
Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 6 mars 2025 Møtested: Teams
kl. 0900 -1200

Signatur:

Møte 1/25 Møteinnkalling med saksvedlegg

NVS - sak 1/25 - Årsmelding og Årsregnskap 2024 (saksvedlegg)

NVS - sak 2/25 – Endringer i studieporteføljen (saksvedlegg)

NVS - sak 3/25 - Systematisk HMSS-arbeid (Helse, miljø, sikkerhet og sikring) og gjennomgang av HMS-avvik (saksvedlegg)

NVS – sak 4/25 – Strategiprosess NV – status og utkast – innspill fra styret (saksvedlegg)

O-sak: Revidert årsbudsjett 2025 (saksvedlegg)

O-sak: Status og prosess for sammenslåing av IKJ/IBF og faglig integrasjon ved NV (saksvedlegg)

O-sak: Tildelingsbrev fra rektor til NV-fakultetet (saksvedlegg)

O-sak: Statusrapport 1/2025 (presenteres i møtet)

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

NVS-sak 1/25 – Årsmelding og årsregnskap 2024

Tilråding:

Fakultetsstyret tar årsmelding og årsregnskap for 2024 til etterretning.

Oppsummering

Helt siden 2022 har NV hatt en betydelig årlig reduksjon i bevilgninger. Dette har medført at vi har måttet redusere kostnadsnivået, noe som har gått hardt utover både drift og investeringer. I 2024 planla enhetene et betydelig underskudd, mens rektor satte krav om et budsjett i balanse. Det ble iverksatt en rekke tiltak for å oppnå bedre balanse i økonomien både på kort og lengre sikt, herunder ansettelsesstopp og tiltak for å bedre netto inntekter fra eksterntfinansierte prosjekt. Det ble også planlagt å bruke av virksomhetskapital for å klare rektors resultatkrav.

Allerede i første tertial ble det klart at årets resultatkrav ville bli utfordrende og det ble rapportert en prognose på rundt 11 MNOK i underskudd for året. Avvikene var i stor grad knyttet til økte lønnskostnader. Det ble forutsatt større effekt av igangsatte tiltak mot slutten av året. Per andre tertial var det fortsatt for små effekter av igangsatte tiltak og prognosen ble justert til et underskudd rundt 15 MNOK for året 2024.

Mot slutten av året 2024 ble årets lønnsforventning redusert, med lavere utbetaling i desember enn budsjettert. Dette var av fakultetet forutsett i tertialrapportering, men da andre fakultet ikke hadde hensyntatt effekten ble NTNUs resultat betydelig bedre enn budsjett og prognoser. I dialog med rektor ble det avtalt av NV utsatte bruk av 10 MNOK i virksomhetskapital, og rektor aksepterte med det et større underskudd enn i utsendte resultatkrav for året (for bedre balanse for NTNU). Fakultetet hadde budsjettert med å reversere fjorårets økning i ikke-avviklet ferie. Det ble lagt ned innsats gjennom året og nedbyggingen endte omtrent som på planlagt nivå.

Rett før regnskapsavslutning 2024 kom det frem at NTNU hadde feilberegnet pensjon, og årets andre uforutsette pensjonsregning ble ført til enhetene (samlet 11,7 MNOK). Da både utsatt bruk av virksomhetskapital og ekstra pensjonsregninger treffer Ramme Drift (RD) ble det her et større underskudd enn budsjettert for året. Ekstra utbetaling og utsatt bruk av strategimidler fra rektor førte til oppbygning av strategimidler (RRS/RSO) som motpost til underskudd på RD. Totalt sett endte fakultet i 2024 med et underskudd i bevilgningsøkonomien på 11,6 MNOK.

Eksternfinansiert portefølje økte i volum i 2024, med ny 20% vekst på EU-aktivitet. NFR-prosjekt har negativ trend, der det søkes mindre og blir færre tilslag enn før. De prosjektene som innvilges er større, og det vil være svært viktig for NTNU og lykkes godt i søknadsrunder til de nye store NFR-finansierte sentrene (SFF, SFI og FME).

