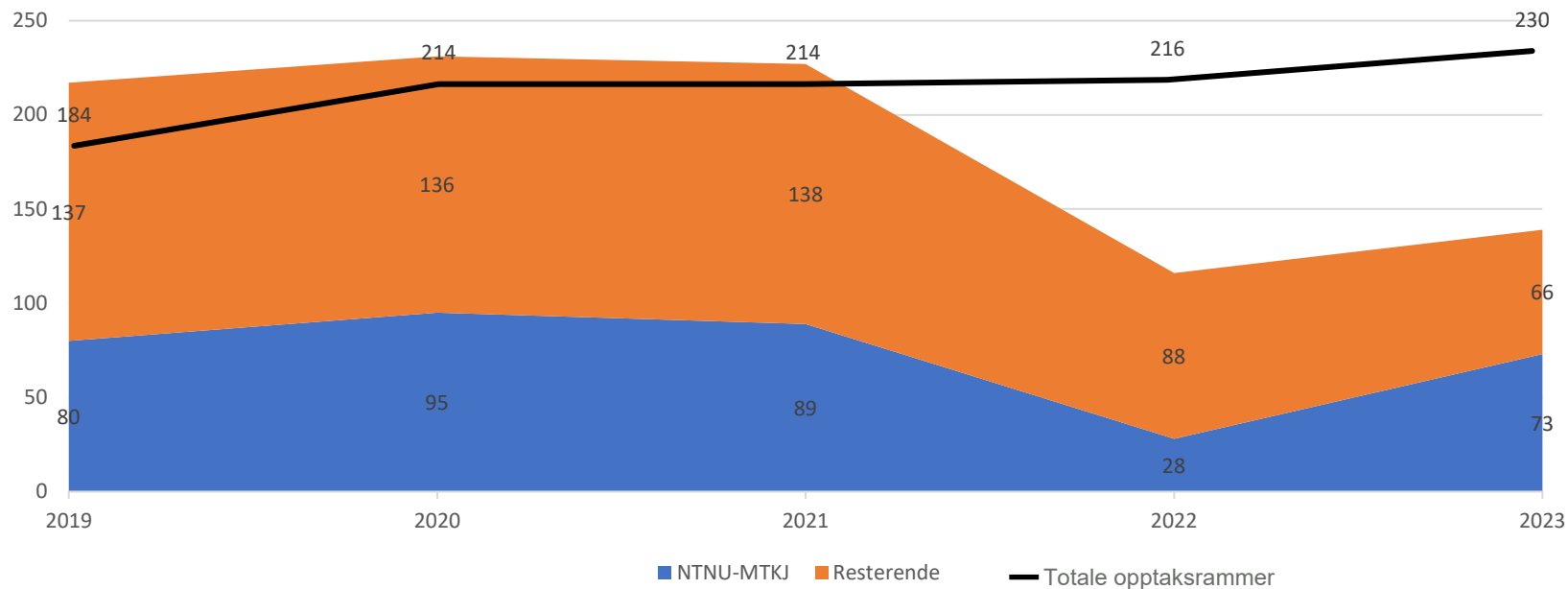
- # på venteliste: kraftig økning fra 20 til 21, kraftig reduksjon fra 21 til 23
- Opptaksrammer stabile

