

Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 24 april 2025 kl. 0900 -1200 Møtested: Møterom E1-118, Realfagbygget

Signatur:

Møte 2/25 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS - sak 5/25 – Tilsetting av instituttledere ved NV (se egen mail med tilgang til saksvedlegg)

NVS - sak 6/25 – Instituttstruktur ved NV - sammenslåing av IBF og IKJ (saksvedlegg)

NVS - sak 7/25 – Høring av NTNU-strategi – innspill fra NV-styret (saksvedlegg)

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/NSA

NVS-sak 6/25 Instituttstruktur ved NV - sammenslåing av IBF og IKJ

Tilråding:

Forslag 1: Forslag til vedtak – fra åtte til sju institutt

Fakultetsstyret vedtar en instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap (NV), der antall institutt reduseres fra åtte til sju. Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag slås sammen til ett institutt. De øvrige seks instituttene består som i dag. Den nye instituttstrukturen med de sju instituttene skal ha virkning fra og med 1. januar 2026. Det nye instituttet får det norske instituttnavnet Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB), og det engelske navnet Department of Chemistry and Biomedical Science.

Fakultetsstyret ber om at det blir forberedt en sak til NTNU-styret om å beslutte følgende endring i instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap:

1. Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB)
2. Institutt for materialteknologi (IMA)
3. Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT)
4. Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA)
5. Institutt for kjemisk prosesssteknologi (IKP)
6. Institutt for fysikk (IFY)
7. Institutt for biologi (IBI)

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Forslag 2: 0-alternativ - ingen endring

Fakultetsstyret vedtar at Fakultet for naturvitenskap beholder dagens instituttstruktur:

1. Institutt for materialteknologi (IMA)
 2. Institutt for kjemi (IKJ)
 3. Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT)
 4. Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA)
 5. Institutt for bioingeniørfag (IBF)
 6. Institutt for kjemisk prosessteknologi (IKP)
 7. Institutt for fysikk (IFY)
 8. Institutt for biologi (IBI)
-

Forhandlingssak i LOSAM

Med hjemmel i Hovedavtalens § 19 nr. 2 a), jf. Tilpasningsavtalens pkt. 7.6.1, ble forhandlingssaken om sammenslåing av institutt ved Fakultet for naturvitenskap behandlet i LOSAM-møtet den 7. april 2025. Se vedlegg 6 for mer informasjon.

Resultatet av forhandlingssaken:

Alle 5 fagorganisasjonene har signert forhandlingsprotokollen med en protokolltilførsel.

Vedlegg:

1. Mandat for arbeidsgruppen og tidslinje
2. Rapport fra arbeidsgruppen med risikovurdering
3. Oppsummering av høringssvar med vedlegg
4. Notat til LOSAM om bemanningsplan og videre prosess
5. Notat til LOSAM og endelig forslag til engelsk navn på nytt institutt
6. Forhandlingssak i LOSAM inkludert protokoll
7. Kommunikasjonsplan

Innledning

Generelt

Instituttstrukturen ved Fakultet for naturvitenskap (NV) har vært uendret siden fusjonen i 2016. Fakultetet består i dag av åtte institutter med betydelig variasjon i størrelse, administrativ støtte og strategisk handlingsrom.

I 2023 igangsatte NV en evaluering av dagens organisering, basert på et vedtak i Fakultetsstyret fra desember 2022. Hensikten med evalueringen var å sikre bedre ressursutnyttelse og styrke kvalitet i forskning og utdanning.

Fakultetet har siden 2021 hatt en bevilgningsinntektsreduksjon på om lag 10 %, med utsikter til ytterligere nedgang. Rektor har bedt om tiltak som kan styrke den økonomiske bærekraften, herunder en vurdering av instituttstrukturen for å legge til rette for et positivt økonomisk resultat fremover.

I 2024 gjennomførte fakultetet en omfattende prosess for å redusere antall institutter fra åtte til fem. Forslaget fikk imidlertid ikke full støtte i LOSAM og ble nedstemt i Fakultetsstyret.

Problemstilling og mål

Fakultetet vurderer nå en mulig sammenslåing av Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF) som et tiltak for å frigjøre ressurser, styrke det faglige samarbeidet og heve kvalitet i utdanning og forskning. En sammenslåing kan også legge til rette for mer effektiv ressursutnyttelse og en bærekraftig utvikling av instituttstrukturen.

De to instituttene har i dag felles administrative funksjoner, og initiativet til å utrede en sammenslåing kom fra instituttlederne selv.

Styret bes ta stilling til om det skal arbeides videre med en sammenslåing av IKJ og IBF og sak om sammenslåing skal fremmes for NTNUs styre, med sikte på å styrke det samlede fagmiljøet og legge til rette for en mer langsiktig og bærekraftig organisering.

Formålet med utredningen har vært å vurdere om samarbeidet mellom IKJ og IBF bør formaliseres gjennom en felles instituttstruktur. Utredningen har hatt som mål å belyse hvordan en sammenslåing kan bidra til frigjøring og mer effektiv bruk av ressurser, styrket faglig samarbeid og økt kvalitet i kjernevirksomheten.

Instituttlederne har fremhevet mulige gevinster som mer tid til undervisning og forskning, redusert ressursbruk til ledelse og administrasjon, og økte muligheter for faglig samarbeid. IKJ har et sterkt forskningsmiljø og bred undervisningsportefølje, mens IBF har landets største og mest søkte bioingeniørutdanning.

Målet er å oppnå en mer balansert størrelse og et større strategisk handlingsrom, redusere sårbarheten i små enheter – særlig innen administrativ støtte – samt å minimere behovet for delte stillinger mellom enheter. I tillegg kan kostnadene til ledelse og administrasjon reduseres sammenlignet med videreføring av dagens struktur. Tiltaket kan dermed bidra til en mer bærekraftig og fremtidsrettet organisering av de to instituttene.

Prosess og medvirkning

Høsten 2024 besluttet dekanen å oppnevne en arbeidsgruppe for å utrede muligheten for sammenslåing. Gruppen besto av instituttledere, kontorsjef, teknisk leder ved IKJ, verneombud med vara ved IKJ og IBF, samt kommunikasjon- og lederstøtte.

Mandatet var å utarbeide minst to modeller, hvorav den ene en videreføring av dagens løsning (0-alternativ) og å komme med forslag til ny faggruppestruktur, bemanningsplan, instituttets navn samt gjennomføre en risikovurdering.

Det er gjennomført en bred medvirkningsprosess, der ansatte har vært involvert gjennom allmøter, representasjon i arbeidsgruppen og høringsrunde. Det har vært tett dialog med både ledergruppe og LOSAM underveis i prosessen.

Arbeidsgruppens anbefaling og hørings svar

Arbeidsgruppen har levert en grundig rapport med utredning av en mulig sammenslåing av IKJ og IBF. Arbeidsgruppen anbefaler sammenslåing, basert på følgende hovedmomenter:

- Sammenslåing gir potensial for styrket faglig samarbeid og bedre ressursbruk.
- Et samlet institutt vil redusere antall leder- og støttefunksjoner, frigjøre tid til kjerneoppgaver og redusere andelen delte stillinger.
- Det foreslås fire faggrupper i det nye instituttet, med aktivitet både på Gløshaugen og Øya
- Det anbefales at det norske navnet blir Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB).
- Sammenslåingen gir beskjedne umiddelbare økonomiske gevinster, men økt effektivitet og bedre ressursutnyttelse på sikt.

Høringsvarene viser overveiende støtte til sammenslåingen, men peker også på enkelte forhold som krever oppfølging. Det er uttrykt bekymring knyttet til eventuell reduksjon i administrative stillinger, usikkerhet rundt delte stillinger og behov for god informasjon og forutsigbarhet i overgangsperioden.

Bemanningsplan

En foreløpig fremtidig bemanningsplan for det nye instituttet er utarbeidet i rapporten. Som respons på høringsinnspillene og drøfting i LOSAM har dekanen bedt om en ny vurdering av bemanningsplanen. Denne skal ses i sammenheng med utviklingen i den strategiske personalplanen (SPP) og det pågående arbeidet med organisering av studieadministrasjon, HR og ph.d.-administrasjon ved fakultetet. Målet er å redusere antallet delte stillinger og sikre en hensiktsmessig og bærekraftig administrativ støtte i det nye instituttet.

Bemanningsplanen i dette saksgrunnlaget tar utgangspunkt i dagens samlede bemanning ved IKJ og IBF. Den eneste foreslåtte endringen i antall stillinger er fjerning av én instituttlederstilling som følge av sammenslåingen. Det skal være en rolle som 100 %

HMS-koordinator ved instituttet. For øvrig videreføres bemanningen slik den er i dag, med forbehold om at det kan bli enkelte justeringer i stillingsandeler for ansatte som i dag har delte stillinger mellom to enheter.

Engelsk instituttnavn

I hørings svarene knyttet til sammenslåingen av IKJ og IBF kom det inn ulike forslag til engelsk navn for det sammenslåtte instituttet. Dekanen ba om nytt endelig forslag hensyntatt høringsvar. Det endelige forslaget ble Department of Chemistry and Biomedical Science.

Faggruppestruktur

Forslaget til faggruppestruktur bygger i hovedsak på eksisterende organisering, men anbefales evaluert innen utgangen av 2027 for å fange opp eventuelle justeringsbehov.

De fire faggruppene er:

- Organisk kjemi
- Teoretisk kjemi
- Naturmiljø -og analytisk miljø
- Bioingeniørfag og kreftforskning

Sammenslåingen vurderes samlet sett som et tiltak som kan gi økt faglig integrasjon, mer effektiv ressursbruk og styrket kvalitet i kjernevirksomheten. Risiko er kartlagt og søkes redusert gjennom planlagte tiltak, tydelig kommunikasjon og bred medvirkning i videre prosess.

Vurdering av 0-alternativet

0-alternativet involverer å videreføre dagens organisering med åtte institutter, der IKJ og IBF forblir separate enheter.

IBF er et lite institutt, og begge enheter har i dag delte administrative stillinger. Å videreføre dagens modell vil videreføre en situasjon med ulik administrativ kapasitet og sårbarhet ved fravær i små enheter. Det begrenser muligheten for helhetlig prioritering og effektiv oppgaveløsning, og gir lite robuste enheter sammenlignet med større institutter.

En videreføring av dagens struktur vil ikke kunne gi kostnadsutt i ledelse og administrasjon. Dersom det ikke tas strukturelle grep, vil kostnadsreduksjoner måtte gjennomføres i større grad innen kjernevirksomheten – noe som er svært uheldig og kan svekke kvaliteten på fakultetets samlede leveranser.

Forskjeller i instituttstørrelse gir ulikheter i strategisk kapasitet og økonomisk handlingsrom. Samtidig er representasjonen i fakultetets ledergruppe lik for alle institutter, uavhengig av størrelse. Dette kan føre til en skjevhet i balansen mellom ansvar, ressurser og innflytelse i styringsstrukturen. Mindre enheter vil også kunne ha utfordringer med å fylle nødvendige roller, og enkelte fagmiljøer risikerer å forbli underkritiske både i antall ansatte og faglig kapasitet.

Innenfor rammen av 0-alternativet er det mulig å gjennomføre noen justeringer, som for eksempel et styrket samarbeid mellom IKJ og IBF gjennom formaliserte felles administrative funksjoner. Disse grepene vil imidlertid ikke gi de samme strukturelle effektene som en sammenslåing.

0-alternativet medfører heller ingen omstillingskostnader, men gir samtidig begrensede muligheter for varig gevinstrealisering. På denne bakgrunnen vurderes det som lite hensiktsmessig å videreføre dagens struktur mellom IKJ og IBF.

Risikovurdering og tiltak

Det er gjennomført risikovurderinger for både dagens situasjon (0-alternativet) og ved sammenslåing. Risikovurderingen har identifisert noen kritiske risikoelementer.

Ved sammenslåing er de mest sentrale risikofaktorene:

- Ulik instituttkultur og strategiske prioriteringer
- Uro knyttet til bemanning, innplassering og tilhørighet
- Fordeling av administrative oppgaver og ledertilstedeværelse

Risikoene ved å ikke gjøre endringer (0-alternativet) er særlig knyttet til sårbarhet i små fagmiljøer og ineffektiv ressursbruk.

Tiltak for å redusere risiko er foreslått og inkluderer kartleggingssamtaler, tydelig kommunikasjonsstrategi, felles strategiprosesser og lokal HMS-oppfølgning.

Risikovurderingen og tiltaksplanen vil bli oppdatert jevnlig gjennom omstillingsprosessen. Det er planlagt ytterligere risikovurderinger i senere faser, og tiltaksplanene skal konkretiseres med ansvar, tidsfrister, og nødvendige ressurser. HMS-seksjonen og BHT vil bistå i implementeringen ved behov.

Økonomiske og administrative vurderinger

Sammenslåingen gir ikke umiddelbare besparelser i form av færre årsverk, men en reduksjon på én instituttleder. Utover dette videreføres dagens samlede bemanning ved de to instituttene. Eventuelle mindre justeringer i stillingsandeler (justeringer mellom institutt ved NV) kan bli aktuelle for ansatte med delte stillinger, men det er ikke lagt opp til ytterligere nedbemanning som følge av sammenslåingen.

De økonomiske gevinstene ved sammenslåingen er derfor ikke knyttet til færre årsverk, men til mer effektiv organisering. En større enhet med færre delte stillinger forventes å gi mer robuste administrative funksjoner, tydeligere ledelseslinjer og bedre utnyttelse av felles støttefunksjoner.

Det er særlig frigjøring av tid og ressurser fra ledelse og administrative oppgaver til faglig aktivitet som utgjør effekten av sammenslåingen. Færre institutter gir færre ledelsesnivåer og mindre behov for parallelle prosesser – som instituttleder/ledergrupper, nestledere, budsjettarbeid, rapportering, utvalgsarbeid og høringer. Dette gir forenkling både på institutt- og fakultetsnivå.

Omstillingen vil innebære noen midlertidige pukkelkostnader knyttet til implementeringen. I overgangsfasen kan det også oppstå utfordringer knyttet til instituttidentitet og synlighet, både internt ved NTNU og eksternt. Det vil også kunne oppstå en større geografisk avstand mellom ansatte og instituttleder, som kan påvirke kommunikasjon og ledelse. Disse virkningene vurderes som håndterbare. De langsiktige effektene av sammenslåingen forventes å være positive – i form av bedre ressursutnyttelse, lavere administrative kostnader og økt støtte til kjernevirksomheten.

Dekanens anbefaling

Basert på arbeidsgruppas rapport, høringsinnspillene og drøfting i ledergruppe og LOSAM er dekanens anbefaling å omorganisere fakultetet til sju institutter:

1. Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB)
2. Institutt for materialteknologi (IMA)
3. Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT)
4. Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA)
5. Institutt for kjemisk prosessteknologi (IKP)
6. Institutt for fysikk (IFY)
7. Institutt for biologi (IBI)

Videre prosess

1. Ny bemanningsplan:

- Arbeidsgruppa kom med forslag til bemanningsplan i rapport. Dekan ber om at IKJ og IBF gjør en ny vurdering av bemanningsplanen i forbindelse med instituttsammenslåingen.
- Bemanningsplanen skal være et nullpunkt, der det legges til grunn at ingen ansatte vil bli sagt opp.
- Bemanningsplanen skal beskrive ressursene ved instituttene og skal sikre at alle ansatte har klare roller og ansvar i det nye instituttet og at kompetansen til de ansatte blir utnyttet best mulig.
- Bemanningsplanen har som mål å unngå flest mulig delte stillinger, samt å imøtekomme bekymringer reist i LOSAM, særlig knyttet til mulige kutt i administrative stillinger.
- Planen skal ha medvirkning i organisasjonen.
- Tidsfrist for oppdatert vurdering 9.mai.

2. Oppfølging av risikovurdering

- Gjennomføre en ny risikovurdering for å identifisere mulige utfordringer og problemer som kan oppstå under omorganiseringen.
- Utvikle tiltak for å håndtere identifiserte risikoer og følge opp med jevnlige evalueringer gjennom prosessen.

3. Tid og ressurser til bli-kjent og strategiarbeid:

- Avsette tid og ressurser til å bygge kultur og samarbeid i det sammenslåtte instituttet. Dette inkluderer teambyggingsaktiviteter, workshops og strategimøter.

- Utvikle en felles strategisk plan for nytt institutt som reflekterer de nye målene og prioriteringene.
4. Ansettelse av instituttleder fra 1. januar 2026:
- Gjennomføre en god ansettelsesprosess etter styrevedtak om sammenslåing.
5. Samkjøring av økonomi og HR fra 1. januar 2026:
- Integrere økonomi- og HR-systemer fra 1. januar 2026 for å sikre en effektiv drift og ressursstyring.
 - Sørg for at alle økonomi- og HR-prosedyrer er harmonisert på tvers av instituttene for å unngå misforståelser og ineffektivitet.

Tidslinje og implementering

Dersom Fakultetsstyret vedtar sammenslåing, planlegges følgende tidslinje:

- 24.april 2025: Fakultetsstyre behandler saken
- 18. juni 2025: NTNU-styret behandler og fatter endelig vedtak
- 1. juli 2025: Ansatte får beskjed om innplassering i ny struktur
- 1. januar 2026: Ny struktur trer i kraft og ny instituttleder tiltrer

Mandat for arbeidsgruppe for instituttsammenslåing mellom Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF) ved Fakultet for naturvitenskap

Bakgrunn og hensikt:

Det skal gjennomføres en evaluering om en eventuell endring av instituttstruktur ved NV, en instituttsammenslåing mellom Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF). Arbeidet settes i gang med bakgrunn i innspill fra instituttlederene ved IKJ og IBF. Etter at forslaget med endring av instituttstruktur fra 8 til 5 institutt ble stemt ned i fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap (NV) fikk instituttleder på IBF oppdraget med å se på muligheten for felles administrasjon med enten IKJ eller IBT. IBF deler i dag kontorsjef og økonom med IKJ. Instituttledere fant at det mest naturlige var å se på sammenslåing av IBF og IKJ.

Instituttlederene har hatt egne allmøter på hvert av instituttene med nøytral til positiv stemning. De fremmet dette for dekanen og ledergruppen som stilte seg positiv til innspillet. Det har også blitt orientert i LOSAM, som også stilte seg nøytralt positive.

Orienteringen fra instituttlederene la frem gevinstene for sammenslåingen som bruk av mindre tid og ressurser brukt til ledelse og administrasjon, og mer tid til kjerneoppgavene – undervisning og forskning. Videre peker de på økte samarbeidsmuligheter innen både undervisning og forskning, bli et mer balansert institutt. IBF har landets beste, største og mest populære bioingeniørutdanning. IKJ er god på undervisning og enda sterkere på forskning (SFF, ERC'er, unge forskertalenter, koordinerer EU prosjekt). Økonomi: Studiepoengene veier tyngre enn før, samtidig er vi helt avhengige av å fortsatt lykkes med ekstern finansiering av forskningsaktiviteten.