Økonomi

NTNUs økonomi består av to hoveddeler:

- Bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV), som er den delen av virksomheten som i hovedsak finansieres av bevilgning fra Kunnskapsdepartementet (KD) over statsbudsjettet. I tillegg kommer finansiering fra andre departement, andre inntekter som eksempelvis salgsinntekter, samt overføringer fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). NTNU splitter den bevilgningsfinansierte virksomheten opp i ramme drift (RD), som er aktiviteten enheten utfører innenfor ordinær bevilgningsramme, ramme strategi og omstilling (RSO), som er rektors strategiske midler som tildeles enhetene til øremerkede tiltak, og ramme rekrutteringsstillinger (RRS), som er rammen for rekrutteringsstillinger som blir tildelt til spesielle satsninger (øremerkede) og som frie stillinger. Til sammen utgjør dette ramme total (RT).
- Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA), som er prosjekter og aktiviteter som helt eller delvis er finansiert av andre midler enn bevilgningen fra KD. Typisk er dette forskningsprosjekter med finansiering fra offentlige institusjoner som Norges Forskningsråd (NFR), EU med flere, samt private bedrifter og organisasjoner.

Bevilgningsfinansiert virksomhet:

Fakultet for naturvitenskap budsjetterte, i tråd med vedtak i fakultetsstyret, et nullresultat for den bevilgningsfinansierte virksomheten. Enhetene budsjetterte etter flere kutt-runder et underskudd på 29 MNOK, og det ble nødvendig å iverksette flere ekstra tiltak for 2024. Da det var krevende

å forutse hvor en ville få effekt for tiltak ble årsbudsjettet konsolidert med 29 MNOK på fakultetsnivå. Det var forventet 10 MNOK i effekt av bemanningsstopp, 9 MNOK i bedret samspill med eksternfinansiert aktivitet (BOA) og 10 MNOK i bruk av fakultetets virksomhetskapital.

Årsresultatet for 2024 ble dårligere enn forutsatt i årets budsjett, men omtrent som prognostisert gjennom året, med et budsjettmessig underskudd på 11,6 MNOK. Resultatet ble et underskudd på 26 MNOK på RD og et samlet overskudd på 14,4 MNOK på RSO og RRS. Hovedårsaken til dårligere resultat enn budsjett er ekstra pensjonsregning på ca. 11,7 MNOK (for 2023 og 2024) og at det ikke ble tilført virksomhetskapital på 10 MNOK i 2024 som budsjettert. Ekstra pensjonsregning skyldes for 2023 feil pensjonsgrunnlag sendt Statens Pensjonskasse (SPK) fra NTNU sentralt og feilen for 2024 skyldtes at ingen hos NTNU sentralt fanget opp beskjed fra SPK om økt pensjonssats. Utsettelse av tilført virksomhetskapital ble avtalt med Rektor da NTNU samlet sett gikk bedre enn budsjett. Samtidig aksepterte Rektor et dårligere resultat enn årets resultatkrav om balanse i økonomien fra fakultetet.

Overordnet er dekan fornøyd med budsjettgjennomføringen i 2024. Det har vært et svært krevende år med store kutt i bevilgninger. Det vil innebære stor risiko å spare på ivaretagelse av kritisk infrastruktur, men samtidig har det vært nødvendig for å svare rektors resultatkrav. Over tid er det nødvendig å skape et handlingsrom på fakultetet gjennom redusert nivå av bemanning. Det betyr at det er svært viktig at fakultetet har gode strategiske personalplaner og oppnår effekter av tiltak for mer effektive og bedre studieporteføljer. Fakultetet har styrt seg godt innenfor rektors krav rundt budsjettstyring. Det hadde vært ønskelig med et høyere avsetningsnivå enn regnskapet viser, men det vil ta tid å oppnå en bærekraftig balanse mellom inntekter og kostnader.

Ramme drift (RD)

På tross av bemanningsstopp, planlagt bruk av virksomhetskapital og løpende økonomistyring gjennom året tilsa enhetenes prognoser i 2024 et negativt resultat mot budsjett. I all hovedsak skyldtes dette lavere forventninger om netto overføringer fra BOA og manglende budsjetter på en del lønnskostnader.