Siv.ing.: Utvikling i # 1. pri søkere



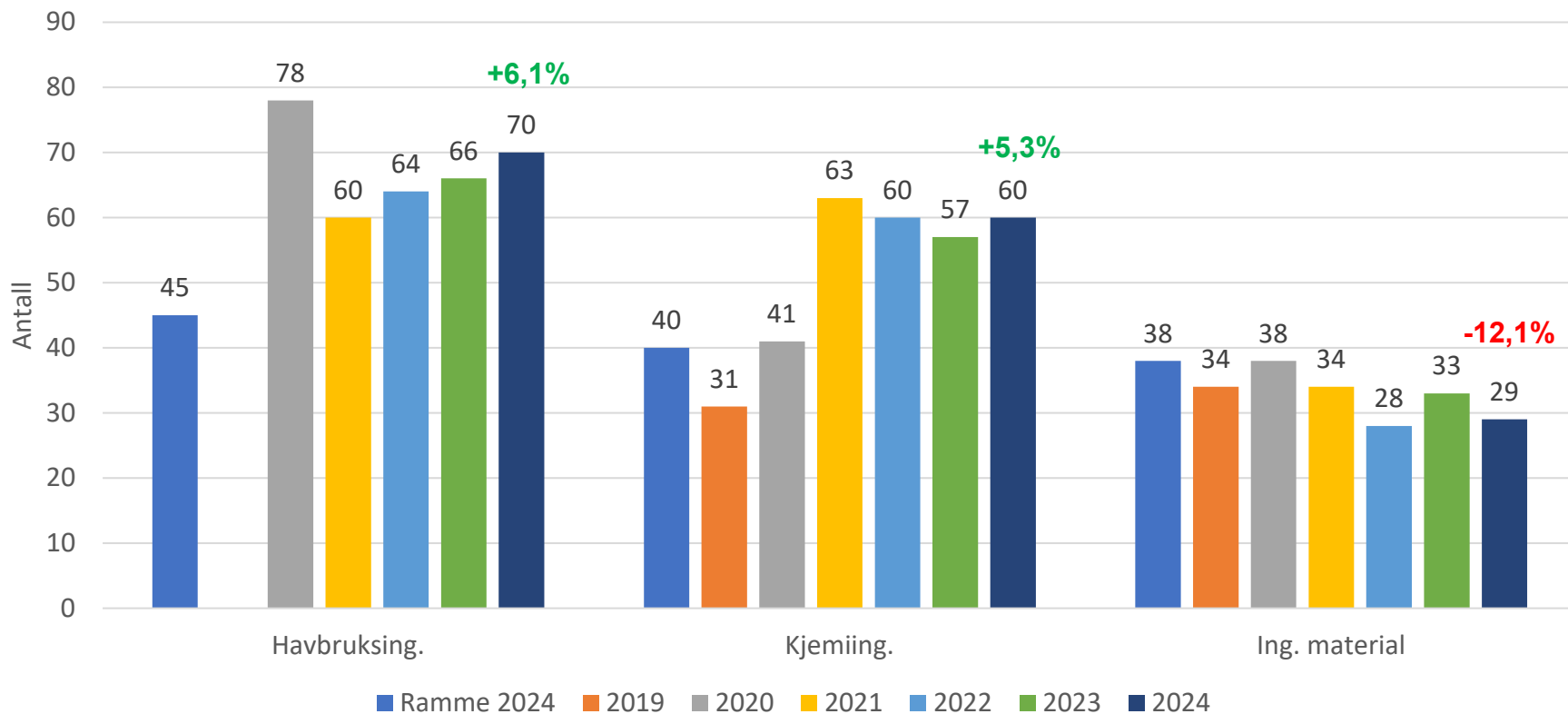
Siv.-ing: MTKJ

på venteliste vs. totale opptaksrammer



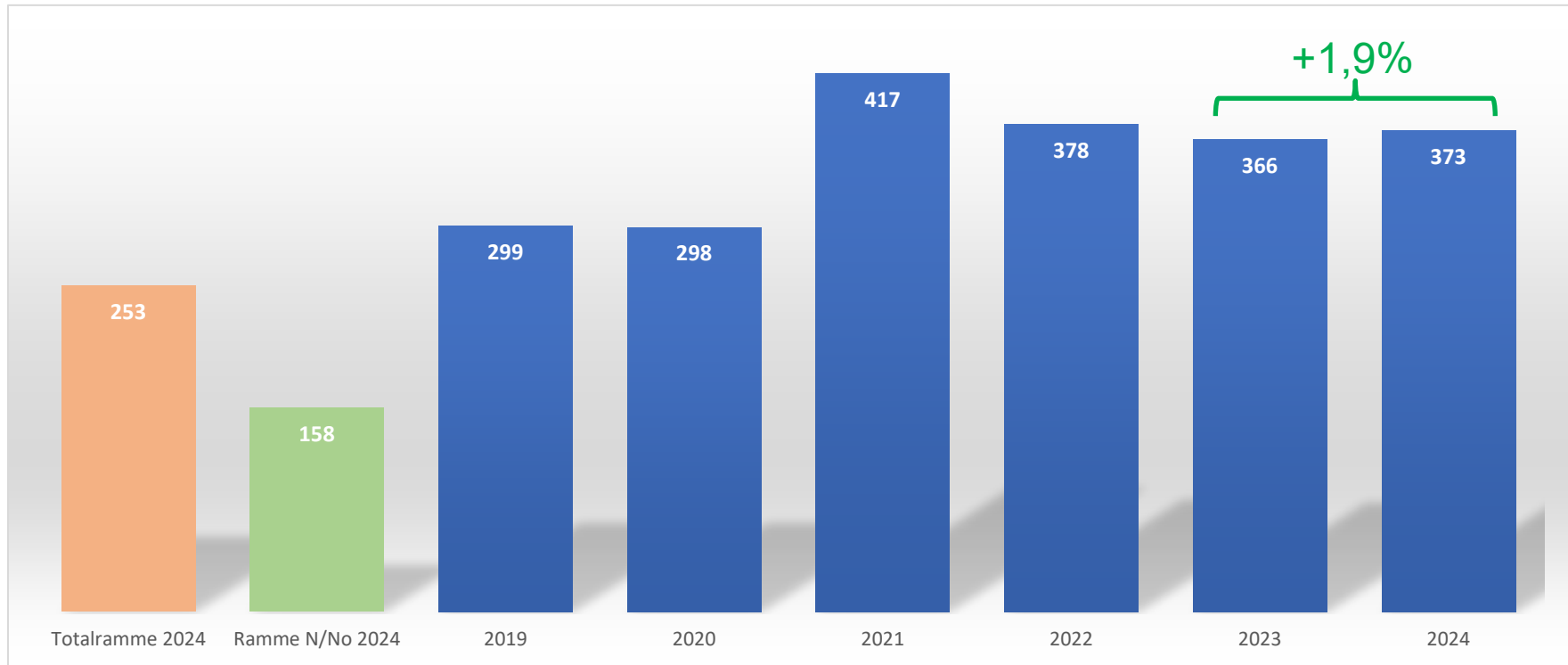
- # på venteliste: nasjonal stor nedgang fra 21 til 22, svak økning fra 22 til 23
- Opptaksrammer har økt

Ingeniør: Utvikling i # 1. pri søkere



NV, 2-ÅRIGE STUDIEPROGRAM

NV: 1. pri. norske/nordiske søkere (2-årige)



2-årig Master norsk/nordisk kvote

Studieprogramnavn	Total-ramme 2024	Ramme N/No 2024	1. pri 2022 (N/No)	1.pri 2023 (N/No)	1. pri 2024 (N/No)	Endring 24 vs. 23 #	Endring 24 vs. 23 %
Materials Science and Engineering - Materials	10	6		14	33	19	136 %
Master i Matvitenskap, teknologi og bærekraft	15	15	33	17	35	18	106 %
Natural Resources Management, Geography	8	4	9	5	9	4	80 %
Natural Resources Management, Biology	8	4	11	16	23	7	44 %
Biotechnology	20	15	58	47	60	13	28 %
Sustainable Chemical and Biochemical Engineering	14	10	42	26	31	5	19 %
Biology	22	12	47	44	45	1	2 %
Environmental Toxicology and Chemistry	17	11	20	23	21	-2	-9 %
Ocean Resources	31	24	64	68	55	-13	-19 %
Physics	28	21	36	45	28	-17	-38 %
Biology - NABIS	5	5	5	10	6	-4	-40 %
Chemistry	12	8	25	25	14	-11	-44 %
Materials Science and Engineering - Energy Storage	22	16		25	13	-12	-48 %
NV Total	253	158	350	365	373	8	2 %