Dette er hovedårsaken til at dekan støtter 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. Dekan ønsker at institutt har en hensiktsmessig organisering og en god ressursutnyttelse slik at vi utnytter de ressursene vi har på best mulig måte. Det er videre 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.

Mandat og leveranser

Arbeidsgruppa har ansvar for å utarbeide forslag for fremtidig organisering og struktur, inkludert administrativ bemanningsplan og instituttnavn.

Følgende premisser skal legges til grunn for dette arbeidet:

- Arbeidsgruppe skal levere minst 2 mulige modeller, der den ene er et 0-alternativ
- Ansatte kan bli flyttet mellom enheter som følge av omorganisering

- 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

Inkludert i dette ligger det at arbeidsgruppa også skal komme med forslag når det gjelder faggruppenivå, herunder om faggrupper bør flyttes eller endres, samt om det er enkeltpersoner som bør flyttes fra en faggruppe til en annen.

Arbeidsgruppa skal underveis i prosessen innhente informasjon om status i det pågående arbeidet med evaluering studieportefølje og faglig integrasjon og hensynta dette i arbeidet.

Leder for arbeidsgruppen er ansvarlig for å holde tak i prosessen og sørge for fremdrift frem mot aktuelle frister. Leder for arbeidsgruppen står fritt til å organisere arbeidet slik han finner det mest hensiktsmessig eller hente inn vurderinger og innspill utenfra arbeidsgruppa. Leder for arbeidsgruppen skal også holde ledermøtet informert underveis i prosessen.

Forslaget skal presenteres i en samlet rapport som legges fram i xx. Rapporten skal også inneholde en risikovurdering. Rapporten skal deretter sendes på høring til berørte enheter, før arbeidsgruppa sammenstiller høringssvarene inn i den endelige rapporten som legges frem som beslutningsgrunnlag for dekan i xxxx 2025.

Arbeidsgruppe:

- Hallstein Hemmer, instituttleder IKJ, leder
- Lars Gunnar Landrø, instituttleder IBF
- Gunhild Meistad, kontorsjef IKJ og IBF
- Susana Villa Gonzalez VO IKJ
- Marit Syversveen varaVO IKJ
- Kai S Beckwith VO IBF
- Andreas Grislingås varaVO IBF
- *Kommunikasjon:*
Aleksander Båtnes, Kommunikasjonsrådgiver
- *Sekretær og lederstøtte:*
Nina Sandberg, HR-rådgiver

Tidslinje:

Arbeidet skal følge følgende tidslinje:

<i>Tidspunkt</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Ansvarlig</i>
	Planlegging/forarbeid	IL ved IKJ, IL ved IBF, adm
	Personalmøter	IL ved IKJ, IL ved IBF
21.11.2024	Allmøte ved instituttene	IL ved IKJ, IL ved IBF
	Snakke med berørte ansatte	IL ved IKJ, IL ved IBF
26.11.2024	Ledermøte: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - orientering	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
26.11.2024	Sak på Innsida	IL ved IKJ, IL ved IBF
28.11.2024	LOSAM: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - orientering	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
01.12.2024	Ledermøte: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - status	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
01.12.2024	Frist for å sende inn sak til fakultetsstyret	IL ved IKJ, IL ved IBF
03.12.2024	Sak i UA	IL ved IKJ, IL ved IBF
05.12.2024	Utarbeide mandat og tidslinje	Dekan/lederstøtte
05.12.2024	Frist for å sende inn sak til ledermøte	
09.12.2024	Frist for å sende inn sak til LOSAM	
10.12.2024	Ledermøte: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - mandat besluttet og prosjektgruppe etableres	
12.12.2024	NV fakultetsstyret: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - orientering	
16.12.2024	LOSAM: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - tidslinje og plan for medvirkning, mandat og prosjektgruppe	
23.01.2025	LOSAM: Sammenslåing av institutt for kjemi og institutt for bioingeniørfag - status i arbeidet	Leder arbeidsgruppe
31.01.2025	Rapport - Anbefaling fra arbeidsgruppe Svare ut mandat, bemanningsplansarbeid for ny struktur, samt risikovurdering nåværende situasjon, prosessen (bestilling til BHT)	Arbeidsgruppe

03.02.2025	Sende på høring IKJ, IBF, LOSAM	
0.02.2025-01.03.2025	Risikovurdering/mulighetsvurdering knyttet til arbeidsmiljøet etter 01.01.2026 for O-alternativet og sammenslått institutt (Bestilling til BHT)	Alle IKJ, IBF? Evt utvidet arbeidsgruppe ok?
01.03.2025	Frist høring	
	Dekan møter ansatte i personalmøter ved IKJ og IBF	
06.03.2025	LOSAM: Drøfting av bemanningsplan	
13.03.2025	LOSAM: Forhandling ny modell instituttstruktur	
15.03.2025	Frist for arbeidsgruppa – levering av endelig rapport til dekan	
Mars	Ledermøte: Intern beslutning organisering og struktur. Dekan legger frem innstilling til vedtak i fakultetsstyret.	
Ekstra hvis behov	LOSAM: uformelle møter	
20.03.2025	LOSAM: Sluttforhandling om ny instituttstruktur	
11.04.2025	Frist for å sende sak til fakultetsstyre	
24.04.2025	NV Fakultetsstyre: Sak	
	Allmøte institutt - status	
07.05.2025	Sak skal sendes til Avd for virksomhetsstyring til gjennomgang og godkjenning før NTNU-styret	Dekan
18.06.2025	NTNU-styremøte - Endelig vedtak ny instituttstruktur. Dekan sender innstilling til endelig vedtak i NTNUs styr basert på vedtak i fakultetsstyret.	
<p>Endring i tidsplanen vil kunne forekomme dersom vesentlige årsaker tilsier dette.</p> <p>Etter en eventuell beslutning om ny organisering er gjort vil et innførings- og implementeringsarbeid legges opp med følgende tidslinje:</p>		
August 2025	Kartleggingssamtaler/omplassingssamtaler	
	Informasjon Kartleggingssamtaler/omplassingssamtaler/Omstillingsamtaler Innplassering ny struktur Effekter for budsjett 2025-	

01.01.2026	Ny struktur innføres og oppstart nye instituttledere	
01.01.2026	Ny leder og felles økonomi	

Endring i tidsplanen vil kunne forekomme dersom vesentlige årsaker tilsier dette.

Notat

Til: Dekan, NV fakultetet

Kopi til:

Fra: Arbeidsgruppe for instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF

Signatur: Hallstein Hemmer

Rapport fra arbeidsgruppe

1. Bakgrunn og mandat

Leder: Hallstein Hemmer, Medlemmer: Lars Gunnar Landrø, Gunhild Meistad, Jon Erik Aaseng, Kai S Beckwith, Asle Andreas Grislingås, Susana Villa Gonzalez, Marit Syversveen.
Sekretær og lederstøtte: Nina Sandberg. Kommunikasjon: Aleksander Båtnes

Bakgrunn

Det skal gjennomføres en evaluering om en eventuell endring av instituttstruktur ved NV, en instituttsammenslåing mellom Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF). Arbeidet settes i gang med bakgrunn i innspill fra instituttlederene ved IKJ og IBF. Etter at forslaget med endring av instituttstruktur fra 8 til 5 institutt ble stemt ned i fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap (NV) fikk instituttleder på IBF oppdraget med å se på muligheten for felles administrasjon med enten IKJ eller IBT. IBF deler i dag kontorsjef og økonom med IKJ. Instituttledere fant at det mest naturlige var å se på sammenslåing av IBF og IKJ.

Instituttlederene har hatt egne allmøter på hvert av instituttene. De fremmet dette for dekanen og ledergruppen som stilte seg positiv til innspillet. Det har også blitt orientert i LOSAM.

Orienteringen fra instituttlederene la frem gevinstene for sammenslåingen som bruk av mindre tid og ressurser brukt til ledelse og administrasjon, og mer tid til kjerneoppgavene – undervisning og forskning. Videre pekes det på økte samarbeidmuligheter innen både undervisning og forskning, og å bli et mer balansert institutt. IBF har landets beste, største og mest populære bioingeniørutdanning. IKJ er god på undervisning og enda sterkere på forskning (SFF, ERC'er, unge forskertalenter, koordinerer EU prosjekt). Økonomi: Studiepoengene veier tyngre enn før, samtidig er vi helt avhengige av å fortsatt lykkes med ekstern finansiering av forskningsaktiviteten.

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.

Dette er hovedårsaken til at dekan støtter 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. Dekan ønsker at institutt har en hensiktsmessig organisering og en god ressursutnyttelse slik at vi utnytter de ressursene vi har på best mulig måte. Det er videre 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.

Mandat

Arbeidsgruppa har ansvar for å utarbeide forslag for fremtidig organisering og struktur, inkludert administrativ bemanningsplan og instituttnavn.

Følgende premisser skal legges til grunn for dette arbeidet:

- Arbeidsgruppe skal levere minst 2 mulige modeller, der den ene er et 0-alternativ
- Ansatte kan bli flyttet mellom enheter som følge av omorganisering
- 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

Inkludert i dette ligger det at arbeidsgruppa også skal komme med forslag når det gjelder faggruppenivå, herunder om faggrupper bør flyttes eller endres, samt om det er enkeltpersoner som bør flyttes fra en faggruppe til en annen.

Arbeidsgruppa skal underveis i prosessen innhente informasjon om status i det pågående arbeidet med evaluering studieportefølje og faglig integrasjon og hensynta dette i arbeidet.

Leder for arbeidsgruppen er ansvarlig for å holde tak i prosessen og sørge for fremdrift frem mot aktuelle frister. Leder for arbeidsgruppen står fritt til å organisere arbeidet slik han finner det mest hensiktsmessig eller hente inn vurderinger og innspill utenfra arbeidsgruppa. Leder for arbeidsgruppen skal også holde ledermøtet informert underveis i prosessen.

Forslaget skal presenteres i en samlet rapport som legges fram i xx. Rapporten skal også inneholde en risikovurdering. Rapporten skal deretter sendes på høring til berørte enheter, før arbeidsgruppa sammenstiller høringssvarene inn i den endelige rapporten som legges frem som beslutningsgrunnlag for dekan.

2. Prosess

Gruppa har hatt 5 møter. BHT deltok på første arbeidsmøte og har i ettertid bistått med råd og veiledning i forbindelse med risikovurderingene.

3. Arbeidsgruppas vurdering og anbefalinger

3.1 Aktuelle modeller

Arbeidsgruppa vurderer det slik at det er to aktuelle modeller i dette arbeidet:

- O alternativet hvor ingen endring skjer, og fakultet fortsatt har 8 institutter
- Sammenslåing av IBF og IKJ slik at fakultetet ender opp med 7 institutter

Arbeidsgruppe for “faglig integrasjon” har foreslått å flytte “kjemidelen” av faggruppa INPUT på IMA til IKJ og en ansatt innen uorganisk kjemi fra IKJ til IMA. Vi er positive til forslaget. Dette er en parallell prosess som må hensyntas i begge instituttstruktur-modellene.

3.2 Navn på institutt

Følgende navn foreslås på et eventuelt sammenslått institutt:

Norsk: Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB)

Engelsk: Department of Chemistry

Det vurderes slik at det er viktig i det norske navnet å få fram aktiviteten innen utdanning av bioingeniører. En direkte oversettelse av det norske navnet (Department of Chemistry and Biomedical Laboratory Science) vurderer vi til å være for langt og komplisert.

3.3 Faggruppestruktur

Vi foreslår at et utgangspunkt for et nytt institutt bør være 4 faggrupper, de 3 eksisterende på IKJ og at dagens IBF etableres som faggruppe for bioingeniørfag og kreftforskning:

- Organisk kjemi
- Teoretisk kjemi
- Naturmiljø- og analytisk kjemi
- Bioingeniørfag og kreftforskning

Videre forslår vi at eventuelt nye ansatte med kjemibakgrunn fra INPUT innplasseres i den faggruppa som føles mest naturlig for den enkelte.

Arbeidsgruppens klare anbefaling er at Faggruppe for bioingeniørfag og kreftforskning skal være lokalisert på Campus Øya. Det nye sammenslåtte instituttet vil dermed ha aktivitet på Campus Gløshaugen og Campus Øya. Hvis ansatte fra INPUT overføres til det nye instituttet, vil det ha aktivitet også på Campus Kalvskinnet. Denne aktiviteten i er imidlertid planlagt flyttet til Gløshaugen.

Det er i dag en teknisk leder på IKJ, men vedkommende har noen undervisningsoppgaver slik at stillingsandelen er skjønsmessig satt til 0,7. Ved at ansvarsområdet utvides til aktiviteten på dagens IBF og eventuelt aktiviteten fra 3 ingeniører på IMA vurderes det at stillingsandelen må økes til 100 %.

3.5 Økonomisk effekt

Det ligger i mandatet til arbeidsgruppen og er forutsetningen for sammenslåingen at ingen skal sies opp. Dette betyr i praksis at sammenslåingen ikke vil føre til sparte lønnsutgifter totalt på fakultetet.

Vi leverer et forslag til bemanningsplan som for det nye instituttet gir en besparelse på 0,75 stilling innen de administrative kjerneområdene. En forutsetning for at disse gevinstene kan tas ut er at det er behov for disse stillingsandelene på andre enheter på fakultetet.

Det nye instituttet vil få en administrasjon med en overvekt av hele stillinger, de administrativt ansatte vil kunne forholde seg til kun en enhet, et regnskap, et budsjett, osv, noe som vil kunne gi en mer effektiv drift.

Det vil bli en reduksjon fra 4 til 2 nestledere og instituttledere vil reduseres med 0,8 stilling. Det vil gi noe reduserte kostnader for nestledertillegg, men ikke innsparing i antall stillinger på instituttet. Det vil derimot kunne gi en økning av ressurser til kjerneaktivitetene som forskning og undervisning.

På grunn av tilførsel av aktivitet fra dagens IBF og eventuell overføring av tekniske ansatte fra IMA mener vi at teknisk leder i et fremtidig sammenslått institutt ikke kan ta på seg undervisningsoppgaver slik vedkommende har i dag. Dette vil medføre at andre faste ansatte eller innleide (pliktarbeid) må utføre disse arbeidsoppgavene.

Gitt rammene gir ikke sammenslåingen store direkte kutt i lønnskostnader eller positive økonomiske effekter. Men vi mener at det nye instituttet med god balanse mellom forskning og undervisning, en administrasjon med overvekt av hele stillinger og en reduksjon av ressurser til ledelse til fordel for kjerneaktiviteter sikrer god ressursutnyttelse og vil bidra til å øke det økonomiske handlingsrommet på sikt.

3.6 Risikovurderinger

Det er gjennomført risikovurdering av arbeidsmiljøet for 0-alternativet (ingen endring i instituttstruktur). Det er også gjennomført risikovurdering for prosess og arbeidsmiljøet etter en eventuell sammenslåing. Begge risikovurderingene er utført felles for de to instituttene. Sannsynlighet og konsekvens er vurdert før tiltak er utarbeidet. Det forventes derfor at de foreslåtte tiltakene vil redusere verdiene av disse og dermed også risikoen.

0-alternativet

Her har en lagt vekt på risikofaktorer for arbeidsmiljøet på de 2 instituttene hvis det ikke blir en sammenslåing. Det ble funnet to ulike risikoelementer med flere forskjellige uønskede hendelser.

Den uønskede hendelsen som blir vurdert som rødt handler om at instituttene vil fortsatt være små og spesielt for IBF sin del vil dette gi sårbarhet i tekniske stillinger grunnet lite miljø og ansettelsesstopp. Denne situasjonen vil kunne bedres ved en sammenslåing av IKJ og IBF.

Hele risikovurderingen er å finne i vedlegg 1.

Sammenslåing

Risikovurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser for den foreslåtte sammenslåingen av IKJ og IBF er gjennomført både med tanke på prosessen i forkant av en sammenslåing og for tiden etter endringene er iverksatt (fra januar 2026). Det ble funnet 14 ulike risikoelementer, noen av dem med flere forskjellige uønskede hendelser.

Her er det to uønskede hendelser som havner i rødt område. Det ene dreier seg om at dagens institutter (IKJ og IBF) har ulik egenart og at det dermed kan være vanskelig å samkjøre bemanningsplaner. Dersom ulik strategisk prioritering av forskning og undervisningsoppgaver bryter med strategien på dagens institutter vil dette kunne påvirke det lokale arbeidsmiljøet og aktiviteten negativt. Tiltak som blir svært viktig i denne sammenhengen er en tydeliggjøring av bemanningsplan ved sammenslåing under høringsprosessen, gjennomføring av kartleggingssamtaler og individuell oppfølging av berørte ansatte. En ny felles fremtidsstrategi og bemanningsplan må utarbeides ved hjelp av god medvirkning fra alle fagmiljøer. Tidslinjen blir gjort kjent for de ansatte.

Den andre røde uønskede hendelsen gjelder omorganisering av administrasjonen der usikkerhet rundt innplasseringer blant ansatte med delte stillinger vil kunne føre til dårlig arbeidsmiljø. Her vil også tiltak være i stor grad det samme som nevnt over, at informasjon rundt bemanningsplaner og planlagte omorganiseringer deles så fort som mulig med de berørte og at individuelle kartleggingssamtaler gjennomføres.

Hele risikovurderingen er å finne i vedlegg 2.