	Ramme drift (RD)				
	Årsbudsjett	Regnskap	Budsjettavvik	Prognose 2T	Avvik mot prognose 2T
66 - Fakultet for naturvitenskap					
Inngående balanse	-3 063	-3 063		-3 063	0
Bevilgningsinntekt	-543 208	-543 208	0	-543 208	0
Omfordelt bevilgning	-24 375	-37 363	12 988	-28 084	-9 280
Overføring fra BOA	-302 623	-291 980	-15 067	-296 623	4 643
Overføring fra EVU	-135	-122	-14	0	-122
Andre inntekter	-24 825	-26 426	1 601	-24 825	-1 601
Inntekt	-895 166	-899 099	-492	-892 740	-6 359
Investering	20 054	15 355	4 699	14 054	1 301
Lønn	547 779	555 673	-18 115	550 557	5 115
Drift	104 515	92 813	-284	89 887	2 927
Internhusleie	141 397	141 681	1 418	140 225	1 456
Egenfinansiering BOA	110 403	119 528	-13 540	113 013	6 515
Egenfinansiering EVU	78	0	78	78	-78
Kostnad	924 225	925 050	-25 461	907 814	17 236
Resultat	29 059	25 951	-25 952	15 074	10 877
Utgående balanse	25 996	22 888		12 011	

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

Inntekter: Fakultetets inntekter i 2024 består i hovedsak av budsjettert bevilgning fra Kunnskapsdepartementet på 543 MNOK og inntekter skapt i samspillet med eksterntfinansierte prosjekt (BOA) på 307 MNOK. I tillegg har NV en del salg av tjenester som samlet sett bidro til et inntektsbudsjett rett i underkant av 900 MNOK. Et positivt avvik på omfordelt bevilgning skyldes delvis mer EU-insentivmidler enn budsjettert, men også forsinkelser i aktivitet, blant annet tilbakebetaling av toppfinansiering MSCA.

Overføringer fra BOA: Når BOA-prosjekt benytter leiesteder eller personell bidrar eksterne midler med å dekke kostnader, men prosjektene bidrar også til å dekke indirekte kostnader til administrasjon og teknisk støttepersonell. Overføringer fra BOA kan splittes i manglende lønnsoverføringer (avvik 7 MNOK), dekning indirekte kostnad (avvik 6,7 MNOK), og leiestedsinntekter (avvik 1,3 MNOK). Enheten har i årets prognoser varslet en forventning om reduserte overføringer fra BOA på grunn av lavere BOA-aktivitet og optimistiske budsjetter.

Investeringer: På kostnadssiden ble det gjennomført færre investeringer enn budsjettert. Nedgangen er knyttet til utsatte investeringer der flere av årets planlagte leveranser vil komme i 2025.

Lønnskostnader: Lønnskostnadene ble høyere enn i budsjett og prognoser på tross av bemanningsstopp fra mars 2024. Enhetene har (som budsjettert) redusert ferieavsetninger til ikke-avviklet ferie med rundt 9,5 MNOK gjennom året. Hovedårsaker til økte lønnskostnader er ikke-budsjetterte faste tillegg (ca. 4 MNOK), ekstra pensjonskostnader for både 2023 og 2024 (3,6 MNOK + 8,1 MNOK) og nytilsatte for å støtte økt EU-portefølje. Hensyntatt overnevnte effekter er lønnsregnskapet omtrent som budsjettert. Bemanningsstopp har hatt reduserte faste lønnskostnader, men det er en økning på midlertidige lønnskostnader. Lavere turnover i 2024 enn de foregående årene har gitt mindre effekter av bemanningsstopp enn forutsatt i budsjett.

Driftskostnader: I 2024 ble driftskostnadene lavere enn budsjettert, men større enn i prognosen per andre tertial. En av våre felles forskningsinfrastrukturer, NanoLab, valgte i løpet av året å flytte alle sine driftskostnader over til et BOA-prosjekt, og samtidig øke egenfinansieringen på dette prosjektet til 100%. Dette bidro til at effekter på driftskostnader ble jevnet ut. Fakultetet har gjennom året tilsatt flere for å støtte EU-prosjektene, men høy vekst i portefølje har gitt behov for å leie inn eksterne konsulenter utover budsjett for å bistå i nødvendige leveranser. Det er også benyttet konsulentbistand til andre midlertidige behov, herunder leveranser fra Gjærevollsentret. Samlet sett har fakultetet brukt konsulenter for ca. 8,8 mill., men utover nivået på EU-støtte var det meste av innleide ressurser hensyntatt i budsjett.