Søkere, 2-årig master, INT (utenfor EU) og EU

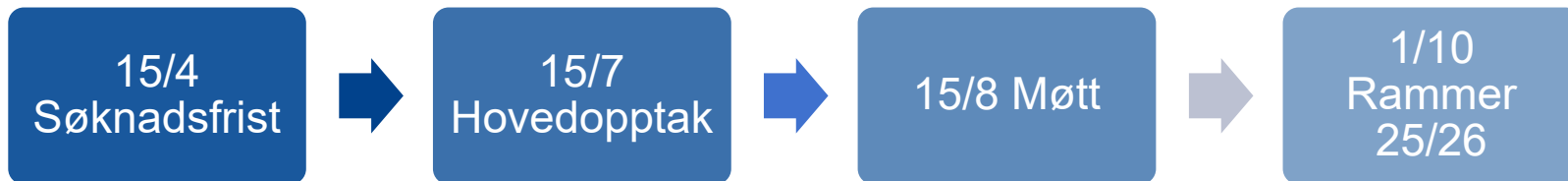
Program	INT		EU		% Endring fra 2023 til 2024 INT	% Endring fra 2023 til 2024 EU
	2023	2024	2023	2024	INT	EU
Ocean Resources	56	14	8	15	-75 %	88 %
Materials Science and Engineering - Energy Storage	140	ingen kvote	5	7		40 %
Biology	266	45	32	41	-83 %	28 %
Chemistry	121	ingen kvote	7	8		14 %
Materials Science and Engineering - Materials	183	ingen kvote	8	9		13 %
Physics	91	ingen kvote	24	27		13 %
Natural Resources Management, Geography	59	16	16	17	-73 %	6 %
Natural Resources Management, Biology	94	14	10	10	-85 %	0 %
Environmental Toxicology and Chemistry	151	ingen kvote	17	15		-12 %
Biotechnology	417	ingen kvote	37	27		-27 %
Sustainable Chemical and Biochemical Engineering	163	45	25	15	-72 %	-40 %
NV	1741	134	189	191	-92 %	1 %

Effekt av skolepenger, søkere utenfor EU

	2022			2023			2024		
Program (med INT-kvote i 2024)	Tilbud	Ja-svar	Møtt	Tilbud	Ja-svar	Møtt	Tilbud	Ja-svar	Møtt
Biology	17	7	5	4	4	2	5	3	
MSCHEMBI	35	13	9	9	8	0	1	0	
Natural Resources Management – Biology	35	13	5	3	3	0	0	0	
Natural Resources Management – Geography	10	4	2	0	0	0	1	0	
Ocean Resources	9	7	4	6	5	1	0	0	
NV total	106	44	25	22	20	3	7	3	
Endring ift. 2022				-79%	-55%	-88%	-93%	-93%	

Oppsummering søkertall 2024

- Nasjonal økning i søkertall, liten endring på NTNU
- For NV: økning nesten alle program; høyest for bioingeniør Trondheim og Ålesund, realfag kjemi og bioteknologi Trondheim.
- Størst nedgang for Matvitenskap, teknologi og bærekraft, fortsatt nedgang materialteknologi siv.-ing. og ingeniør, og bioteknologi Ålesund
- 2-årig master; 2% økning N/No kvote, 1% økning i søkere fra EU
 - Søkertall varierer fra år til år
 - Utenfor EU krever stipend
- Prosesser i gang for mange program – viktig for NVs utdanningsportefølje og for å opprettholde attraktivitet inn og ut for våre program



Notat

Til: NVs Fakultetsstyre

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/KM

O-sak – Status for porteføljeutvikling

Bakgrunn

NV-fakultetet har et strategisk mål om å gi et tydeligere studietilbud innenfor de ulike fagområdene vi tilbyr, og en samlet studieprogramportefølje som gjenspeiler behov i samfunnet. De økonomiske rammebetingelsene for UH-sektoren blir strammere i årene som kommer, og antall stillinger ved fakultetet må som følge av dette reduseres. For NVs studieprogrammer er det derfor viktig å vurdere ressursbruken i emner som gjør at studieprogrammene i sin helhet er økonomisk bærekraftig. Fakultetet må i tillegg til å sørge for en balansert ressursbruk, også frigjøre tid til utvikling av studieprogrammene våre gjennom blant annet økt programdrevet tilnærming og langsgående fagstrenger i tråd med FTS (Fremtidens Teknologistudier)-prinsippene. NV ser et klart behov for å redusere antall studieløp ved fakultetet, og i tillegg tydeliggjøre hvilke kompetanser vi skal bidra med til samfunnet i årene som kommer.

NV har siden januar 2022 jobbet med tiltak på utdanningsområdet hvor det overordnede målet er en studieportefølje som er effektiv, dynamisk og bidrar til samfunnsbehovene. Nye rammebetingelser i sektoren fører til at kampen om studentene og studieplassene hardner til, og NV må derfor sørge for god utnyttelse våre studieplasser og kontinuerlig utvikle våre studieprogram så de er attraktive, av god kvalitet og har høy gjennomføringsgrad.

Styret vil orienteres om status for prosessen for utvikling av NVs programportefølje i styremøtet.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.