VEDLEGG 1

Institutt	To institutt: IBF og IKJ								
Beskrivelse av risikovurdering:	Risikovurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser ved ingen sammenslåing. Vurderingen er begrenset til å ta for seg kun de punkter som er relevante for en sammenligning av sammenslåing eller ikke. Gjennomført av arbeidsgruppen for instituttsammenslåing av IKJ og IBF, januar 2025.								
Handlingsplan for modell:	Ingen sammenslåing								
Risiko ID	Beskrivelse av risikoelement	Beskrivelse av uønsket hendelse	Samsynlighet	Konsekvens	Samsynlighet x Konsekvens	Tiltak	Ansvar	Frist	Status tiltak
1A	Økonomisk usikkerhet	Frykt for nedbemanning, større arbeidsbelastning for de gjenværende ansatte	3	4	12	Tiltakene som er foreslått for pkt 1A-1E gjelder først og fremst på fakultetsnivå så de vil være forholdsvis generelle. Tiltak for å forbedre den økonomiske situasjonen og forutsigbarheten i økonomien. F.eks stimulere til økt BOA aktivitet i form av forskningsprosjekter etc. Redusere undervisningsbelastning ved f.eks å redusere antall emner.	Ledelse på nivå 2 og 3	Løpende	
1B	Økonomisk usikkerhet	Psykisk belastning pga usikkerhet for egen stilling	4	3	12	God ivaretagelse fra ledelsen og medbestemmelse	Ledelse på nivå 2 og 3	Løpende	
1C	Økonomisk usikkerhet	Høyere konfliktnivå mellom ansatte pga reduserte midler og/eller fordeling av arbeidsoppgaver mellom gjenværende ansatte	3	3	9	God ivaretagelse fra ledelsen som inkluderer en rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver og midler	Ledelse på nivå 3	Løpende	
1D	Økonomisk usikkerhet	Jobbflukt - ansatte sier opp sin stilling	4	3	12	Se de andre punktene for økonomisk usikkerhet	Ledelse på nivå 2 og 3		
1E	Økonomisk usikkerhet	Frykt for omstilling i form av ufrivillig sammenslåing med annet/andre institutt	2	2	4	Reell medvirkningsmulighet i form av representasjon og høringer	Ledelse på nivå 2 og 3	Løpende	
2A	Små institutt	Lavere forskningsaktivitet og samarbeid enn det som kunne vært oppnådd ved sammenslåing. Miste mulighet for kompetanseoverføring mellom to institutt. Små forskningsmiljø er mindre bærekraftige.	2	3	6	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2B	Små institutt	Sårbarhet i tekniske stillinger ved IBF pga lite miljø og ansettelsesstopp	4	4	16	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2C	Små institutt	Fremdeles flere delte stillinger i administrasjonen. Fortsatt lavere tilhørighet til det instituttet man har lavest stillingsprosent ved. F.eks. psykisk belastning for ansatte med delte stillinger	5	2	10	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2D	Små institutt	Større tidsbruk til ledelse, administrasjon, høringsvar, strategiprosesser og nestledere forskning/undervisning i to små institutter fører til mindre tid igjen til andre arbeidsoppgaver - stress og frustrasjon	5	2	10	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2E	Små institutt	Rollekonflikt for delte stillinger i administrasjonen. Ansatte opplever motstridende forespørsler fra to eller flere ledere, og/el opplevelse av manglende ressurser for å løse oppgavene. Opplevelse av at personlige verdier blir brutt eller satt på prøve. Manglende forståelse eller respekt for roller.	2	3	6	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2F	Små institutt	Utfordrende å etablere og bevare viktig forskningsinfrastruktur og kompetanse på små institutt.	4	3	12	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	
2G	Små institutt	Økt ressursbruk pga parallell undervisning av liknende fag på forskjellige institutt.	4	3	12	Slå sammen IKJ og IBF	Ledelse på nivå 2 og 3	1/1 2026	

VEDLEGG 2

Instittutt	IBF og IKJ								
Beskrivelse av risikovurdering:	Risikovurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser for foreslått modell (IBF+IKJ) fra januar 2026 (når endringene er iverksatt) og prosessen i forkant. Antall ansatt IKJ () + IBF (). Lokasjoner beholdes. Reduseres en instituttlederstilling og administrasjon får færre delte stillinger. Ikke nivå 4 ledelse. Gjennomført av arbeidsgruppen for instituttsammenslåing av IKJ og IBF, januar 2025.								
Handlingsplan for modell:	IBF+IKJ								
Risiko ID	Beskrivelse av risikoelement	Beskrivelse av uønsket hendelse	Sannsynlighet	Konsekvens	Sannsynlighet x Konsekvens	Tiltak	Ansvar	Frist	Status tiltak
1A	Større institutt etter sammenslåing	Redusert tilstedeværelse av instituttleder på grunn av instituttet er delt i to lokasjoner.	5	2	10	Tydeliggjøre plan for delt tilstedeværelse og definere kommunikasjonskanaler med ansatte ved hver lokasjon.	Instituttledere	1/1 2026	
1B	Større institutt etter sammenslåing	Redusert tilstedeværelse av teknisk leder for ansatte på grunn av instituttet er delt i to lokasjoner.	5	2	10	Tydeliggjøre plan for delt tilstedeværelse og definere kommunikasjonskanaler med ansatte ved hver lokasjon.	Instituttledere	1/1 2026	
1C	Større institutt etter sammenslåing	Redusert tilstedeværelse av kontorsjef til IKJ ansatt på grunn av instituttet er delt i to lokasjoner.	1	1	1	Tydeliggjøre plan for delt tilstedeværelse og definere kommunikasjonskanaler med ansatte ved hver lokasjon.	Instituttledere	1/1 2026	
1D	Større institutt etter sammenslåing	Redusert tilhørighet til nytt institutt og fellesskapsfølelse blant kollegaer	4	2	8	Videreføre lokale psykososiale tiltak, gjennomføre samling ved sammenslåing og løpende felles samlinger, implementere gode interne kommunikasjonskanaler, igangsett "bli kjent" prosesser for alle ansatte (og nye ansatte)	Ledergruppen	Løpende	
1E	Større institutt etter sammenslåing	Redusert mulighet til målrettede lokale tiltak til å forbedre psykososialt arbeidsmiljø på hver lokasjon.	3	2	6	Videreføre lokale psykososiale tiltak i tillegg til tiltak på tvers av nytt institutt	Ledergruppen	Løpende	
2A	Kulturforskjeller (arbeidskultur) mellom ulike institutt som slås sammen.	Ulik tolkning og praksis av HMS-retningslinjer/regelverk kan medføre misnøye og konflikter i arbeidsmiljøet.	2	3	6	1. Utarbeide felles retningslinjer for HMS-tiltak 2.vurdere delt HMS-koordinator mellom lokasjoner.	Instituttledere og teknisk leder	1/1 2026	
2B	Kulturforskjeller (arbeidskultur) mellom ulike institutt som slås sammen.	Ulik praksis og forventninger innen teknisk bistand kan medføre misnøye og konflikter i arbeidsmiljøet.	3	3	9	Tydeliggjøre forventninger og avtal organiseringen av teknisk bistand ved sammenslått institutt.	Teknisk leder og Instituttledere	1/1 2026	
3	Ulik egenart på dagens institutter. Vanskelig å samkjøre bemanningsplaner.	Ulik strategisk prioritering av forskning og undervisningsoppgaver som bryter med strategi på dagens institutter. Dette kan påvirke lokalt arbeidsmiljø og aktivitet negativt.	4	4	16	1-Tydeliggjøring av bemanningsplan ved sammenslåing under høringsprosessen, gjennomføring av kartleggingssamtaler, individuell oppfølging av berørte ansatte. 2- Utarbeide ny felles fremtidsstrategi og bemanningsplan med god medvirkning fra alle fagmiljøer. Tidslinjen blir gjort kjent for ansatte.	Ledere	Starter umiddelbart, frist 1/1 2026	
4A	Samkjøring av instituttøkonomier	Uklarhet rundt totaløkonomien i det nye instituttet. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet negativt.	1	1	1	Avklare prognoser for totaløkonomien og bemanningsplaner i sammenslått institutt i sammenlikning med dagens situasjon.	Ledere på nivå 2 og 3	1/1 2026	
4B	Samkjøring av instituttøkonomier	Krevende å etablere en lik praksis for: økonomisk uttelling (vitenskapelig produksjon), leiested, driftsøkonomi osv. Misnøye kan påvirke arbeidsmiljøet negativt.	2	3	6	Utarbeide felles forutsigbare retningslinjer for fordeling av ressurser, prognoser for ressursfordeling ift. økonomisk situasjon.	Ledere	1/1 2026	
5	Redusert faglig identitet.	Redusert synlighet internt og eksternt.	3	3	9	God synliggjøring av nytt institutt. Velge navn på det nye instituttet som identifiserer både kjemi og bioingeniørfag.	Ledere	1/1 2026	
6	Institutt delt i to lokasjoner med ulikt tyngdepunkt	Ulik tilgang til ledelse og administrativt personale. De sammenslåtte enhetene har ulik størrelse som kan skape ubalanse. Det er nærliggende å forvente at gamle IKJ blir "navet" i nytt institutt og et tyngdepunkt administrativt. Det kan være utfordrende å gi "satelitter" like vilkår.	3	3	9	Tydeliggjøre plan for delt tilstedeværelse og definere kommunikasjonskanaler med ansatte ved hver lokasjon som sikrer balansert tilgang. Bevisstgjøringsarbeid og "bli kjent" arbeid blant ansatte.	Ledere	1/1 2026	
7A	Sammenslåing av et stort institutt med et lite institutt	Skjevfordeling av strategiske midler mellom faggrupper fra IKJ og IBF (midlertidige strategiske stillinger, faste stillinger og utstyr/midler til infrastruktur) osv.	3	3	9	Tydelige og transparente planer og prognoser for fordeling av ressurser mellom faggrupper. Gjennomføre strategiarbeid med bred representasjon.	Instituttledere	1/1 2026	
7B	Sammenslåing av et stort institutt med et lite institutt	Redusert medvirkningsmulighet hos ansatte fra det minste instituttet.	5	2	10	Gjennomføre dialogmøter/allmøter, bred inkludering i strategiarbeid, bevisstgjøring blant ledelse	Instituttledere	Løpende	
8	Overgangskostnader for det nye instituttet	Økte kostnader i forbindelse med sammenslåing/omorganisering	4	3	12	Fakultetet setter av midler til sammenslåingsprosess.	Dekan	Før vedtak	

9	Omorganisering av administrasjon	Usikkerhet rundt innplasseringer blant ansatte med delte stillinger fører til dårlig arbeidsmiljø	4	4	16	Informasjon rundt bemanningsplaner og planlagte omorganiseringer deles så fort som mulig med berørte. Individuelle kartleggingsamtaler.	Ledere	Starter umiddelbart, frist 1/1 2026	
10	Motstand mot endring	Uro i organisasjonen. Bekymring - hva betyr dette for oss og for meg?. Disse bekymringene antas å være lavere enn i forrige omstillingsprosess. Ansatte har nå mer klart målbilde - se innsidemelding for NV fra instituttledere 261124	2	3	6	Informasjon rundt bemanningsplaner og planlagte omorganiseringer deles så fort som mulig med berørte. Forventningsavklaring. Tydelig kommunisere tidslinje for prosessen.	Ledere	01.02.2026	
11	Interne uenigheter	Flere års administrasjonssamarbeid kan skades. Instituttene har samarbeidet godt innen administrasjon i flere år og det er etablert et godt arbeidsmiljø.	2	2	4				
12	Negativ økonomisk gevinst pga for lang tidsbruk	Bruker mange ressurser uten å oppnå noen særlig gevinst	2	2	4				
13	Misfornøyde ansatte pga for lite medvirkning i prosessen	Arbeidsmiljø påvirkes negativt. Mister tillit til ledelse. Ansatte slutter.	2	3	6	Tydeliggjøre i god tid for ansatte deres medvirkningsmulighet i høringsperioden og oppfordre til å komme med innspill. Tydelig kommunisere tidslinje for prosessen.	Ledere	01.02.2026	
14	Feil bruk av ressurser og bruk av F&U tid	Lavere produksjon og kvalitet	1	2	2				

Notat

Til:

Kopi til:

Fra:

Signatur:

Oppsummering av hørings svar fra rapport for sammenslåing av IKJ og IBF

Innledning

Denne rapporten sammenstiller hørings svarene mottatt i forbindelse med høringen om sammenslåing av Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF). Rapporten ble sendt ut til alle enhetene ved fakultetet, inkludert fakultetsadministrasjonen. Det kom 12 hørings svar, i hovedsak fra IKJ og IBF, men også fra Institutt for biologi (IBI) og fakultetsadministrasjonen.

Hørings spørsmålene:

Institutt sammenslåing: Hva er deres vurdering av forslaget om å slå sammen IKJ og IBF? Begrunn gjerne hvorfor/hvorfor ikke.

Faggruppestruktur: Er den foreslåtte faggruppestrukturen hensiktsmessig? Er det behov for justeringer eller alternative løsninger?

Instituttets navn: Er det foreslåtte norske og engelske navnet (Institutt for kjemi og bioingeniørfag / Department of Chemistry) tilstrekkelig dekkende for fagområdene og instituttets profil? Andre forslag?

Bemanning og administrasjon: Hvordan vurderer dere den foreslåtte bemanningsplanen? Ser dere utfordringer eller forbedringsmuligheter?

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.

Økonomiske og praktiske konsekvenser: Har dere innspill på vurderingene knyttet til økonomiske effekter og ressursutnyttelse?

Risikovurdering og arbeidsmiljø: Er det risikofaktorer med sammenslåingen som ikke er tilstrekkelig belyst? Har dere forslag til ytterligere tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø?

Annet: Er det noe annet som er problematisk i sammenslåingen som ikke er nevnt i rapporten?

1. Oversikt over hørings svar

Her presenteres en oversikt over hvilke enheter og grupper som har gitt innspill, samt hvilke spørsmål de har besvart, med kommentar.

Enhet/Gruppe	Har besvart	Kommentarer
Institutt for kjemi (IKJ) - Faggruppe for organisk kjemi	Instituttsammenslåing	Samarbeid mellom organisk kjemi og kreftforskning gir et større institutt og mulig arbeidsro før flere fusjoner.
	Faggruppestruktur	Små økonomiske gevinster og stor usikkerhet grunnet store forskjeller mellom gruppene – ingen faglig begrunnelse.
	Navn	Faggruppestruktur og navn ok.
	Bemanning og administrasjon	Bra at det blir færre delte stillinger, men alle administrative stillinger vil bli delt mellom to lokasjoner.

		HMS blir mer komplisert med to ulike fokusområder
Institutt for kjemi (IKJ) - Faggruppe for organisk kjemi – svar 2	Instituttsammenslåing Risikovurdering	Gir begrenset faglig overlapping og mangel på langsiktige fordeler. Det savnes alternative løsninger i risikovurderingen. Den ser heller ikke ut til å ta tilstrekkelig vurdering til fremtidige sammenslåinger, administrative konsekvenser, HMS-utfordringer om felles administrasjon. Dette gir et inntrykk av en ufullstendig vurdering av risiko og mulige løsninger.
Institutt for kjemi (IKJ) - Faggruppe for teoretisk kjemi	Kort kommentar	God løsning, bekymring for hypotetisk risiko for økt undervisnings-belastning.
Institutt for kjemi (IKJ) - Faggruppe for naturmiljø og analytisk kjemi	Kort kommentar	Støtter sammenslåing og ser faglige synergier.
Institutt for kjemi (IKJ) -	Bemanning og administrasjon Arbeidsmiljø	Bekymringer for arbeidsbelastning, usikkerhet

Administrativt ansatte		<p>om bemanningsplan og effekten på arbeidsmiljø.</p> <p>Det etterlyses en mer helhetlig vurdering av konsekvensene ved de foreslåtte kuttene og en tydeligere begrunnelse for hvorfor disse tiltakene anses som nødvendige og bærekraftige for organisasjonen.</p>
Institutt for kjemi (IKJ) - Kontorsjef	Bemanning og Administrasjon Arbeidsmiljø	Behovet for administrativ støtte innen HR, økonomi, PhD og studieadministrasjon er vurdert, med anerkjennelse av potensiell høy arbeidsbelastning i perioder. Det vil være årlige revisjoner basert på økonomiske rammer.
Institutt for kjemi (IKJ) - Teknisk gruppe	Instituttsammenslåing Faggruppestruktur Risikovurdering	Støtter sammenslåing, og ser gevinster og muligheter ved en sammenslåing. Det er fornuftig å avvente vurdering av strukturen til alle forhold rundt er avklart. Ekstra punkt på risikovurderingen: Ser utfordringer ved HMS-koordinering, en ny fast 100%

		HMS-koordinator må ansettes.
Institutt for bioingeniørfag (IBF)	Instituttsammenslåing	Støtter sammenslåing, Et større institutt gir bedre tilpasning til økonomiske endringer og økt handlingsrom for kjernevirksomheten. Ved å styrke forsknings- og undervisningsmiljøene, skape synergier og fremme samarbeid kan kvaliteten i aktiviteten videreutvikles.
	Faggruppestruktur	Forslaget støttes som en hensiktsmessig start, men den beste organiseringen kan først vurderes over tid.
	Instituttets navn	Forslag til norsk navn støttes, men forslaget til engelsk navn er ikke tilstrekkelig dekkende for fagområdene og det nye instituttet. Forslag: Department of Chemistry and Biomedical Science.
	Bemanning og administrasjon	Forslaget til bemanningsplan støttes, men riktig dimensjonering bør vurderes. Flere hele stillinger er positivt, men administrasjonen er

	Risikovurdering	<p>sårbar og bør samkjøres tidlig. Teknisk gruppe mangler en bemanningsplan, som bør utarbeides raskt etter sammenslåing. Vitenskapelig bemanning påvirkes ikke, men økonomisk usikkerhet skaper bekymring.</p> <p>Risikoelement 3 (Ulik egenart på dagens institutter) må håndteres med gode tiltak. Vurderingene støttes.</p>
Institutt for bioingeniørfag (IBF) - studenter	Instituttsammenslåing Instituttets navn	Positivt/nøytrale eller nøytrale til sammenslåingen på et overordnet nivå, men noen bekymringer og uenigheter. Støtter ikke navneforslaget og er bekymret for redusert studentstøtte, og frykt for å bli nedprioritert som utdanning.
Institutt for bioteknologi og matvitenskap	Instituttsammenslåing Instituttets navn	Positivt at miljøene søker sammen og dermed blir en større enhet på fakultetet. Det engelske navnet ikke er dekkende, da bioingeniørfaget forsvinner.

	<p>Bemanning og administrasjon</p> <p>Økonomiske og praktiske konsekvenser</p>	<p>Positivt med færre delte administrative stillinger.</p> <p>Samtidig er det ingen oppgaver som forsvinner selv om man reduserer bemanningen, og at det da, i bemanningsplanen, legges opp til at det legges mer arbeid på de som er igjen (HR, studie, PhD).</p> <p>Det er bra at rapporten er ærlig på at det er begrensede økonomiske effekter av dette tiltaket på fakultetsnivå.</p> <p>Tiltaket forutsetter at andre enheter tar kostandene.</p>
<p>Fakultetsadministrasjonen</p>	<p>Bemanning og administrasjon</p>	<p>Sammenslåingen vurderes som administrativt gunstig, med økt robusthet og bedre ressursutnyttelse. Men det er bekymring for underbemanning og effekten på matrisestrukturen.</p>
<p>Institutt for biologi (IBI)</p>	<p>Instituttsammenslåing</p> <p>Bemanning og administrasjon</p>	<p>IBI-ledelsen støtter fusjonen for økt robusthet, lavere ledelseskostnader og mindre administrasjon. Administrativ gruppe ga innspill, - De støtter forslaget, men uttrykte</p>

bekymring for studieveiledningskapasiteten og dårlig dekning i matrisene ved NV.