Egenfinansiering fra RD til BOA: Fakultetet leverer et resultat dårligere enn budsjettert på egenfinansiering. Dette skyldes den overnevnte effekten av 100% egenfinansiering ved NanoLab, samt overforbruk BOA. Sistnevnte begrep ble innført i 2023, og bidrar til å lettere fange opp feil egenfinansiering mot BOA-prosjekter. Dersom et prosjekt har kostnader større enn et gitt kontraktsbeløp (avtalt finansiering og egenfinansiering) er dette definert som overforbruk BOA, og avsettes som egenfinansiering ved periodeavslutning. Effekten blir reversert påfølgende måned. Enhetene ved fakultetet har løpende fulgt opp overforbruket, men da en del overforbruk er reelt, har overforbruket med 2,9 MNOK fra 3,8 MNOK i 2023 til 6,7 MNOK i 2024.

Ramme strategi og omstilling (RSO)

Nytt fra 2024 er at RSO nå omhandler midler til vitenskapelig utstyr, midler til stjerneprogram og cash-bidrag til større sentre. For 2024 mottok NV en høyere bevilgning på ca. 9 MNOK i omfordelt bevilgning. Dette på grunn av en økning i investeringer av vitenskapelig utstyr enn budsjettert. Rutine for sentral egenfinansiering (SENTEGEN) fra 2023 består fremdeles og gir andre regnskapseffekter enn tidligere praksis. Som tidligere er det en tilhørende konsekvens at det vil være mer krevende å anslå når midler benyttes i forhold til tildelinger fra rektor. RSO ble budsjettert med en nedbygging av avsetninger, men på grunn av forsinket bruk av cash-bidrag og stjernemidler bygges avsetningene opp i 2024. Denne forsinkelsen av bruk vil ha en motpost i nedbygging av avsetninger i 2025.

Ramme rekrutteringsstillinger (RRS)

Fra oktober 2024 er ramme rekrutteringsstillinger (RRS) innført og tatt ut av det som tidligere fra RSO. Rekrutteringsstillinger blir tildelt til spesielle satsninger (øremerkede) og som frie stillinger som disponeres av NV. Av de frie stillingene har NV 11 ph.d. og 3 postdoktorer til utdeling. Øvrige øremerkede stillinger tildeles fra rektor. Midler til RRS tildeles etter bruk. Hovedårsaken til at NV bygger opp avsetningene i 2024 er på grunn av enhetenes tilførsel av egenfinansiering for å dekke negative saldoer på eldre prosjekt.

Fakultetet har tildelt og igangsatt både frie og øremerkede stillinger i takt med årets tildelinger. Noen større kostnader til allerede tilsatte stillinger er utsatt til 2025.

Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

En viktig forutsetning inn i 2024 var økt BOA-aktivitet og også økt netto fra samspill med eksternfinansierte prosjekt. Etter første tertial 2024 ble det rapportert rekordhøy BOA-aktivitet, men en del av veksten ble forklart med manglende rutiner og ajourhold i starten av 2023. Dette ble bekreftet med et utflatende nivå av aktivitet ut 2024 sammenlignet med året før. En mer lik fordeling av aktivitet gjennom året gjør det enklere å forutse effekter av BOA-aktivitet. Totalt endte aktiviteten i 2024 på 491,4 MNOK mot 488,5 MNOK i 2023.

	BOA-aktivitet årsbasis				
	2021	2022	2023	2024	B2025
NFR	246 399	273 526	311 508	278 180	315 231
EU	55 331	59 407	80 731	100 138	102 049
Andre bidrag	72 305	82 933	72 525	62 724	53 436
Oppdrag	11 238	13 466	23 739	50 442	42 468
Sum	385 273	429 332	488 503	491 484	513 184
Utvikling fra foregående år	6 %	11 %	14 %	1 %	4 %

Det har lenge vært frykt for at NFR-aktivitet skal reduseres fra et spesielt høyt 2023-nivå. Effekten var ikke tydelig til første tertial, men fra sommeren viste tallene en reduksjon. En nedgang på ca. 7,5 MNOK pr. 2T utviklet seg til samlet nedgang på 34 MNOK fra 2023 til 2024. Ordreporteføljen (på innvilgede prosjekt) ble redusert mot slutten av 2024 der det er forutsatt at mye av denne aktiviteten gjennomføres i 2025. Det vil være kritisk å følge med på NFR-aktiviteten fremover der flere større prosjekt skal fases ut og det er usikkerhet rundt tilførsel av nye prosjekt. Det søkes og innvilges færre prosjekt fra NFR, samtidig som prosjektene som innvilges ofte er større. Videre satsning på både FRIPRO og andre NFR finansierte prosjekt vil ha høy betydning for NV i årene fremover.