2. Høringssvar

Institutt sammenslåing

Høringssvarene viser at mange er åpne til sammenslåingen og ser mulige fordeler, men det er samtidig tydelige forbehold. Det understrekes at et større institutt kan gi bedre økonomisk tilpasning, sterkere forsknings- og undervisningsmiljøer samt økte muligheter for samarbeid. Teknisk gruppe ser potensial for bedre ressursutnyttelse.

Samtidig er det flere som uttrykker bekymring, spesielt fra IKJ, hvor det er usikkerhet om hvilke konkrete fordeler sammenslåingen gir. Noen peker på at arbeidsgruppen ikke har presentert en overbevisende begrunnelse for hvorfor dette er den beste løsningen. Flere nevner også praktiske utfordringer med at det nye instituttet blir fordelt på to lokasjoner, noe som kan komplisere organisering og daglig drift. Det er særlig knyttet bekymring til hvordan administrativ støtte skal fordeles og hvordan dette vil påvirke arbeidsmiljøet.

IBF peker på at en vellykket sammenslåing avhenger av at dagens institutters styrker bevares samtidig som det etableres felles møteplasser og samarbeid. Det er en gjennomgående bekymring for at sammenslåingen ikke må føre til fragmentering av administrasjonen eller økt arbeidsbelastning på enkeltgrupper.

Samlet sett er det altså en overvekt av positive vurderinger, men det er tydelige krav til at integrasjonen må gjennomføres på en god måte for at sammenslåingen skal fungere etter hensikten.

Faggruppestruktur

Den foreslåtte faggruppestrukturen får i hovedsak støtte, men det understrekes at en evaluering av strukturen bør gjennomføres innen 2027 for å vurdere eventuelle justeringer. Enkelte fagmiljøer peker på at det kan være faglige synergier som ikke er synlige på nåværende tidspunkt, men som kan avdekkes etter en viss driftstid i nytt institutt.

Instituttets navn

Det norske navnet "Institutt for kjemi og bioingeniørfag" får støtte, men det engelske "Department of Chemistry" møter noe motstand, fra IBT, IBF-miljøet og hos IBF-studentene. Det er foreslått alternative navn som "Department of Chemistry and Biomedical Sciences" eller "Department of Chemistry and Biomedicine" for å bedre reflektere instituttets faglige bredde.

Bemanning og administrasjon

Bemanning og organisering av administrasjonen har vært et sentralt tema i høringssvarene, og som viser at det er ulike synspunkter på bemanningsplanen og den administrative organiseringen.

Generelt vurderes det som gunstig å slå sammen to mindre enheter sett fra et administrativt perspektiv. En større enhet kan styrke robustheten og legge til rette for en mer effektiv ressursutnyttelse.

Samtidig uttrykkes det bekymring for bemanningsreduksjoner og organisering. Forslaget til bemanningsplan kan føre til en økt arbeidsbelastning, som igjen kan påvirke både arbeidsmiljø, attraktiviteten til stillingene og kvaliteten på administrativ støtte til fagmiljøene. Flere etterlyses en klarere begrunnelse for dimensjoneringen av bemanning.

Det påpekes at slike reduksjoner kan skape *følgefeil* på fakultets-nivå, ettersom matrisene allerede er tynt bemannet. Det er administrative områder som er svært sårbare for ytterligere reduksjon i ressurser. Det advares mot en situasjon der alle enheter ved NV

opererer med underbemanning, da dette undergraver prinsippene bak matriseorganiseringen. Videre vises det til at NV allerede har en lav administrativ bemanning sammenlignet med både andre enheter ved NTNU og resten av universitets- og høyskolesektoren.

Økonomiske og praktiske konsekvenser

Høringssvarene viser en viss usikkerhet knyttet til de økonomiske gevinstene ved sammenslåingen. Mens enkelte ser på sammenslåingen som en mulighet til å effektivisere administrasjonen og frigjøre ressurser til forskning og undervisning, er det bekymringer for at bemanningsreduksjoner vil føre til høyere arbeidsbelastning og svekket støttefunksjoner.

Risikovurdering og arbeidsmiljø

Noen av de mest sentrale bekymringene rundt risikovurderingen og arbeidsmiljøet er:

- **Arbeidsbelastning og trivsel:** Flere uttrykte bekymring for at administrative stillinger ville bli redusert uten at oppgaver forsvinner, noe som kan føre til høyere arbeidsbelastning og lavere trivsel. Det er også bekymring for at ansatte i delte stillinger vil oppleve høyere arbeidsbelastning og lavere grad av tilhørighet slik at attraktiviteten i stillingen faller.
- **Tilgjengelighet av ledelse og administrasjon:** Ansatte frykter at en sammenslåing kan føre til at ledelsen og administrative ressurser blir mindre tilgjengelige, spesielt for ansatte som jobber på tvers av flere lokasjoner.
- **Forskjellige instituttkulturer:** Det er bekymring for hvordan to institutter med ulik arbeidskultur og faglig fokus skal smelte sammen, og om dette vil føre til konflikter eller redusert samhold.

- **Sikkerhet og HMS:** Det påpekes at mangel på en dedikert HMS-koordinator kan skape problemer i samordningen av HMS-arbeidet og føre til høyere risiko i driften.

Alt i alt er arbeidsmiljø en av de største risikofaktorene som har blitt påpekt i høringssvarene, og det etterlyses flere konkrete tiltak for å sikre god integrasjon og samhold etter sammenslåingen.

Annet

Enkelte høringssvar tar opp spørsmål som ikke direkte besvares i høringsspørsmålene. Dette inkluderer usikkerhet knyttet til hvordan faggruppen INPUT vil bli integrert i det nye instituttet, og hvilke økonomiske konsekvenser dette vil ha.

Konklusjon

Høringssvarene viser varierte, men overveiende positiv oppfatning av sammenslåingen. Mange fremhever fordeler som økt robusthet og mulig faglig integrasjon, samtidig som det usikkerhet rundt administrativ bemanning, økonomiske gevinster og arbeidsmiljø.

Dekanens vurdering

Høringssvarene viser at de som har uttalt seg, stort sett er nøytrale til positive til sammenslåingen mellom IKJ og IBF. Med dette som grunnlag mener dekanen at det er fornuftig å gå videre i prosessen og starte dialog og deretter forhandling med LOSAM om endring i organisasjonsstruktur og deretter fremme sak om instituttsammenslåing for vedtak i Fakultetstyret.

Hei,

Her kommer innspill fra IBT på rapport fra arbeidsgruppe for instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF.

IBT deler i dag ressurser med IBF, og takker for muligheten til å gi innspill på rapporten om instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF.

Angående instituttets navn, mener vi at det engelske navnet ikke er dekkende, da bioingeniørfaget forsvinner.

Generelt virker det positivt at miljøene søker sammen og dermed blir en større enhet på fakultetet, og at det er positivt med færre delte stillinger som en konsekvens av dette. Samtidig er det ingen oppgaver som forsvinner selv om man reduserer bemanningen, og at det da, i bemanningsplanen, legges opp til at det legges mer arbeid på de som er igjen (HR, studie, PhD).

Vi synes det er bra at rapporten er ærlig på at det er begrensede økonomiske effekter av dette tiltaket på fakultetsnivå. Tiltaket forutsetter at andre enheter tar kostandene.

Vh,

Andreas

Notat

Til: Dekan, NV fakultet

Kopi til:

Fra: Faggruppe for organisk kjemi, IKJ

Signatur:

H0ringssvar pa instituttsammenslaing IKJ og IBF (i kursiv)

Instituttsammenslaing: Hva er deres vurdering av forslaget om a sla sammen IKJ og IBF? Begrunn gjerne hvorfor/hvorfor ikke.

For: Mulighet for samarbeid mellom organisk kjemi og kreftforskning. Vi blir et st0rre institutt som kanskje gir ass arbeidsro mot flere fusjoner.

Mot: Sma 0konomiske gevinster og stor usikkerhet i forhold til/ at gruppene er svcErt ulike. Oet er ingen faglig begrunne/se for fusjonen.

Faggruppestruktur: Er den foreslatte faggruppestrukturen hensiktsmessig? Er det behov for justeringer eller alternative l0sninger?

Godt forslag

Instituttets navn: Er det foreslatte norske og engelske navnet (Institutt for kjemi og bioingeni0rfag / Department of Chemistry) tilstrekkelig dekkende for fagomradene og instituttets profil? Andre forslag?

Greit forslag

Bemanning og administrasjon: Hvordan vurderer dere den foreslatte bemanningsplanen? Ser dere utfordringer eller forbedringsmuligheter?

For: FcErre «delte» stillinger

Mot: Alie administrative stillinger vii bli deft mellom to lokasjoner. HMS blir mer komplisert med to ulike fokusomrader

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@nv.ntnu.no
www.ntnu.no/kjemi

Bes0ksadresse

H0gskoleringen 5
Realfagbygget, D2-103

Telefon**Saksbehandler**

Økonomiske og praktiske konsekvenser: Har dere innspill på vurderingene knyttet til økonomiske effekter og ressursutnyttelse?

Teknisk og admin blir deft mellom to /okasjoner. Ved samkjØring av emner kan arbeidsbelastningen totalt sett bli redusert. Vi er bekymret for fremtidig bemanningsplan i forhold til/ avgang og aldersprofil ved /BF og at undervisningsbelastningen ved /KJ vil øke.

Risikovurdering og arbeidsmiljø: Er det risikofaktorer med sammenslåingen som ikke er tilstrekkelig belyst? Har dere forslag til ytterligere tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø?

Ansatte har ikke deltatt i noen risikovurdering vedrørende forslaget om sammenslåing. Risikovurderingen er ensidig vinklet mot «Ønsket løsning». Tiltaket er i hovedsak den samme - slå i sammen instituttene. 2G virker som et fornuftig risikoelement. Undervisningsoverlappen ser derimot ut til å være liten.

Annet: Er det noe annet som er problematisk i sammenslåingen som ikke er nevnt i rapporten?

Vi savner et estimat på eventuelle positive gevinster av studieproduksjon fra /BF og /KJ i forhold til lønnskostnader.

På , av ,:ts9'X for organisk kjemi

Odd Reida un
(faggruppelider)

Hørings svar fra teoretisk faggruppe

For oss er det ingen store bekymringer, og det virker som en god løsning.

En potensiell risiko er at dersom personer ved IBF slutter – for eksempel ved pensjonering, permisjon, sykdom eller bytte av jobb – og det fortsatt er ansettelsesstopp, kan det bli nødvendig for ansatte ved IKJ å overta deres undervisning. Dette vil kunne føre til en økt arbeidsbelastning. Dette er imidlertid en ganske hypotetisk risiko som i praksis alltid eksisterer, også i dagens situasjon.

Høringssvar fra naturmiljø/analytisk faggruppe

As a group our feedback is that we fully support the merging of IKJ and IBF.

We are actually pleased because we see some perhaps common research fronts with the Bioingeniørfag og kreftforskning group.

Sammenslåing IKJ / IBF

Høringssvar fra administrativt ansatte på IKJ

Høringssvar – Bemanningsplan

Vi savner en begrunnelse og forklaring på vurderingene bak bemanningsplanen. Det er foreslått reduksjoner i bemanningen innen studie, PhD, HR og økonomi, men det fremgår ikke tydelig hvordan behovet er vurdert. Hvilke referanser eller anbefalinger er lagt til grunn for dimensjoneringen? Administrasjonen slankes for å spare penger, men det ser ikke ut til å være noen kompensasjon for de ansatte som får flere oppgaver i sine stillinger. Vil dette reflekteres i høyere lønn? Vil noen arbeidsoppgaver forsvinne? Slik det fremstår nå, er begrunnelsen for kutt i administrasjonen ikke overbevisende.

Hva vil dette bety for arbeidsmiljøet og trivselen?

Å stå i fare for å miste faglig sterke medarbeidere på grunn av økt press og lavere trivsel vil kunne ha langvarige negative konsekvenser for organisasjonen. Det bør settes inn tiltak for å sikre det gode arbeidsmiljøet vi har, og at ansatte opplever tilstrekkelig støtte og anerkjennelse. Delte stillinger gjør det vanskelig å oppleve tilhørighet, og dette kan forsterkes ytterligere når bemanningen fordeles slik den er foreslått. Ansatte risikerer å føle seg løsrevet fra fagmiljøet og mister muligheten til å bygge gode kollegiale relasjoner. For at administrasjonen skal fungere optimalt, er det avgjørende at ansatte føler seg som en integrert del av sitt arbeidsmiljø og ikke som en løsrevet ressurs som stadig må omstille seg mellom ulike enheter.

Konsekvenser ved delte stillinger

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.

Det har blitt fremhevet at det er positivt at det blir færre delte stillinger i administrasjonen, men for de som fortsatt vil ha delte stillinger, vil arbeidsbelastning bli større. Vi savner en mer helhetlig vurdering av arbeidssituasjonen for disse ansatte. En delt stilling er i sin natur mer belastende enn en hel stilling, og forslaget legger ytterligere press på disse stillingene. Det kan også argumenteres for at administrasjonen vil bli mer fragmentert dersom ansatte skal bytte frem og tilbake mellom arbeidssteder i løpet av uken. Når skal administrasjonen være samlet? Løsningen oppfordrer ikke til godt samarbeid og et stabilt arbeidsmiljø. Ansatte i delte stillinger har allerede belastningen med to arbeidssteder. Skal dette økes til tre?

Det er nedsatt en arbeidsgruppe knyttet til samarbeid mellom HR og PhD. Flere i PhD-matrisen har ytret ønske om å jobbe på ett institutt og heller ha en delt stilling mellom PhD og HR. Dette kunne vært en mulig løsning for å bedre bemanningssituasjonen, men forslaget tar ikke hensyn til dette alternativet som kunne redusert delte stillinger på tvers av institutter.

Økonomistyring

Videre er det foreslått at det kuttes en økonomi stilling tilsvarende 25% fra den gamle instituttstrukturen til den nye. Det vil foreligge en stor risiko knyttet til økonomistyringen om forslaget skulle blitt vedtatt. På toppen av instituttsammenslåing er det under forhandling at "Input" gjengen fra IMA skal inngå i det nye instituttet. Det kan argumenteres for at det er flere av de ansatte på IBF og Input er undervisningstunge, og ikke har med seg mye BOA – aktivitet, men dette endrer ikke på risikoen ved sammenslåingen. Dette er de mest vesentlige punktene.

- Dersom porteføljen for prosjekter som ikke er EU i fremtiden skulle øke igjen, så vil det øke arbeidsmengden for lokal prosjektøkonom.
- "Undervisningstungt" personell går av, og det ansettes nytt personell med et større fokus på forskning. Dette får også konsekvenser for HR og PhD.
- Ved sammenslåing vil det nye instituttet totalt sett ha flere årsverk enn IBT som har 2 økonomer ansatt i 100% stillinger. (Uten å ha kjennskap til fordelingen av stillingskategoriene på IBT, men antar at det er relativt likt over instituttene) Dette punktet i seg selv burde være tilstrekkelig for å understreke en stor risiko rundt økonomistyringen.

Bemanningen av studiekonsulenter

Det er foreslått to hele stillinger og en ressurs på 20 %. Per i dag har IKJ og IBF 1,20 % stillinger hver, noe som betyr en reduksjon på 20 % stilling fra IKJ og dermed økt arbeidsbelastning for studiekonsulent på IKJ. I 2019 fikk IKJ en 20 % stilling på studie på grunn av høyt arbeidspress. Arbeidsmengden har heller økt enn avtatt de siste 6 årene, og sammenslåingen ser ikke ut til

å endre arbeidsfordelingen i praksis. Det er derfor uklart hvordan dette vil føre til effektivisering og frigjøring av arbeidskraft innenfor studieadministrasjonen.

Ønsker å belyse kompleksiteten i arbeidsoppgaver på studie ved IKJ, og få en begrunnelse for hvorfor 20 % stilling er tatt bort fra IKJ, men beholdes ved IBF.

Studieprogram på IBF 1,20 % stilling per i dag

B BIOING:

Studieprogram på IKJ 100 % stilling per i dag

BKJ

MSCHEM

MSENVITOX retning kjemi

MSCHEM BI retning kjemi

MLREAL retning kjemi og biologi, kjemi som fag 1

MLREAL retning matematikk og kjemi, kjemi som fag 1

MTKJ:

- organisk retning
- teoretisk retning
- analytisk retning

På IKJ har vi i tillegg studenter fra MTNANO og MSOCEAN som skriver masteroppgave ved IKJ.

I og med at vi har studenter fra både realfag, siv.ing. og lektor, har vi også 3 ulike utfyllende regler til studieforskriften å forholde oss til.

Endring i studieprogram på IKJ fra høst 2025

- BKJ endres som studieprogram. Blir 2 år med oppfølging av eksisterende studenter og de som starter på nytt program høst 2025.
- MPPU – master med integrert praktisk pedagogisk utdanning: Studieretning kjemi: Hvor mange studenter får vi?

- MTKMB – Nytt siv.ing program som erstatter MTKJ. Fra høst 2027 får vi studenter som velger kjemi som spesialisering. Allerede fra høst 2025 blir det mye oppfølging av studentene, knyttet til ny emneportefølje og innpass av emner.
- Vår 2029 skal siste kull med studenter på MTKJ være ferdig, som vil si dobbel gjennomføring av studenter fra høst 2027.
- MSMT + MSCHEMBI slås sammen til et masterprogram med opptak fra høst 2026.
- Siste opptak på MSCHEMBI høst 2025, som vil si dobbel gjennomføring av studenter fra høst 2026.
- Det er svært viktig at input også blir med i høringssvaret, selv om det ikke er en del av mandatet. På IMA er det en 40 % stilling som studieveileder, som administrerer studieprogrammet BIKOM. Studiekonsulent ved IKJ er bekymret for at BIKOM kan bli en del av IKJ, uten at vi får mere administrativ ressurs.

Vi etterlyser en mer helhetlig vurdering av konsekvensene ved de foreslåtte kuttene og en tydeligere begrunnelse for hvorfor disse tiltakene anses som nødvendige og bærekraftige for organisasjonen.

Dersom instituttstrukturen skulle bli vedtatt så er det vesentlig for administrasjonen at man ved behov har muligheten til å øke bemanning på relativt kort varsel. Hvordan er dette tenkt løst i praksis?

Vi håper disse innspillene tas med i vurderingen.

Med hilsen

Vedlegg til Høringssvar fra administrativt ansatte på IKJ

Administrativ gruppe klarte ikke å enes om et felles høringssvar til arbeidsgruppen for instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF, og derfor har jeg laget et eget vedlegg til høringssvaret fra administrativt ansatte på IKJ.

Høringssvaret er konsentrert rundt forslag til Bemanningsplan, Risikoanalysen (arbeidsmiljø og trivsel), delte stillinger og tilbakemeldinger fra økonomi og studiematrisen

Det bekreftes at alle adm.ansatte på IKJ har hatt mulighet til å delta i høringssvar-runden og at vi har forskjellig oppfatning av forslaget til bemanningsplan for det nye sammenslåtte instituttet.

Alle adm.ansatte på både IKJ og IBF har hatt tilbud om individuelle samtaler i prosessen med mulighet til å få forklaring og begrunnelse på foreslått bemanningsplan.

I risiko- og sårbarhetsanalysen (ROS) fikk vi «rødt» utslag på

1. Instituttens egenart med ulike studieprogram og kultur og
2. Omorganisering av administrasjonen der usikkerhet rundt innplasseringer blant ansatte med delte stillinger vil kunne føre til dårlig arbeidsmiljø

Tiltakene som er beskrevet i ROS-analysen oppfatter jeg som tilstrekkelig i forhold til disse to punktene.

Delte administrative stillinger

Målet var å få færrest mulig administrative stillinger og forslaget tilsier det.

For HR og PhD matrisen vil det nye instituttet fortsatt være et relativt lite institutt med antall midlertidig ansatte og stipendiater.

Dette vil ikke i stor nok grad kreve hele stillinger.

Eksempelvis har IKJ hatt maksimalt 9 disputaser ila et år så langt og IBF har hatt 2 disputaser siden 2017.

Pr. i dag har IBF 4 stipendiater som har studieprogram tilknyttet MH og vil dermed ha bruk for begrenset administrativ støtte fra NV.

Innen HR-området er det i hovedsak forskningsaktivitet og antall midlertidige ansatte som vil kreve HR-oppfølging.

I utgangspunktet oppfattes avsatt HR-ressurs tilstrekkelig, men ser samtidig at arbeidsbelastningen til tider kan bli for høy.

Administrativ støtte innen økonomiområdet

Det vil i hovedsak være prosjektporteføljen tilsammen som vil danne grunnlag for administrativ støtte innen økonomi.

Pr.dags dato er det 2 aktive BOA-finansierte prosjekt på IBF som krever aktiv oppfølging.

IKJ har en stadig positiv utvikling (les større) i prosjektporteføljen og det må fortløpende vurderes om IKJ har tilstrekkelig administrativ støtte innen økonomi. Det blir viktig å legge inn dekning for noe adm.økonomisk støtte i prosjektsøknadene framover.

Ellers oppfatter jeg at EU-prosjektene krever mye manuell oppfølging fra prosjektøkonom på institutt. Dette må hensyntas.

Studieadministrativ støtte

Jeg er enig i at studiekonsulentrollen på IKJ er omfattende og i samsvar med beskrivelsen fra administrative ansatte IKJ.

Å beholde lokal ressurs på 1 hel stilling lokalt på Øya (IBF), samt 20% støtte for studenter i praksis virker å være fornuftig. Praksisplass-tilrettelegging er omfattende til tider.

Intensjonen fra arbeidsgruppa var at 2,20 stillinger ville være robust nok og ha mulighet for overlapp ved å legge til rette for godt samarbeid mellom studiekonsulent på IBF og IKJ allerede fra starten.

Men ser samtidig at arbeidsbelastningen totalt innen studieområdet til tider kan bli for høy.

En mer helhetlig vurdering av konsekvensene for den foreslåtte bemanningsplanen vil kreve tøffe administrative prioriteringer sett i lys av signaler om strammere økonomiske tider.

Avslutningsvis vil jeg poengtere at en årlig gjennomgang av bemanningsplanen/SPP (Strategisk Personal Plan) vil bli foretatt med de til enhver tids økonomiske rammer.

Mvh

Gunhild Meistad

Kontorsjef IKJ og IBF

Høringsinnspill fra teknisk gruppe:

Overordnet tilbakemelding

Responser fra Teknisk gruppe om en mulig sammenslåing mellom IKJ og IBF, kan oppsummeres som fra nøytral til positiv holdning. Flere ser på en sammenslåing som fornuftig for å sikre at instituttet blir større, sterkere og bedre rustet for fremtiden. Dette til tross for instituttenes ulike egenart både faglig og organisatorisk. Likevel uttrykker enkelte at gevinsten med en sammenslåing, spesielt sett fra IKJ, ikke er like tydelig.

Utfordringer ved en sammenslåing

Overordnet er det uheldig at et nytt institutt må fordele seg mellom to lokasjoner. Til tross for dette endrer ikke en sammenslåing av instituttene drastisk på situasjonen for administrativt ansatte, som også i dag har noe tilstedeværelse på to lokasjoner. Flere hevder også at utfordringen med delte administrative stillinger skyldes fakultetets matriseorganisering og disse eksisterende utfordringene vil i hvert fall ikke forverres ved en instituttsammenslåing.

For teknisk personell IKJ vurderes to lokasjoner som lite problematisk, da behovet for å arbeide på den andre lokasjonen vil være ganske begrenset. Spesielt i lys av at en god del IBF-labundervisning vil flyttes til Realfagbygget. Det pekes ellers på at IBF-miljøet også i dag er vant til å forholde seg til flere bygg/lokasjoner i deres daglige aktivitet.

Gevinster og muligheter ved en sammenslåing

Et nytt større institutt gir bedre forutsetninger for god faglig integrasjon. Samling av store labkurs innen grunnemnene i Realfagbygget vil kunne gi effektiviseringsgevinster. Denne effekten vil også kunne forsterkes hvis INPUT-miljøet også blir en del av det nye instituttet.

Økt bemanning i teknisk gruppe gir mindre sårbarhet og mer fleksibilitet både i drift av laboratorieundervisningen og støtte mot forskningsaktiviteten. Dette oppfattes av flere som positivt, spesielt i en fase med generell nedbemanning.

Instituttnavn

Ingen spesielle synspunkter.

Faggruppestruktur

Støttes, det er fornuftig å avvente vurdering av strukturen til alle forhold rundt instituttstrukturen er avklart.

Risikovurdering IBF + IKJ (sammenslått enhet)

Følgende risikoelement ønskes inkludert i risikovurderingen:

Risikoelement:

Ingen ny fast HMS-koordinator i nytt institutt fra 2026, pga ansettelsesstopp eller ledelsens strategiske beslutning.

Uønsket hendelse:

Svært begrensede muligheter til å samkjøre felles HMS-arbeid i ny organisasjon uten dedikert ressursperson. IKJ og IBF vil være på etterskudd i mye av sitt HMS-arbeid siden våren 2025, pga mangel på faste HMS-koordinatorer. Dette kan bli en svært dårlig HMS-start for ny enhet.

Sannsynlighet: 4 Konsekvens: 4 RØD

Tiltak:

Ny fast 100% HMS-koordinator ansettes for det nye instituttet, fortrinnsvis før 1.1.2026.

Risikovurdering 0-alternativet (bevaring av IBF og IKJ)

Følgende risikoelement ønskes inkludert i risikovurderingen:

Risikoelement:

Ingen ny fast HMS-koordinator ansettes i 2025 pga ansettelsesstopp eller ledelsens strategiske beslutning.

Uønsket hendelse:

HMS-arbeidet ved IKJ vil i stor grad begrenses til nødvendige pålagte oppgaver i det systematiske arbeidet. IKJs gode renommé innen HMS-arbeid vil kunne svekkes ved at instituttet aktivt nedprioriterer å ha en dedikert person i fulltids HMS-koordinatorstilling.

Sannsynlighet: 4 Konsekvens: 3 GUL

Tiltak:

Ny fast 100% HMS-koordinator ansettes i løpet av høsten 2025.

Notat

Til: Dekan NV

Kopi til:

Fra: Institutt for bioingeniørfag

Signatur:

FORSLAG TIL HØRINGSSVAR- Rapport fra arbeidsgruppe for instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF

Høringssvar fra IBF er utarbeidet gjennom en prosess med 2 instituttmøter (allmøter) og 1 instituttseminar med workshop og gruppearbeid.

Instituttsammenslåing: Hva er deres vurdering av forslaget om å slå sammen IKJ og IBF? Begrunn gjerne hvorfor/hvorfor ikke.

Forslaget om å slå sammen IKJ og IBF støttes.

Vår vurdering er at et større institutt har bedre muligheter for å tilpasse seg de endrede økonomiske rammefaktorene og skape et bedre handlingsrom for å drive kjernevirksomheten. Det nye instituttet vil få sterke forskningsmiljøer og sterke undervisningsmiljøer med et utvidet potensiale for å skape synergier og nye, interne og eksterne, samarbeid både innen undervisning og forskning. Vi mener at en sammenslåing der vi legger til rette for å bevare dagens institutters styrker og egenart, og samtidig skaper nye samhandlingsarenaer og møteplasser, kan bidra til kvalitetsutvikling av aktiviteten.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Erling Skjalgssons gate 1	+47 73412259	Lars Gunnar Landrø
Norway	www.ntnu.no/ibf	Laboratoriesenteret, 2. etg. Øst		lars.g.landro@ntnu.no

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Faggruppestruktur: Er den foreslåtte faggruppestrukturen hensiktsmessig? Er det behov for justeringer eller alternative løsninger?

Forslaget til faggruppestruktur støttes.

Forslaget ansees som hensiktsmessig for oppstart av nytt institutt, men det er flere som mener at hvilken faggruppestruktur som gir best faglig organisering er vanskelig å bedømme før det har gått en viss tid. Det kan være faglige synergier som er vanskelig å se nå, eller som avdekkes i prosessen, som kan medføre at det er fornuftig med justeringer i faggruppetilhørighet for enkeltpersoner eller grupperinger. Vi mener derfor det er riktig som arbeidsgruppen foreslår å legge som premiss at faggruppestruktur skal evalueres innen utgangen av 2027.

Instituttets navn: Er det foreslåtte norske og engelske navnet (Institutt for kjemi og bioingeniørfag / Department of Chemistry) tilstrekkelig dekkende for fagområdene og instituttets profil? Andre forslag?

Forslag til norsk navn støttes, men forslaget til engelsk navn er ikke tilstrekkelig dekkende for fagområdene og det nye instituttet.

Engelsk navn må synliggjøre bredden i det nye instituttet og forslaget kan ikke aksepteres. Argumentet med at det blir et langt og vanskelig navn holder ikke, som eksempel pekes det på at IBT på engelsk heter Department of Biotechnology and Food Science.

*Vi foreslår **Department of Chemistry and Biomedical Science** som engelsk navn for å ivareta synlighet for hele det nye instituttet.*

Bemanning og administrasjon: Hvordan vurderer dere den foreslåtte bemanningsplanen? Ser dere utfordringer eller forbedringsmuligheter?

Forslaget til bemanningsplan støttes.

Samtidig pekes det på at det kan være vanskelig å beregne riktig dimensjonering og at det er viktig å evaluere om man traff riktig nivå innenfor de ulike matrisene etter en tids drift i ny enhet. Forslag om at man, som for faggruppestruktur, legger inn et premiss om en evaluering innen utgangen av 2027.

Det blir flere hele stillinger, det er positivt, men det påpekes at administrasjonen er liten og sårbar. God planlegging og samkjøring av ny administrasjon fra starten av, gjerne før sammenslåing, kan være nyttig. Ressurs for praksis-tilrettelegging som i dag ligger på fakultetsnivå er viktig for IBF-miljøet, den må opprettholdes for riktig dimensjonering på studie.

Bemanningsplan for Teknisk gruppe er ikke beskrevet i rapporten. Sett i lys av pågående ansettelsesstopp, mulig mottak av faggruppe INPUT og kjente avganger blant teknisk ansatte, mener IBF at det bør iverksettes et arbeid med en bemanningsplan for teknisk gruppe så snart som mulig etter et vedtak om sammenslåing er gjort.

Det er foreslått at sammenslåingen ikke vil påvirke bemanningsplan for vitenskapelig gruppe. Det er positivt. I rapporten tas det forbehold om at den økonomiske situasjonen kan påvirke framtidig bemanning i alle ansatt grupper uavhengig av om instituttene slår seg sammen eller ikke. Dekanens presentasjon på NV allmøte av langtidsbudsjett og mål for kutt i lønnskostnader gir grunn til bekymring for alle fagmiljø på NV. Med det som bakgrunn vil vi understreke aktualiteten til risikoelement 3 (Ulik egenart på dagens institutter. Vanskelig å samkjøre bemanningsplaner, score 16 rød) angitt i risikovurdering for foreslått modell og viktigheten av gode risikoreduserende tiltak for dette punktet.

Økonomiske og praktiske konsekvenser: Har dere innspill på vurderingene knyttet til økonomiske effekter og ressursutnyttelse?

Vurderingene støttes.

Vi anerkjenner at den direkte økonomiske gevinsten er liten, men mener at en sammenslåing vil gi effekt i form av frigjøring av tid og ressurser i dag brukt til ledelse og administrasjon til undervisning og forskning. Dette vil bidra til å gjøre det nye instituttet bedre i stand til å håndtere og absorbere endringene i rammevilkår. Det påpekes at bortfall av en instituttleder nødvendigvis vil måtte kompenseres i en viss grad og gi økt arbeidsbelastning på andre roller som for eksempel ny felles instituttleder, nestledere, faggruppe- og studieprogramledere.

Det vil være viktig å legge arbeid i å samkjøre administrativ og teknisk gruppe for å etablere felles praksis og en fornuftig oppgavefordeling slik at man kan hente ut effekter av sammenslåingen og sikre mest mulig effektiv drift.

Risikovurdering og arbeidsmiljø: Er det risikofaktorer med sammenslåingen som ikke er tilstrekkelig belyst? Har dere forslag til ytterligere tiltak for å sikre et godt arbeidsmiljø?

Risikovurderingene vurderes som godt gjennomarbeidet og har etter vår vurdering en riktig rangering av risikoelementene.

Mulighet for å kunne bevare egenart, sikre nærhet til ledelse og administrasjon, mulighet for medvirkning og opprettholdelse av et godt arbeidsmiljø framheves som punkter som må ha ekstra fokus og der det er særlig viktig med gode tiltak.

Det å sikre et godt arbeidsmiljø også etter sammenslåing er en nøkkel for suksess. Det kan gjøres ved å etablere arenaer både for faggrupper og for hele instituttet, både for å bli kjent på tvers av faggrupper og for å bevare det gode miljøet på dagens enheter. Det at det nye instituttet er delt på 2 lokasjoner krever ekstra fokus på kommunikasjon og tilrettelegging for å sikre like medvirkningsmuligheter, tilgjengelighet til ledelse og administrativ støtte og representasjon i instituttets ledelse.

Annet: Er det noe annet som er problematisk i sammenslåingen som ikke er nevnt i rapporten?

Organiseringen av INPUT er ikke en direkte del av denne høringen/prosessen, men resultatet vil påvirke et eventuelt sammenslått institutt. Vi mener faggruppen INPUT faglig sett hører til instituttet og er positive til deres eget forslag om å flytte fra IMA til IKJ eventuelt et sammenslått IKJ/IBF. I prosessen med flytting av folk mellom enheter brukes uttrykket økonomisk nøytralt. Hva dette betyr for rammevilkårene for et nytt institutt er per nå ikke kjent, noe som gir en usikkerhet. Vårt standpunkt i forhold til mottak av INPUT forutsetter at flyttingen ikke gir betydelige endringer i rammevilkår for det nye instituttet.

IBF-studentenes mening om sammenslåing av IBF og IKJ

I lys av sammenslåingen av Institutt for Bioingeniørfag (IBF) og Institutt for kjemi har institutt tillitsvalgte for IBF, Synne Hetland og Ingrid Gåsbakk, samlet inn studentenes mening gjennom en spørreundersøkelse.

59 studenter valgte å svare på undersøkelsen, derav 64% fra førsteklasse, 29% fra andreklasse og 7% fra tredjeklasse. Fokuset har vært på første og andre klasse, da tredje klasse er ferdig til sommeren og ikke vil oppleve en eventuell sammenslåing.

I spørreundersøkelsen ble de informert om ulike aspekter av sammenslåingen. Det ble blant annet nevnt navneforslag utarbeidet av arbeidsgruppa, i tillegg til ulike alternativer instituttet selv har ført frem. Mulige konsekvenser av å ha to programfag i samme institutt, men som tilhører ulike campus ble også nevnt. Her ble det trukket frem at blant annet instituttleder og andre administrative stillinger ikke vil være til stede på Laboratoriesenteret 100% av tiden. Det ble også gitt mulighet til studentene å skrive ned sine egne bekymringer vedrørende sammenslåingen.

Spørsmål stilt til studentene: “Hva er dine tanker om sammenslåingen?”

Her ble det rangert fra virkelig ikke fornøyd til veldig fornøyd, alt i alt 5 alternativer. Over 50% svarte at de var nøytrale for sammenslåing. Nesten 29% svarte at dem var fornøyd eller veldig fornøyd. 19% av studentene svarte at dem var ikke fornøyd eller virkelig ikke fornøyd. Av de studentene som har svart at de ikke er fornøyde/virkelig ikke fornøyde, ble ingen bekymringer eller begrunnelser gitt.

Spørsmål stilt til studentene: “Hva tenker du om det engelske navnet?”

Arbeidsgruppa har satt et forslag til nytt navn ved sammenslåingen, der bioingeniør-delen av instituttet ble fjernet i det engelske navnet. På et tidligere instituttmøte ble det snakket om ulike alternativer; deriblant “Department of chemistry and biomedical sciences” og “Department of chemistry and biomedicine”. I spørreundersøkelsen ble alle disse alternative lagt ved, sammen med den direkte oversettelsen av det norske navnet; “Department of chemistry and biomedical laboratory sciences”.

Et overveldende antall av studenter som svarte på undersøkelsen var sterkt uenig i å navngi nytt institutt som “Department of chemistry”. Bioingeniørfag er et allerede gjemt yrke, institutt og utdanning. Ved å kutte ut den delen av det engelske navnet, mister vi enda mer synlighet og tilhørighet da vi lenger ikke blir representert i vårt eget instituttnavn. Bioingeniørfag faller heller

ikke under kjemi på et høyt nok nivå til at det kan rettfærdiggjøres å fjerne vår del av instituttnavnet.

Flertallet av studentenes likte navnealternativene “Department of chemistry and biomedical laboratory sciences” / “Department of chemistry and biomedical sciences”. Dette er et navn som er passende for begge programfag tilhørende det nye instituttet, og dermed vil studentene ved nåværende IBF føle på større tilhørighet til eget institutt.

Spørsmål stilt til studentene: “Har du noen bekymringer/andre tanker om sammenslåingen?”

Selv om sammenslåingen diskuteres på grunnlag av økonomisk bakgrunn og vil påvirke mer den administrative siden av instituttet, er studentenes bekymringer og tanker utrolig viktige. En liste over studentenes bekymringer og tanker fra spørreundersøkelsen vedlegges.