EU aktivitet øker videre i omfang. Det søkes mange prosjekt og tilslagsprosenter er gode. Aktiviteten passerte 100 MNOK i 2024, og ordreporteføljen for 2025 tyder på videre vekst. Porteføljen dekker betydelige lønnskostnader samtidig som EU nå også bidrar til støtte kostnader til lab og leiesteder. EU-prosjekt krever typisk tettere oppfølging enn andre prosjekt og det har vært utfordrende å bemanne opp økonomistøtte raskt nok. Dette har gitt utslag i ekstra konsulentbistand for å ivareta viktige leveranser til EU og samarbeidspartnere.

Oppdragsporteføljen øker er i stor grad pga. endret kategorisering av prosjekt (fra salg til oppdrag).

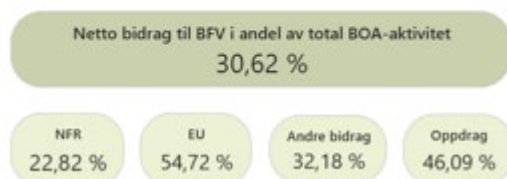
Ulike finansieringskilder har ulike rutiner og retningslinjer med tanke på hva de dekker av kostnader. En del tillater å dekke lønnskostnader direkte, mens andre forutsetter timeførsel av de ansatte. Det utledes dekning indirekte kostnader (typisk til administrasjon/støtte) av all lønnsførsel mot BOA-prosjekt, men EU dekker mindre indirekte kostnader enn andre finansieringskilder. Det å få dekket lønnskostnader, lab/leiestedskostnader og kostnader til indirekte kostnader fra eksterne prosjekt er viktig for NV-fakultetet.

For 2024 ble det lagt et ambisiøst budsjett knyttet til dekning av kostnader fra BOA-aktivitet. BOA-inntekter fratrukket egeninnsats var på 30,6% for NV i 2023 mens budsjettet for 2024 la opp til betydelig vekst på de fleste institutt. Samlet sett for NV endte netto fra BOA på 34,9% i 2024 og en økning på 4,3% på en portefølje på 491 MNOK utgjør 21,1 MNOK i nettoeffekter. En del av dette har direkte motposter på kostnadssiden på prosjektene, men en del bidrar også inn som handlingsrom til øvrig instituttøkonomi. Utfordringen for 2024 var at budsjetterte nettoeffekter var enda høyere, noe som bidrar til at NV totalt sett leverer et regnskap dårligere enn budsjett. En årsak til dårligere netto enn budsjettert er høyere tilførsel av egeninnsats inn i prosjektporteføljen enn budsjettert. Typiske årsaker til økt egeninnsats er at prosjektet ikke får dekket alle kostnader med eksterne midler. Det er dermed stadig viktig å ha gode eksterntfinansierte budsjett som sikrer god kostnadsdekning og som ikke krever mer egeninnsats enn planlagt.

Gjennom 2024 er det jobbet mye med bedre prising av lab/leiested og ikke minst rutiner og opplæring for å få ført tid mot eksterne prosjekt. Det er fortsatt utfordrende å få alle ansatte til å føre prosjektid eller lab/leiestedsbruk mot eksterne prosjekt og videre tiltak for å sikre videre økt netto fra eksterne prosjekt vil gjennomføres i 2025.