- Føler vi mister litt egenarten til bioingeniør bachelor. Liker å være et eget institutt :)
- Vil absolutt ikke at det skal bli en sammenslåing av linjeforeningene hvis det er aktuelt.
- Vil ikke at bioingeniører skal bli nedprioriterte ved en eventuell sammenslåing
- Litt ift. ressursfordeling og fordeling av goder innad det nye instituttet. Vil utdanningene driftes likt som før eller vil feks noe økonomi til drift på IBF gå tapt for å støtte/styrke IKJ (eller motsatt). Hvordan skal man sikre balansen?
- Så lenge dette ikke går ut over kvaliteten på vår utdanning, vil ikke dette være noen problem
- Dårlig arbeidsmiljø kan lett føre til dårlig læringsmiljø. Landets beste, største og mest populære bioingeniørutdanning kan bli verre, og kanskje mindre søkt i fremtid.
- Bioingeniører kommer ikke frem, de blir enda mindre kjent i samfunnet generelt
- Kan en sammenslåing nå føre til fremtidig nedprioritering, eller dårligere følger, i bioingeniørutdanningen?
- Vil studiekonsulenten bli fordelt mellom begge institutter? Per nå har linjeforeningen svært god kontakt med instituttet grunnet et godt samarbeidet med studiekonsulenten våres, og vi ønsker ikke at samarbeidet skal forverres grunnet dårligere bemanning - dette er et problem for andre linjeforeninger som deler institutt // mangel på svar fra institutt og generelt dårligere informasjonsflyt
- Hvis instituttene slås sammen, blir det felles fag som medfører økt forflytning for studenter mellom fakultet? VI har opplevd forflytning mellom Kalvskinnet og Øya, og det er stressende og tungvint for studenter, hvordan vil det eventuelt løses?

- Hvordan blir økonomiske midler fordelt mellom linjeforeningene? Vil det sosiale tilbudet som linjeforeningen klarer å tilby med støtten de får av instituttet bli dårligere dersom det skjer en sammenslåing?
- tenker navnet er veldig viktig. viktig å inkludere bioingeniør i navnet.
- Det virket som det ikke kom til å få noen stor innvirkning på meg som student så jeg har ingen bekymringer egentlig. Litt kjipt hvis det blir dårlig arbeidsmiljø for noen da :/
- Bioingeniører blir enda mer nedprioritert. for eksempel er vi under NITO på lik linje med andre ingeniørfag, men pga dette blir vi behandlet på lik linje som bacheloringeniører og våre lønnsforhandlinger blir derfor nedprioritert. Dersom vi sammenslår instituttene, kan det hende at undervisningsbehovene ikke blir dekt ordentlig på grunnlag av profesjonen vår da ikke hele administrasjonen har bakgrunn fra fagområdet

Konklusjon

De fleste studentene ved IBF stiller seg enten positive eller nøytrale til sammenslåingen på et overordnet nivå, men noen bekymringer og uenigheter kommer tydelig frem i spørreundersøkelsen. Selv om arbeidsgruppa la frem alternativer til nytt institutt navn, stiller både studentene og instituttet seg uenige om det engelske navneforslaget. Det er utrolig viktig for både ansatte og studenter å føle tilhørighet til sitt institutt, og det engelske navnet synliggjør og beskriver ikke bioingeniørutdanningen på noen måte. Et institutt navn skal være representativt for hele det nye instituttet. Bekymringer som trekkes frem er blant annet hvordan denne sammenslåingen vil påvirke kvaliteten på undervisning og tilgjengelighet av ansatte. Studentenes bekymringer omfatter i stor grad frykt for å bli nedprioritert som utdanning.

Vennlig hilsen,

ITV-ene ved IBF

Synne Hetland og Ingrid Gåsbakk.

Notat

Til: Dekan

Kopi til:

Fra: Fakultetsadministrasjonen

Signatur:

Høringsinnspill på rapport om sammenslåing av IKJ/IBF

Rapport fra arbeidsgruppe om instituttsammenslåing av IKJ og IBF er gjennomgått og diskutert av avd.dir og seksjonslederne ved NV, og generelt tenker vi at det er gunstig å slå sammen to mindre enheter sett fra et administrativt ståsted. På denne måten er det lettere å unngå delte stillinger med andre enheter og bli mer robust, samt utnytte ressursene på en best mulig måte. Vi savner dog en begrunnelse for dimensjonering av bemanningen, fordi vi ser at det er tenkt reduksjon i bemanning både på teknisk og administrativ side. Dette vil kunne gi "følgefeil" på NV fordi matrisene allerede er svært tynt bemannet, og på grunn av krav om nedbemanning er noen administrative områder svært sårbare for ytterligere reduksjon i ressurser på NV totalt sett. Det er svært problematisk om alle enheter ved NV går med underbemanning på alle områder fordi dette undergraver prinsippene bak matriseorganiseringen, og fordi vi allerede er svært tynt bemannet på administrativ side både sammenlignet med andre enheter på NTNU og med resten av sektoren.

Utdanningadm

Positive konsekvenser

Det vil være positivt for robustheten, og effektiviteten ved et eventuelt sammenslått IBF/IKJ for enheten selv. Dette forutsetter at man ser på oppgavene som sammenfaller mellom instituttene i dag, og fordeler disse på nytt mellom de to ressursene på en måte som vil være mer effektiv.

Negative konsekvenser

I tallgrunnlaget som ligger til utdanningsmatrisen vises det til at man deler en stilling med fak.adm, og at 20% ligger til IBF. Dette er en fakta feil, det er ingen avtale mellom fak.adm og IBF i deling av en stilling, ei heller lønner IBF nevnt stilling, med 20%. Dagens ordning hvor IBF får administrativ hjelp med gjennomføring av praksis i bioingeniørfaget er en avtale som ble gjort på et tidspunkt hvor IBF hadde problemer med bemanning, men er ikke avtalt

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

som en varig løsning. Videre er andelen som ser ut som omtalt som 20% av arbeidsgruppen nærmere 5-10%, noe som viser seg etter samtaler med den som innehar oppgaven på fakultetet. Det er ikke tiltenkt at denne oppgaven skal løses ved fakultetet, og et eventuelt sammenslått IKJ/IBF må selv justere sin bemanning for å ivareta administrasjonen innen utdanningsområdet.

For matrisen som helhet ser man at man dimensjonerer ned med forslaget til ny enhet, henholdsvis 20%. Dette vil kunne ha følger for matrisestrukturen som helhet, som allerede er presset på ressurser, og ved noen enheter kun klarer å opprettholde kritisk drift.

Forskningsadm

Man savner en begrunnelse/forklaring til bemanningsplanen som er foreslått for sammenslåingen. Det er vurdert at man kan gå ned i bemanning på phd, og vi savner ref til anbefalt dimensjonering på dette området evt hvordan man har landet på det man ser behov for. Hva er forslaget basert på, og skal IBF fremdeles bruke phd programmet på IBT? Phd-oppgavene er planlagt løst av en person som i dag er delt mellom IKP og IKJ, 10 % legges på toppen av 30% + 70%. Hva er det man tenker man da kan gjøre mindre av? En nedbemanning her har effekter utover denne enheten. PhD-matrisen er allerede under stort press, og nedbemanning i matrisen senker kapasiteten og gir større sårbarhet samlet sett for fakultetet.

Videre ønskes det en redegjørelse for om det er vurdert løsninger mellom fagområder (feks HR og ph.d) for å gi hele stillinger også på ph.d-området?

Det pekes i rapporten på synergier ved å slå sammen et forskningstungt institutt med et utdanningstungt, og vi tolker det til at man ønsker samlet sett å øke forskningsaktiviteten på et sammenslått institutt og dermed antall phd kandidater. Det stemmer ikke overens med forslaget om å gå ned i bemanning.

HR/HMS

Bemanningsplan

Bemanningsplanen i rapporten foreslår at HR-konsulent ved IKJ som idag har en 60% stilling ved IKJ og 40% stilling ved IMA, skal tilføres oppgaver tilsvarende 20% stilling uten at stillingsstørrelsen økes. (20 % HR-ressurs flyttes til IBF). Dimensjonering av HR-støtte til IKJ/IBF er beregnet til 80% stilling, noe som fortsatt er anbefaling fra seksjonssjef HR/HMS. Det står ikke noe i rapporten om det vil være en evaluering av ressursbehov etter at det sammenslåtte instituttet har vært i virksomhet en periode, for å vurdere om man har "truffet" på estimert ressursbehov. Det anbefales at HR-konsulent ikke har mer enn to lokaliteter å forholde seg til i det daglige, for å sikre en god arbeidshverdag, tilstrekkelig tilstedeværelse og effektiv oppfølging. I rapporten foreslår man nå 3, og dette er ikke å anbefale. NV har hatt en stabil HR-gruppe i en periode, noe som er viktig å ivareta. Samtidig har det vært perioder med høyere sykefravær, som understreker behovet for å unngå overbelastning av eksisterende ansatte. Vi er bekymret for at økte arbeidsoppgaver innen samme stillingsprosent kan føre til stort trykk på operative oppgaver og mindre tid til utvikling og

rådgivning, noe som kan bidra til å gjøre stillingene mindre attraktive på sikt. Etter innføring av BOTT er målsetting å styrke HR-rollene fremover innen strategisk HR-rådgivning, strategisk personalplanlegging, arbeidsmiljøarbeid, og oppfølging av sykefravær. For å nå virksomhetens mål og sikre attraktive HR-roller, er det avgjørende at stillingene ikke nedskaleres til kun å sikre kritisk drift, men også innehar utviklingsoppgaver som sikrer virksomhetens mål.

Et av målene med en sammenslåing er å øke forskningsaktiviteten ved nåværende IBF. Dette vil medføre økt behov for administrativ støtte innenfor de fleste administrative områdene.

Psykososialt arbeidsmiljø

Med henblikk på risikovurdering id 3 *ulik egenart på dagens institutter* blir det viktig i et sammenslått institutt å etablere en enhetlig arbeidskultur:

En manglende enhetlig arbeidskultur kan hindre samarbeid og skape en følelse av isolasjon (En enhetlig arbeidskultur kan fremme samarbeid og en følelse av tilhørighet.

- Tiltak: Definere og kommunisere kjerneverdier og mål for det nye instituttet, og sørge for at alle ansatte er involvert i å bygge denne kulturen

HMS-koordinator

I utgangspunktet støttes det at det er en 100% HMS-koordinator-stilling i det sammenslåtte instituttet. Dette vurderes som en bedre løsning enn at rollen er fordelt på to personer med arbeidssted hhv. Øya og Realfagbygget. En felles HMS-koordinator gjør det lettere å ivareta en felles HMS-kultur og praksis. Det antas også best ifht. kommunikasjon og rapportering til instituttleder og fakultet. Det bør være et premiss for stillingen at den innebærer fysisk tilstedeværelse på begge lokasjoner (faste dager). HMS-koordinator bør ha god kunnskap om og tilknytning til alle fagmiljøene, og det er viktig at det brukes tid på dette.

Sikring/Sikkerhet

Det er det ønskelig å understreke viktigheten av sikkerhet i forbindelse med den foreslåtte sammenslåingen av to institutter. Sikkerhet må være en prioritet blant ledelsen for å sikre at viktig og relevant informasjon når ut til alle ansatte, nå som det potensielt går fra to til ett institutt. Det er avgjørende at ledelsen etablerer tydelige kommunikasjonskanaler slik at alle ansatte, uavhengig av faggruppe eller stilling, mottar nødvendig informasjon om blant annet retningslinjer og rutiner omhandlende sikkerhet. Dette inkluderer regelmessige oppdateringer og opplæring. Videre må ledelsen og HR samarbeide tett for å gjennomføre vurderinger rundt besøk, gjester og ansettelse. Dette vil bidra til å opprettholde en høy standard for sikkerhet og sørge for at alle aktiviteter og beslutninger er godt informert og vurdert. En slik koordinering vil også sikre at fakultetets rutiner blir fulgt, og at eventuelle sikkerhetsrisikoer blir identifisert og håndtert på en trygg og sikker måte.

Oversikt over instituttets samlede verdier, må samles og gjøres kjent og utpekt(e) person(er) må ta ansvar for å holde denne oversikten ved like. Vi håper disse punktene blir

tatt i betraktning under sammenslåingsprosessen, og at sikkerhet forblir en sentral prioritet for ledelsen.

Økonomi

Delte ressurser vil kunne ha utfordrende forhold knyttet til delte fagområder, delte roller, delt arbeidssted og delt arbeidsmiljø. Det å få samlet prosjektøkonom/controller i en stilling vil ha fordeler, samtidig som det også kan gjøre enheten sårbar ved sykdom. Enhetene har som mål å øke på eksterntfinansiert virksomhet, fordi det er viktig for å skape handlingsrom. Det å ha oppfølging for både bevilgningsfinansiert og eksterntfinansiert virksomhet fra samme rolle, bidrar trolig til større helhetsforståelse for å sikre samspillet mellom delene i økonomien. Ut fra samlet portefølje hos IKJ og IBF er det fornuftig med en prosjektøkonom/Controller som støtter kontorsjef i både økonomi- og virksomhetsstyring. En sammenslått enhet vil gi halvparten så mange leveranser i plan, budsjett og oppfølgingsprosesser (PBO). Ved vekst på eksterne prosjekt er det et tidsspørsmål før det vil bli behov for større bemanning av prosjektøkonomi og/eller Controller. Fagrekvirenter, bestillere og andre innkjøpsressurser bør løpende dimensjoneres i henhold til aktivitetsnivå.

RE: HØRING - Rapport fra arbeidsgruppe for instituttsammenslåing mellom IKJ og IBF



Kjetil Rasmussen

Til Nina Sandberg

Kopi Trude Ringseth; Øyvind Weiiby Gregersen; Elin Cecilie Balstad; Lars Gunnar Landrø; Hallstein Hemmer; Gunhild Meistad; Hans Jakob Jakobsen

Du svarte på meldingen 26.02.2025 06:51.

Hei Nina,

Rapporten vedr sammenslåing av IKJ og IBF ble sendt på høring til IBS 6 fagseksjoner samt teknisk- og administrativ gruppe. Kun administrativ gruppe sendte følgende innspill til høringen: «Kontorsjef støtter forslaget. Noen i admin stiller spørsmål ved om kapasiteten på studieveiledning er vurdert som god nok når den går ned mens studentantallet opprettholdes. I tillegg kommentar på at det ved NV som helhet allerede er dårlig dekning i matrisene.» Saken ble tatt opp i ledermøtet ved IBI 25. februar og ledelsen støtter fusjonen på generelt grunnlag ved at vi får færre og større enheter som gir bedre robusthet, lavere kostnader til ledelse og mindre administrasjon (ett mindre regnskap og budsjett som skal følges opp).

Hilsen Kjetil

Notat

Til: LOSAM

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

Sammenslåing av IKJ og IBF – bemanningsplan og videre prosess

Dekan ønsker med dette å drøfte bemanningsplanen for det nye instituttet Institutt for kjemi (IKJ)+ Institutt for bioingeniørfag (IBF) med LOSAM.

Som en del av arbeidet med sammenslåingen av IKJ og IBF, er det utarbeidet en foreløpig bemanningsplan for det nye instituttet. I høringssvarene og i LOSAM har det blitt uttrykt bekymring for reduksjon i administrative stillinger. På bakgrunn av dette har dekanen bedt instituttene om å gjennomføre en ny vurdering av bemanningsplanen. Fristen for dette er satt til etter at arbeidet med den strategiske personalplanen, samt vurderingene knyttet til organisering av studieadministrasjon og HR- og ph.d.-administrasjon ved fakultetet, er ferdigstilt. Disse prosessene kan ha betydning for både stillingsandeler og fordeling av oppgaver mellom instituttene ved NV.

I saksgrunnlaget til fakultetsstyret om sammenslåingen av IKJ og IBF vil bemanningsplanen for det nye sammenslåtte instituttet være basert på dagens ansatte ved de to instituttene, med fratrekk av én instituttlederstilling. Det vil si at bemanningsplanen ellers er lik summen av bemanningen ved de to instituttene med forbehold om at det kan bli justeringer i stillingsandeler ved hver enhet for medarbeidere som har delte stillinger mellom to enheter.

Videre arbeid med bemanningsplanen vil behandles i strategisk personalplan (SPP), med særlig vekt på å:

- unngå flest mulig delte stillinger
- følge opp bekymringer knyttet til administrative ressurser
- sikre at planen ses i sammenheng med utviklingen i:
 - utdanningsmatrisen
 - PhD-matrisen
 - HR-matrisen

Postadresse

7491 Trondheim
Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@nv.ntnu.no
www.ntnu.no/nv

Besøksadresse

Høgskoleringen 5
Realfagbygget.

Telefon**Saksbehandler**

Nina Sandberg

Bemanningsplanen må også vurderes ift føringer og behov knyttet til dimensjonering av studieprogrammene.

Forslag til vedtak:

LOSAM støtter den foreløpige bemanningsplanen og ber om å holdes løpende informert om videre prosess.

From: [Hallstein Hemmer](#)
To: [Nina Sandberg](#); [Lars Gunnar Landrø](#); [Gunhild Meistad](#)
Cc: [Øyvind Weiby Gregersen](#); [Trude Ringseth](#); [Elin Cecilie Balstad](#)
Subject: RE: Engelsk navn på sammenslått institutt
Date: fredag 4. april 2025 12:39:58

Hei

Dette er sendt ut som en minihøring til alle faggrupper, teknisk gruppe og administrativ gruppe på IKJ.

Det har ikke kommet inn motforestillinger med å bruke forslaget fra IBF og vi foreslår derfor:

«Department of Chemistry and Biomedical Science»

Mvh Lars og Hallstein

From: Nina Sandberg <nina.sandberg@ntnu.no>
Sent: Tuesday, March 25, 2025 10:05 AM
To: Lars Gunnar Landrø <lars.g.landro@ntnu.no>; Hallstein Hemmer <hallstein.hemmer@ntnu.no>; Gunhild Meistad <gunhild.meistad@ntnu.no>
Cc: Øyvind Weiby Gregersen <oyvind.w.gregersen@ntnu.no>; Trude Ringseth <trude.ringseth@ntnu.no>; Elin Cecilie Balstad <elin.c.balstad@ntnu.no>
Subject: Engelsk navn på sammenslått institutt

Hei dere,

På vegne av dekan;

I høringssvarene knyttet til sammenslåingen av IKJ og IBF har det kommet inn ulike forslag til engelsk navn for det sammenslåtte instituttet.

På bakgrunn av disse innspillene ber vi om at dere vurderer høringsuttalelsene og utarbeider et forslag til et egnet engelsk navn. Jeg legger ved notatet med oppsummering av høringssvarene.

Vi ber om at endelig forslag sendes inn innen 4. april.

Ta kontakt dersom dere har spørsmål eller ønsker å diskutere nærmere.