2023:

Netto bidrag til BFV i % av BOA-aktivitet hittil i år

**2024:**

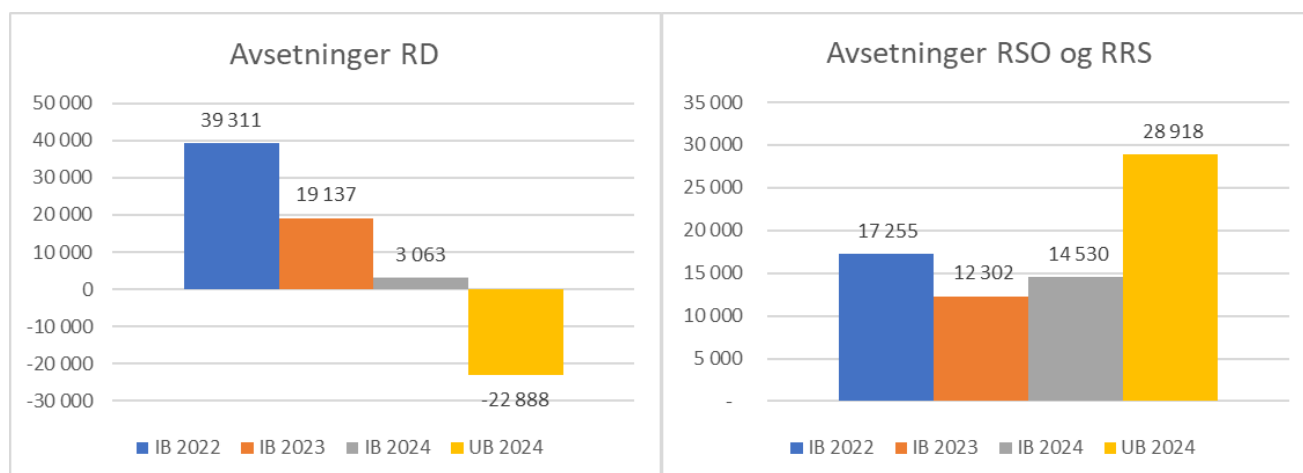
Netto bidrag til BFV i % av BOA-aktivitet hittil i år



Samspillet mot RD (dvs. ekskl. RSO og RRS) viser en betydelig økning i leiestedsinntekter fra eksterne prosjekt. Lønnsoverføring til RD fra BOA har en liten økning, mens andelen direktekonterte er redusert og gir en reduksjon i dekning indirekte kostnader fra BOA. Det å sikre at prosjektlønn føres mot prosjekt er med andre ord viktig både for å sikre dekning av lønnskostnader til vitenskapelig ansatte, men også for å sikre et forsvarlig nivå av støttepersonell (typisk betalt av dekning indirekte kostnader).

	BOA-samspill mot RD ved årsslutt				
	2021	2022	2023	2024	B2025
Dekning indirekte kostnad fra BOA	-140 808	-166 878	-167 419	-157 437	-165 004
Lønnsoverføring fra BOA	-31 545	-72 978	-81 959	-83 884	-102 413
Leiestedsinntekt fra BOA	-58 795	-65 702	-29 810	-41 539	-42 334
Sum overføring fra BOA	-231 147	-305 558	-279 188	-282 860	-309 751
Egenfinansiering BOA fra RD	82 077	125 444	125 623	114 901	120 183
Egenfinansiering BOA fra RSO	-10	43 557	266	-349	0
Overforbruk BOA			3 765	2 953	
Avslutning bidragsprosjekt	-3 245	684	-4 114	-4 052	2 256
Sum egenfinansiering	78 822	169 685	125 540	113 453	122 439
Netto overføring fra BOA	-152 326	-135 873	-153 648	-169 407	-187 312
Andel nettooverføring av BOA-aktivitet	39,5 %	31,6 %	31,5 %	34,5 %	36,5 %