Mvh
Nina

Forhandlingsprotokoll

LOSAM SAK 18/25:

Sammenslåing av institutt for kjemi (IKJ) og institutt for bioingeniørfag (IBF) ved Fakultet for naturvitenskap

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar en instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap (NV), der antall institutt reduseres fra åtte til sju. Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag slås sammen til ett institutt, de øvrige seks instituttene består som i dag. Den nye instituttstrukturen med sju instituttene skal ha virkning fra og med 1. januar 2026.

Fakultetsstyret ber om at det blir forberedt en sak til NTNU-styret om å foreta følgende endring i instituttstruktur ved Fakultet for naturvitenskap:

1. Institutt for kjemi (IKJ)+ Institutt for bioingeniørfag (IBF)
2. Institutt for materialteknologi (IMA)
3. Institutt for bioteknologi og matvitenskap (IBT)
4. Institutt for biologiske fag, Ålesund (IBA)
5. Institutt for kjemisk prosesseteknologi (IKP)
6. Institutt for fysikk (IFY)
7. Institutt for biologi (IBI)

LOSAM støtter vedtaket, under forutsetning av at det nye instituttet har en rolle som HMS-koordinator (100%) i sin bemanningsplan.

Postadresse7491 Trondheim
Norway**Org.nr. 974 767 880**postmottak@nv.ntnu.no
www.ntnu.no/nv**Besøksadresse**Høgskoleringen 5
Realfagbygget**Telefon****Saksbehandler**

Nina Sandberg

Vedlegg:

1. Rapport fra arbeidsgruppe med risikovurdering
2. Oppsummering av høringssvar
3. Dekanens notat til LOSAM ang bemanningsplan for IKJ + IBF
4. Kommunikasjonsplan

Avstemning:

Protokolltilførsler:


Dekan


Tekna


Forskerforbundet


NTL


NITO


Parat


LHVO

Notat

Til: LOSAM NV

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

Forhandlings sak: Sammenslåing av Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag ved Fakultet for naturvitenskap

Forslag til vedtak:

«LOSAM gir sin tilslutning til dekanens forslag 'Sammenslåing av Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag ved Fakultet for naturvitenskap (NV)', der antall institutt reduseres fra åtte til sju. Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag slås sammen til ett institutt, de øvrige seks instituttene består som i dag. Den nye instituttstrukturen med de sju instituttene skal ha virkning fra og med 1. januar 2026».

Bakgrunn for saken

Det er gjennomført en evaluering av en mulig sammenslåing av Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF) ved NV. Behov og prosesser er drøftet i ledermøter med dekan, instituttlederemøter og i LOSAM siden desember 2024.

En arbeidsgruppe ble oppnevnt av dekan med mandat til å utrede en mulig sammenslåing av IKJ og IBF. Arbeidsgruppen har utarbeidet en rapport som inkluderer en risikovurdering av både dagens organisering (0-alternativet) og et alternativ med sammenslått institutt.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Rapporten har vært på høring, og de fleste høringssvar er nøytrale til positive til sammenslåing.

Risikovurdering

Verneombudene ved IKJ og IBF har i samarbeid med bedriftshelsetjenesten (BHT) og arbeidsgruppen jobbet fram en risikovurderingsmodell til bruk i prosessen, som også vil brukes som mal for de videre risikovurderinger i sammenslåingen. Risikovurderingen vektlegger særlig forhold som ansatte har spilt inn, samt viktige risikoområder knyttet til omstillingsprosesser. Det nye instituttet skal utarbeide en lokal plan for tiltak som møter de risikoene som er kommet frem på rødt og gult område.

Jobbtrygghet og psykososialt arbeidsmiljø

Jobbtrygghet og psykososialt arbeidsmiljø er fremdeles viktig for dekan i det videre arbeidet:

- Ingen ansatte skal miste jobben som direkte følge av en sammenslåing
- Evt endringer i stillingsinnhold skal drøftes med de enkelte og tillitsvalgte
- Endring i seg selv kan ta mye fokus fra primæroppgavene og vi må sikre at prosessen har nok ressurser tildelt for å opprettholde instituttens fokus på primæroppgavene.
- Arbeidsgiver forplikter seg til tydelig og regelmessig informasjon gjennom hele prosessen
- Tiltak for å styrke faglig og sosial integrasjon mellom ansatte i det nye instituttet skal iverksettes

Studentperspektivet

- Endringer i instituttstruktur skal ikke ha negativ innvirkning på studentenes faglige tilbud, undervisning eller veiledning
- Studentenes medvirkning sikres gjennom representasjon i relevante fora
- Informasjon om sammenslåingen skal formidles tydelig til studentene

Forhandlingene med LOSAM ble møte med LOSAM 07.04.25, der det også ble signering av forhandlingsprotokoll.

Forslag til vedtak i Fakultetsstyret 24.04.25:

Sammenslåing av Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag ved Fakultet for naturvitenskap:

1. Fakultetsstyret slutter seg til dekanens vurderinger og ber om at det blir forberedt en sak til NTNU-styret om å foreta følgende sammenslåing av institutt ved Fakultet for naturvitenskap:

Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag slås sammen til ett institutt. De øvrige seks instituttene består som i dag. Den nye instituttstrukturen med de sju instituttene skal ha virkning fra og med 1. januar 2026.

2. Fakultetsstyret ber dekan sikre:

a) god ledelses- og medvirkning i prosessen og i det nye instituttet i implementeringen av sammenslåing

b) at det jobbes med å trygge økonomisk bærekraft innenfor de rammebetingelsene som gjelder fra 2026

c) at det er tilstrekkelig ressurser i omstillingsarbeidet

f) at det gjennomføres jevnlig risikovurderinger innen HMS og psykososialt arbeidsmiljø

Oppsummert:

Dekanen legger til grunn at det her har vært gjennomført en prosess hvor informasjon og medvirkning for ansatte og studenter har blitt ivaretatt. Det er lagt opp til god medvirkning og involvering av ansatte og studenter også i det videre arbeidet.

Dekanen ønsker på denne bakgrunn å fremme et forslag for NTNU-styret om sammenslåing som følger: «Institutt for kjemi og Institutt for bioingeniørfag slås sammen til ett institutt. De øvrige seks instituttene består som i dag. Den nye instituttstrukturen med de sju instituttene skal ha virkning fra og med 1. januar 2026».

Vedlegg:

Protokoll LOSAM

Rapport fra arbeidsgruppe med risikovurdering

Notat oppsummering av høringssvar



Kommunikasjonsplan

Foreslått sammenslåing av IKJ og IBF

Institutsammenslåing mellom Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF) ved Fakultet for naturvitenskap (NV)

1 Hva er målet?

Slå sammen to institutter (IBF og IKJ). Effektivisere administrasjon og ledelse for å frigjøre arbeidskraft og sikre god kvalitet i forskning og utdanning.

2 Hva er kommunikasjonsmålet? (Hva vil du oppnå med kommunikasjonen)

Gjøre informasjon tilgjengelig, legge til rette for medvirkning og unngå usikkerhet blant ansatte.

Vi vil presentere argumentasjonen for sammenslåingen, vurderingene fra arbeidsgruppen og prosessen for medvirkning og medbestemmelse på en ryddig og tilgjengelig måte.

Vi ønsker først og fremst at alle ansatte ved de to instituttene skal vite at prosessen pågår. Deretter at kollegene som ønsker nærmere informasjon eller har spørsmål, enkelt kan finne informasjon, svar eller en kontaktperson å stille spørsmål til.

3 Analyse av nå-situasjonen (Hvordan ser situasjonen ut i dag)

Instituttlederne for IBF og IKJ har presentert forslaget for sine ansatte, LOSAM og fakultetets ledergruppe. Ingen umiddelbar uro eller motstand.

4 Målgrupper (Hvem må du kommunisere med for å nå målene dine)

Hvem **må** vi kommunisere med (internt og eksternt)?

Ansatte ved IBF og IKJ. Berørte ved andre institutt.

Hvem **bør** vi kommunisere med?

Studenttillitsvalgte ved IBF og IKJ. Ansatte ved resten av fakultetet.

Hvem **kan** vi kommunisere med hvis vi har ressurser til det?

N/A

5 Kanaler (Hvor/hvordan kommer du i kontakt med målgruppene dine)

Kunnskapsbasen på Innsida (ofte kalt wiki-side)

Allmøter på instituttene/enhetene

Allmøter for alle ansatte ved NV

Nyhetsmeldinger på Innsida

E-post

6 Budskap (Hva skal du si)

Hvorfor gjør vi dette. (Bakgrunn)

Hvordan gjør vi det. (Prosess)

Når trer eventuelt endringer i kraft. (Resultat)

7 Ansvar for kommunikasjonen (Hvem gjør hva)

Instituttledere har ansvar for kommunikasjon med egne ansatte på IBF og IKJ. Både gjennom allmøter, meldinger på Innsida og eventuelt e-post. Informere om viktige milepæler og minne ansatte på når de kan/bør bidra til prosessen. Alltid vise til artikkel på Kunnskapsbasen.

Kommunikasjonsrådgiver har ansvar for å oppdatere artikkel i Kunnskapsbasen og publisere meldinger til fakultetskanalen på innsida (dersom meldingene skal ut til hele fakultetet) på forespørsel fra eller i samråd med instituttlederne og arbeidsgruppa.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: MR/ECB

NVS-sak 7/25 Høring av NTNU-strategi – innspill fra NV-styret

Tilråding:

«Fakultetsstyret tar orientering om strategiprosessen ved NTNU til etterretning, og innspill fra fakultetsstyret ved NV tas inn i NV-fakultetets høringsinnspill til rektor.»

Vedlegg:

1. Høringsinvitasjon fra rektor
 2. Høringsversjon NTNU strategi
 3. Høringsversjon visjon, samfunnsoppdrag og verdier
 4. Utkast til høringssvar fra NV-fakultetet
-

Bakgrunn

NTNUs nåværende strategi «Kunnskap for en bedre verden» gjelder i perioden 2018 – 2025. Ny strategi for NTNU vedtas av universitetsstyret i juni 2025, og den nye strategien skal gjelde fra 1. januar 2026.

Rektor har i disse dager sendt ut to dokumenter på høring i organisasjonen. Det ene er utkast til ny strategi for NTNU, og det andre utkast til tekster som beskriver NTNUs visjon, samfunnsoppdrag og verdier. Frist for tilbakemelding er satt til 30. april 2025.

Arbeidsgruppen ved NV-fakultetet, ledet av prodekan forskning Magnus Rønning, har etter diskusjoner utarbeidet et utkast til høringssvar fra fakultetet som er vedlagt saken. Dekan ønsker gjennom denne saken en diskusjon med Fakultetsstyret om hva som kan være fornuftige tilbakemeldinger til rektor og innspill til høringssvaret fra fakultetet.

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.

Notat

Til: Viserektorer, fakulteter, Vitenskapsmuseet, Studenttinget, hovedsammenslutningene, avdelingene i fellesadministrasjonen

Kopi til:

Fra: Rektor

Signatur: Ms

Ny strategi ved NTNU – høring

NTNUs strategi [Kunnskap for en bedre verden](#) løper ut 2025. Det er satt i gang et prosjekt, ledet av rektor, som skal føre frem til en ny strategi som skal gjelde fra 1.1 2026. Rektor legger opp til at ny strategi vedtas av styret 18. juni 2025.

Rektor sender med dette to dokumenter på høring. Det ene er utkast til ny strategi for NTNU, og det andre utkast til tekster som beskriver NTNUs visjon, samfunnsoppdrag og verdier. Frist for tilbakemelding er 30. april 2025.

Rammene for strategien er gitt gjennom vedtak i NTNUs styre og utkastet til strategi er iht disse rammene. Strategien skal være kortfattet og tydelig. I høringen ber Rektor spesifikt om tilbakemelding på om *det er perspektiver som mangler eller som bør tas ut. Rektor ber om konkrete forslag til tekst.* Dette gjelder også for dokumentet med beskrivelser av NTNUs visjon, samfunnsoppdrag og verdier.

Styret har vedtatt at den nye strategien skal ha et eget navn som er noe annet enn visjonen til NTNU. Rektor vil komme tilbake med en navnekonkurranse for strategien.

Om utkastet til strategi

Rektor har nedsatt ei skrivegruppe for den nye strategien med representanter fra alle fakulteter, Vitenskapsmuseet, studentene og fellesadministrasjonen. Gruppen lager, innen rammer gitt av styrets vedtak og av Rektor, utkast til tekster til strategien. Det vedlagte utkastet er utformet av skrivegruppa og bearbeidet av Rektor.

Postadresse
7491 Trondheim
Norway
Høgskoleringen 1

Org.nr. 974 767 880

postmottak@ntnu.no
www.ntnu.no

Besøksadresse
Hovedbygningen

Telefon
+47 73595000

Saksbehandler
Morten Størseth

Tlf: 90077472

Dette utkastet er på bokmål. Språkpolitisk utvalg ved NTNU anbefaler at strategien gjøres tilgjengelig på nett på norsk (bokmål og nynorsk), engelsk og sørsamisk. Det er en anbefaling Rektor vil ta til følge.

Strategiprosessen ved NTNU inkluderer også strategier ved campusene i Gjøvik og Ålesund, fakultetsstrategier og instituttstrategier. Rektor har lagt opp til at strategiprosessen er en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen, og til at hovedstrategien skal bygge på utkast til fakultetsstrategier og campusstrategier. Viserektorene og fakultetene leverte grovutkast til campus- og fakultetsstrategier 1. februar 2025. Det har også vært en innspillsrunde der organisasjonen, ulike grupper og utvalg og enkeltpersoner har gitt innspill på struktur og innretning på strategien. Strategi var også tema for diskusjoner på NTNUs ledersamling. Dette danner et grunnlag for utkastet.

Tekster om NTNUs visjon, samfunnsoppdrag og verdier

I gjeldende strategi beskrives hva vi legger i vår visjon og hvordan vi definerer samfunnsoppdraget vårt. Strategien har også en beskrivende tekst av våre verdier. I den nye strategien vil ikke disse beskrivelsene være inkludert. Det betyr ikke at disse tekstene ikke er viktige. De brukes i mange sammenhenger og Rektor legger vekt på at disse tekstene skal være tilgjengelige for organisasjonen. Det vedlagte utkastet er utformet av skrivegruppa.

Ikke minst gjelder dette beskrivelsene av NTNUs verdier som det er viktig at vi alle har høy bevissthet på.

Bakgrunn og rammer

Det er NTNUs styre som vedtar hovedstrategien og styret har behandlet saker om ny strategi i flere omganger. Styret har gjennom sin behandling satt noen tydelige rammer for strategien og strategiarbeidet. Styret skal behandle saken to ganger til, 15. mai og 18. juni 2025.

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

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

Styret behandlet videre strategiprosessen i sitt møte 29. oktober 2024 (S-sak 45/24) og gjorde følgende vedtak:

1. NTNUs nye strategi skal gjelde for perioden 2026-2035. Strategien skal revideres etter 6 år.

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

I styrets møte 6 mars 2025 la rektor fram forslag til overskrifter på 3 ambisjoner og 4 premisser. Styrets vedtak lød:

«Styret slutter seg til intensjonen med de tre ambisjonene og de fire forutsetningene slik de fremkom i saksfremlegget. Styret ber rektor bearbeide teksten i tråd med diskusjonen i styret før utkast til strategi sendes ut på høring.»

Oppfølging av strategien

Samtidig med at strategien vedtas vil rektor også legge fram en overordnet plan for oppfølging. I dette ligger også sammenhenger mellom strategier på ulike nivåer og planverk.

Utkast til strategi for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) 2026-2035 per 27/03 – 2025

Denne strategien beskriver hvordan NTNU skal utvikles mot en ønsket måltilstand i 2035

Innhold

Ambisjoner	2
Ambisjon 1: Vi skal være et ledende internasjonalt universitet.....	2
Ambisjon 2: Vi skal være en pådriver for kunnskapsbasert og bærekraftig samfunnsutvikling	2
Ambisjon 3: Vi skal være et akademisk felleskap som ansatte og studenter er stolte av	3
Premisser – forutsetninger for å lykkes	4
A: Akademisk frihet.....	4
B. Lærings- og arbeidsmiljø.....	4
C. Infrastruktur og laboratorier	4
D. Organisasjon og ledelse.....	4

Ambisjoner

Ambisjon 1: Vi skal være et ledende internasjonalt universitet

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal være anerkjent som et ledende internasjonalt universitet innenfor kjerneområdene våre. For å opprettholde høye kvalitetsstandarder, skal vi *samarbeide med ledende kunnskapsmiljøer* verden over. Vi skal fortsette å prioritere det europeiske samarbeidet.

Vi skal være det foretrukne universitetet i Norge for ambisiøse studenter og ansatte. Vi skal videreutvikle og etablere flere verdensledende fagmiljøer og prioritere forskere som bidrar helt i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen. Samtidig skal vi legge til rette for langsiktig, fremragende forskning og utvikling i hele den faglige bredden. Vi skal arbeide systematisk sammen med partnerne våre for å videreutvikle internasjonalt anerkjent forskningsinfrastruktur. Forskningsaktiviteten vår gir et godt grunnlag for innovasjon, formidling og fremragende utdanning. Utdanningstilbudene våre skal ha *høy kvalitet*, også i en internasjonal sammenheng. Studentene skal møte høye og tydelige forventninger og læringsprosesser bygget på forskningsbasert kunnskap.

Vi skal *utnytte særstillingen* vår som teknisk-naturvitenskapelig universitet med breddekompetanse og sterke disipliner til å fremme løsninger, tverrfaglige perspektiver og metodisk mangfold i utdanning og forskning. Vi skal styrke posisjonen vår som kunnskapsutvikler i skjæringspunkt mellom kunst, humaniora, samfunnsvitenskap, medisin, teknologi og naturvitenskap.

Ambisjon 2: Vi skal være en pådriver for kunnskapsbasert og bærekraftig samfunnsutvikling

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal være en *tydelig, ansvarlig og modig aktør* som bidrar med teknologi og kunnskap for å møte noen av vår tids store utfordringer, som sosial ulikhet, klima- og naturkriser, sikkerhetsutfordringer og trusler mot demokratiet.

Vi skal vektlegge *kunnskapsdeling og formidling* for å sikre at relevant og oppdatert kunnskap kommer til nytte i samfunnet og verden. Vi skal legge til rette for at ansatte og studenter deltar aktivt i samfunnsdebatten og skape møteplasser mellom samfunnet og universitetet.

Gjennom *samarbeid* på tvers av fag og sektorer skal vi styrke vårt arbeid for bærekraft, velferd og for verdiskaping. NTNU vil bidra til å møte framtidige kompetansebehov i samfunnet, og utvikle etter- og videreutdanningstilbud i samspill med arbeidslivet. Vi skal være en tydelig aktør i alle de tre regionene der vi har vår hovedaktivitet. Vi skal styrke samarbeidet vårt med det globale sør.

Gjennom god forståelse for samspill mellom teknologi, mennesker og natur skal vi bidra til å *omsette kunnskap til løsninger* regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Innovasjon, kreativitet og entreprenørskap skal være fremtredende trekk ved NTNU, og kandidatene er det fremste bidraget vårt til utvikling og bærekraftig omstilling. Våre kandidater skal være faglig sterke, tverrfaglig orienterte og godt forberedte på et arbeidsliv i kontinuerlig endring. Kunnskap, teknologi, ideer og perspektiver fra NTNU skal også bidra til å skape nye virksomheter.

Ambisjon 3: Vi skal være et attraktivt akademisk felleskap som ansatte og studenter er stolte av

Ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal ansatte og studenter ha mulighet til å utvikle ferdigheter og kompetanse i et åpent og inkluderende miljø som stimulerer til nysgjerrighet, kritisk tenking og menneskelig og faglig utvikling i tråd med akademiske tradisjoner og samfunnsoppdraget vårt. Våre ansatte og studenter skal *ha anledning til å utvikle og forfølge banebrytende ideer* innen forskning, kunst, innovasjon, utdanning og formidling.

Vi skal forsterke attraktiviteten vår gjennom systematisk tilnærming til *rekruttering, kompetanseutvikling og gode karriereløp* for de ansatte. Studentene våre skal oppleve at NTNU legger til rette for et godt læringsmiljø som gir grunnlag for å ta gode valg når de går ut i arbeidslivet og engasjerer seg i samfunnet. Dette krever høy kvalitet i utdanningene, men også at vi legger til rette for personlig utvikling og gode holdninger gjennom engasjement i studentaktiviteter, frivillighet og studentdemokrati.

Vi ønsker at tidligere studenter og ansatte skal være *gode ambassadører* for oss når det gjelder rekruttering og faglig omdømme, se nytten av fortsatt kontakt med NTNU gjennom samarbeid og partnerskap.

UTTKAST

Premisser – forutsetninger for å lykkes

For å nå våre ambisjoner finnes det viktige forutsetninger knyttet til akademisk frihet, lærings og arbeidsmiljø, infrastruktur og laboratorier, og organisasjon og ledelse.

A: Akademisk frihet

For NTNU er akademisk frihet en grunnleggende forutsetning. I strategiperioden vil vi arbeide for å sikre at akademisk frihet slik den er definert i universitets- og høyskoleloven, forblir den grunnleggende rammebetingelsen for forskning, formidling og utdanning. Vi må hegne om vår uavhengighet som institusjon i samarbeid med andre, og støtte opp under våre ansattes mulighet til å delta i med forskningsbasert kunnskap i samfunnsdebatten. Akademisk frihet innebærer også at vi forholder oss til normer for redelighet og kvalitet innenfor våre felt, samtidig som vi har et ansvar for å bidra til at andre fagmiljø holder seg til de samme normene.

B. Lærings- og arbeidsmiljø

Uten et attraktivt og forsvarlig arbeids- og læringsmiljø kan vi ikke lykkes med de faglige ambisjonene våre. Hovedansvaret for utvikling av et godt lærings- og arbeidsmiljø ligger hos alle studenter og ansatte, og ledere ved NTNU har et særskilt ansvar. Likestilling og inkludering er grunnleggende for å skape de rommene som menneskene i vår organisasjon trenger for å utvikle seg og skape resultater. Vi må arbeide for likestilling og respektere, verdsette og utnytte mangfoldet av perspektiver, kulturer, bakgrunner og funksjonsvariasjoner. Vi må utvikle åpne og levende campuser som innbyr til tverrfaglig samarbeid og gir gode vilkår for faglige og sosiale aktiviteter. Språk skaper fellesskap, samfunn, identitet og tilhørighet. Kvaliteten i arbeidet vårt henger tett sammen med hvor godt vi mestrer språket vi bruker.

C. Infrastruktur og laboratorier

Fysisk og digital infrastruktur er avgjørende for at vi kan nå de høye faglige målene våre. I strategiperioden må vi arbeide for at infrastrukturen vår, inkludert fysiske og digitale laboratorier, skal være miljømessig og økonomisk bærekraftige, moderne og funksjonelle for kjernevirksomheten. Langsiktig finansiering, gode prosesser og kompetent teknisk personell er forutsetninger for å ivareta hensynene til helse, miljø og sikkerhet (HMS), forsvarlig drift, vedlikehold og oppgradering av infrastrukturen. I strategiperioden skal vi gjennomføre flere store campusutviklingsprosjekter. Gjennom disse prosjektene skal vi utvikle arealer som legger til rette for fremragende forskning og gode lærings- og arbeidsprosesser. Erfaringene må vi ta med i utviklingen av hele NTNU.

D. Organisasjon og ledelse

En kompetent organisasjon og brukervennlige og effektive støttesystemer setter oss i stand til å nå målene vi har for kjernevirksomheten. I strategiperioden må vi sørge for rammer som sikrer en administrasjon, forvaltningsskikk og tekniske tjenester og løsninger som utvikler seg i takt med kjernevirksomhetens, studentenes og ansattes behov, og samfunnets forventninger og krav. Dette oppnår vi gjennom medvirkning, samarbeid med ansatte- og studenttillitsvalgte og verneombud, ledelse i tråd med NTNUs ledelsesprinsipper og effektive arbeidsprosesser og -verktøy.

Visjon, verdier, og samfunnsoppdrag for NTNU

Innhold

Visjon, verdier, og samfunnsoppdrag for NTNU	1
Leseveiledning.....	2
Visjon: Kunnskap for en bedre verden.....	3
Visjonsbeskrivelse	3
Verdier: Kreativ, Konstruktiv, Kritisk og Respektfull.....	4
Kreativ	4
Konstruktiv.....	4
Kritisk	4
Respektfull.....	4
Samfunnsoppdraget	5
Universitetets rolle.....	5
Samfunnets kunnskapsbehov.....	5
Vårt spesielle samfunnsoppdrag.....	5

Leseveiledning

Dokumentet inneholder *utkast* til beskrivelser av visjonen (Kunnskap for en bedre verden), verdier (kreativ, konstruktiv, kritisk, og respektfull), og samfunnsoppdraget (som er delvis gitt i universitets- og høgskoleloven). Dette gir rammen for selve strategien, som finnes i et annet dokument med beskrivelse av ambisjoner og premisser.

Selve visjonen (Kunnskap for en bedre verden) og verdiene (kreativ, konstruktiv, kritisk, og respektfull) er gitt, det er *beskrivelsen* av disse som vi arbeider med.

I slutten av dokumentet er det en kort ordliste, der vi beskriver enkelte sentrale termer, og lister termer som ofte brukes synonymt eller er overlappende med disse

Visjon: Kunnskap for en bedre verden

Visjonsbeskrivelse

Kunnskap er ideer, forståelse og innsikt hos mennesker. Den kan komme til uttrykk gjennom språk, teknologi eller handlinger og gir oss både muligheter og påvirkningskraft. Kunnskap inspirerer og utfordrer – den endrer holdninger, tenkemåter og vår oppfatning av verden.

Kunnskap er i stadig bevegelse. Med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil kombinert med faglig bredde og tverrfaglighet, bringer NTNU fram nye innsikter og utvikler kompetanse og teknologi. Våre ansatte og studenter er kunnskapsbærere som former samfunnet ved å formidle og ta i bruk kunnskap.

Kunnskap gir makt og må derfor følges av etisk bevissthet. Kunnskapen fra NTNU skal være et gode for fellesskapet, bidra til en opplyst samfunnsdebatt og styrke demokratiet. NTNU frembringer kunnskap i tråd med normer for god forskning og med utgangspunkt i våre kjerneverdier.

Verdier: Kreativ, Konstruktiv, Krittisk og Respektfull

Visjonen om kunnskap for en bedre verden hviler på fire grunnleggende verdier som samvirker. Å utvikle noe nytt krever *kreativitet*. Skal det komme til nytte, må vi være *konstruktive*. For å unngå at det nye og nyttige ikke skal utvikle seg i feil retning, må vi være *kritiske*. Skal vi få til dette sammen, må vi være *respektfulle*.

Kreativ

Å utvikle og dele kunnskap er en kreativ prosess tuftet på nysgjerrighet og akademisk frihet. Kreativitet ligger til grunn for forskning, kunst, innovasjon, utdanning og formidling. Samspeillet mellom vår teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil, faglige bredde og profesjonsretting gjør oss særlig rustet til kreativ kunnskapsutvikling på tvers av disipliner og i samarbeid med arbeids- og samfunnsliv.

Konstruktiv

Å utvikle og dele kunnskap er en konstruktiv prosess der man foreslår nye svar og formulerer nye spørsmål. Ansatte og studenter utfordrer og utfordres til å utvikle ideer og finne løsninger i samarbeid med hverandre og omverden. NTNUs visjon om kunnskap for en bedre verden innebærer et særlig ansvar for å gjøre forskning, innovasjoner og utdanning relevant, tilgjengelig og anvendbar til gagn for fellesskapet.

Krittisk

Å utvikle og dele kunnskap er en prosess som krittisk utfordrer etablerte ideer og konvensjonelle løsninger. Ny viten oppstår når uavhengig, krittisk refleksjon og uenighet hviler på faktabasert kunnskap, saklighet og etisk ansvarlighet. Krittisk bevissthet er en grunnleggende akademisk og demokratisk verdi som preger all vår aktivitet.

Respektfull

Å utvikle og dele kunnskap krever respektfull omgang med studenter, kolleger, meningsmotstandere og omverden. Ved NTNU har alle ansatte og studenter ansvar for å bidra aktivt til et arbeids- og studiemiljø preget av respekt og omtanke, med et raust ytringsklima hvor vi har rom for å utfordre hverandre. NTNU fremmer likestilling, mangfold, toleranse, demokrati og opplyst debatt i samfunnet så vel som i egen organisasjon.

Samfunnsoppdraget

Universitetets rolle

Universitetene representerer en tradisjon som kunnskapsbærer og kunnskapskilde som strekker seg nesten tusen år tilbake i tid. NTNU utvikler ny kunnskap og ivaretar kunnskapsarven i spennet fra kunst og kultur, via samfunnsfag og humaniora, til ingeniør-, og naturvitenskap. Vi har profesjonsutdanninger som bidrar til at vi har gode lærere, ingeniører og helsepersonell. Vi gjør dette for å bidra til at samfunnet har den kunnskapen som trengs for å videreutvikle og omstille seg i en miljømessig, sosial og økonomisk bærekraftig retning. Vår primære forpliktelse er overfor det norske samfunnet, samtidig som vi har en lang tradisjon for å ta ansvar for å løse globale utfordringer. Dette er i tråd med vår visjon om kunnskap for en bedre verden.

Samfunnets kunnskapsbehov

Samfunnets behov for kunnskap forandrer seg. Vi ser endringer i demografi og rammene for felleskap. Natur- og klimautfordringene tiltar, og den geopolitiske og sikkerhetspolitiske situasjonen endrer seg. Vi ser også tydeligere slutten på den fossile æraen. Behovet for innovasjoner og nye næringer som kan sikre framtidige verdiskapning som skal bære velferdssamfunnet for kommende generasjoner er stort. I tillegg må samfunnet forstå, manøvrere og forvalte rask teknologiutvikling innenfor mange områder, inkludert kunstig intelligens.

Vårt spesielle samfunnsoppdrag

NTNU er et breddeuniversitet med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil og sterke profesjonsutdanninger og med tilstedeværelse i tre byer. Dette gjør oss unikt posisjonert til å løse de mange komplekse og sammensatte utfordringene samfunnet står overfor, det være seg på internasjonalt, nasjonalt eller regionalt nivå.

NTNU skal gjøre dette gjennom forskning, kunst, innovasjon, utdanning og formidling av høy internasjonal kvalitet innenfor alle våre disipliner.

NTNU skal fremme akademisk frihet og uavhengig forskning. Vi skal sikre bred formidling og bidra til et kunnskapsbasert offentlig ordskifte. Vi skal utvikle og drive et ledende universitetsmuseum med vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger.

Vi skal også utøve vårt samfunnsoppdrag med forståelse og anerkjennelse av mangfold.

Notat

Til: Rektor

Kopi til:

Fra: Dekan ved Fakultet for naturvitenskap

Signatur:

Hørings svar fra NV til NTNUs strategi

Viser til notat av 27.03.2025 til fakultetene, Vitenskapsmuseet og viserektorene om høring av ny strategi ved NTNU.

NV-fakultetet registrerer at våre innspill av 1 februar i svært liten grad er reflektert i det utkastet som foreligger. Vi mener først og fremst at det vil være en stor feil om NTNU lager et strategidokument for de neste 8 årene som ikke tydelig viser at NTNU tar det samfunnsansvaret som følger med å være Norges eneste universitet med en **teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil**. Det er nettopp hovedprofilen i kombinasjon med bredden som gjør NTNU unikt. Det er også den som muliggjør spennende tverrfaglige forskningsprosjekt og studier der teknologi- og naturvitenskapelige studieprogram kan trekke på sterke disiplinmiljøer samtidig som våre disiplinprogrammer kan gi en teknisk-naturvitenskapelig tilleggskompetanse som kan gjøre dem unike i det norske utdanningsbildet. Vårt syn er derfor at det er helt nødvendig å skrive om på strategidokumentet for å tydeliggjøre hovedprofilen.

Det som bekymrer oss sekundært med utkastet er at teksten ikke er godt formulert og lite koherent. Utvalget av samfunnsutfordringer, geografiske samarbeidspartnere og satsningsområder virker tilfeldig, og mange av formuleringene kan tolkes i flere retninger. Det er viktig å være bevisst på at om man nevner noen områder så ekskluderer man andre (eksempel: Når Europa og globale sør nevnes, så ekskluderer vi blant annet panoramalandene). Det nordiske perspektivet mangler også.

Det er veldig mange formuleringer i teksten som ikke er på et nivå som gjør dokumentet egnet til å være en nyttig strategi for NTNU. Det er vanskelig å kommentere på alle deler av teksten i høringsutkastet, så vi har fokusert vårt hørings svar på overordnede mangler og struktur.

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.

Vi ønsker å minne om styresaken hvor ny NTNU-strategi ble diskutert og hvor det i oppsummeringen står (med vår utheving):

Styret var i sin diskusjon 29.10.2024 opptatt av at:

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

Dette har vi vektlagt i stor grad i arbeidet med ny fakultetsstrategi og i våre vurderinger av utkastet til ny strategi for NTNU. Vi syns ikke den foreslåtte teksten er et redskap for prioriteringer ved NTNU, og ønsker derfor andre formuleringer.

Spesifikke kommentarer til utkastet til ny strategi for NTNU:

Visjonen:

Påstanden «Kunnskap er i stadig bevegelse» må endres til at «NTNU skal være en leverandør og formidler av faktabasert kunnskap». Slik den står nå kan den tolkes som at kunnskap ikke er faktabasert.

Ambisjonene:

Ambisjon 1: NV støtter rektors ambisjon om å holde et høyt internasjonalt nivå i kjernevirksomheten på NTNU, men **hovedprofilen** må være tydelig også på overskriftsnivå. En av forutsetningene fra styret var at strategien skulle gjenspeile NTNUs egenart, og ikke reflektere et hvilket som helst universitet. Hovedprofilen til NTNU er det som særpreger oss og skiller oss fra de andre store universitetene i Norge, og dette må gjenspeiles på overskriftsnivå i ambisjonene. Kombinasjonen hovedprofil og bredde gjør oss unike i verdenssammenheng, og er vårt konkurransefortrinn sammenlignet med andre universitet. NTNU skal være et internasjonalt ledende teknisk-naturvitenskapelig universitet der vi utnytter samspillet mellom tekniske og ikke-tekniske fag til å understøtte og utvikle fremdragende fagmiljø i hele bredden av NTNUs fagområder. NV-fakultetet foreslår følgende overskrift for Ambisjon 1:

«Vi skal være et ledende internasjonalt breddeuniversitet med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil.»

Det siste avsnittet i Ambisjon 1 bør kombineres med første avsnitt, siden begge beskriver NTNUs egenart. Vi mener følgende avsnitt må følge direkte etter tittel på ambisjon 1:

«Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal være anerkjent som et ledende internasjonalt universitet innenfor kjerneområdene våre. Vi skal utnytte særstillingen vår som teknisk-naturvitenskapelig universitet med breddekompetanse og sterke disipliner til å fremme løsninger, tverrfaglige perspektiver og metodisk mangfold i utdanning og forskning. Vi skal utnytte vår unike hovedprofil innenfor teknisk-naturvitenskapelige fagområder til å skape synergier med disiplinfagene som gir oss kandidater med tverrfaglige perspektiver, metodisk mangfold og samarbeidskompetanse som gjør at de ser verdien i andre fagområder enn sitt eget og evner å kombinere egen kunnskap med andres. Vi skal opprettholde høye kvalitetsstandarder og samarbeide med ledende kunnskapsmiljøer verden over. Vi skal fortsette å prioritere det nordiske og europeiske samarbeidet.»

Ambisjon 2: NV støtter ambisjonen fordi kunnskap i praksis er veien til bærekraftige løsninger, men tenker at den bør være enklere og mer direkte som f.eks;

«Vi skal være en pådriver for kunnskapsbasert og bærekraftig samfunnsutvikling.»

At NTNU bør være en pådriver for dette er en god målsetning og noe å strekke seg etter. Ambisjonen kobler kunnskap til handling, er handlingsorientert og appellerer til å gjøre noe med kunnskapen. Bærekraft er en av vår tids viktigste utfordringer, og målsetningen viser at kunnskap kan være nøkkelen til å finne gjennomførbare og langsiktige løsninger på komplekse, globale problemer. Målsettingen antyder at det kreves en kombinasjon av kunnskap og handling for å skape endring, og åpner for innovasjon, tverrfaglighet og samarbeid.

Ambisjon 3 er ikke målbar og sier ingenting om kvalitet. Fremstår som et premiss og ikke en ambisjon slik den er skrevet.

Premisser – forutsetninger for å lykkes:

NV mener at de foreslåtte premissene er for tamme, noen er selvfølgelig og lite egnet til strategisk prioritering. Vi ønsker større tydelighet, konkretisering og målbarhet knyttet til disse forutsetningene. Den viktigste premissen for å lykkes med å bli et ledende internasjonalt universitet er rekruttering av toppkompetanse og dyktige studenter. Hvis NTNU ikke gjør dette til et viktig premiss, vil vi ikke nå målene.

Et avgjørende premiss som mangler i strategidokumentet, er følgende: Hvis NTNU skal være et breddeuniversitet med en tydelig hovedprofil må tverrfaglig forståelse og samhandling styrkes for å vise hvordan NTNU med sin egenart kan løse komplekse

samfunnsutfordringer. De tematiske satsningsområdene er eksempler på operasjonalisering av dette.

Utkast