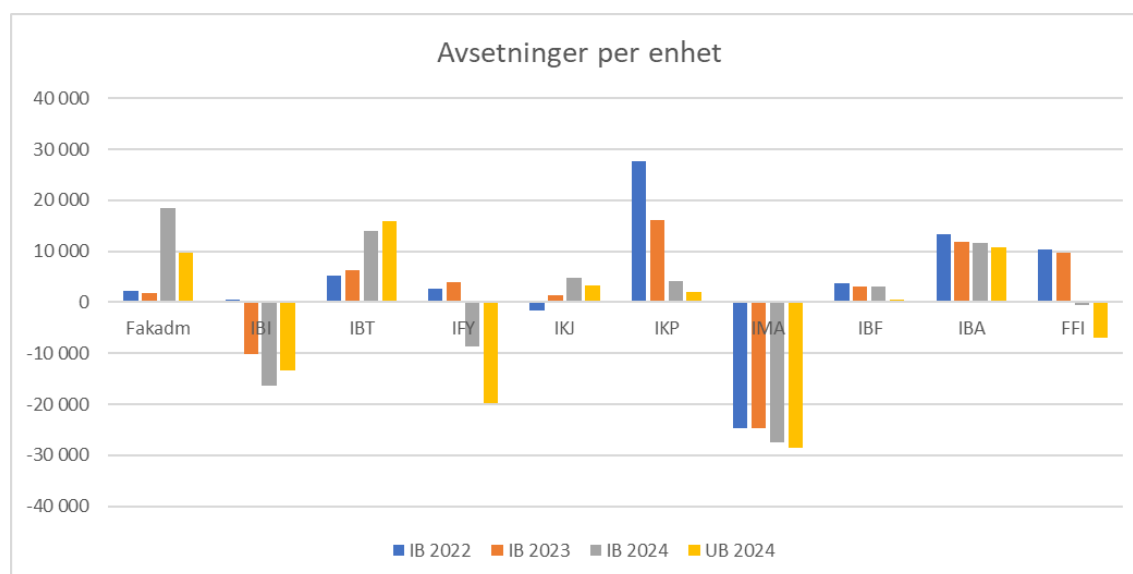
Avsetningsnivå



NV har redusert avsetninger i takt med føringer og forventninger fra rektor. Økte kutt i bevilgning har gitt en raskere nedgang enn forventet.

Mot slutten av 2024 så tallene på RD bedre ut enn ventet, og det ble besluttet ikke å tilføre virksomhetskapital på 10 MNOK. Rektor ønsket ikke å kjøpe ut virksomhetskapital og ønsket heller at NV skulle levere et negativt resultat. Etter denne beslutningen ble det oppdaget at det var brukt feil pensjonssats på NTNU i 2024, og det kom nok en ekstra pensjonsregning enhetene ikke hadde kunne forutse. Dette gav samlet sett et betydelig underskudd på Ramme Drift.

På RRS og RSO ble situasjonen motsatt. Flere institutt brukte tilsynelatende gode tall på RD til å dekke inn gamle underskudd på RSO og RRS-prosjekt (egenfinansiering). Det ble også tildelt ekstra midler knyttet til PoreLab og QuSpin på grunn av manglende bevilgning tilbake til 2018. Økte tildelinger fra rektor ble ikke brukt i 2024 og bidro til en oppbygging av avsetninger. Både RRS og RSO midler skal benyttes innen en begrenset tidsperiode så det er forventet en nedbygging av disse avsetningene i 2025.



Bærekraft

NV jobber systematisk med å ta inn bærekraftskompetanse i alle studieprogram. Dette har blitt fulgt opp av prodekan utdanning ved NV i dialogmøter med alle studieprogram, etablering av læringsmål innen bærekraft for alle program og intern utlysning av utviklingsmidler for emner. Arbeidsformen til NV på dette området har blitt mal for hele NTNUs arbeid med bærekraftskompetansen til kandidatene vi utdanner.

Innen forskning og formidling er Gjærevollsentret for biologisk mangfold et viktig tiltak. Sentret har fokus på tverrfaglig samarbeid og bruk av forståelsen for tap av artsmangfold i beslutninger i offentlig sektor og næringsliv. Forskere ved Gjærevollsentret har fått tilslag på et ERC-prosjekt og har etablert flere EVU-kurs rettet mot arbeidslivet.

Forsknings- og innovasjonssøknader har blitt betydelig dreid mot bærekraftproblemstillinger de siste årene. NV har et stort antall prosjekt rettet mot sirkulær økonomi og ressurseffektivitet, samt utslippsreduksjoner.

I arbeidet med handlingsplaner for både for 2023 og 2024 har bærekraftstiltak blitt lagt inn, herunder mål om 50% reduksjon i CO₂-utslipp fra reiser sammenlignet med 2019.

Forskning

2024 har også vært et utfordrende år for forskningsfinansiering i Norge. Likevel har NVs forskere fått tilslag på mange prosjektsøknader, som har ført til at aktivitetsnivået på eksternfinansiert forskning også i 2024 ble et toppår. NFR aktiviteten er stabilt på et høyt nivå, mens EU aktivitet og oppdragsforskning har økt betydelig. Av våre ERC-søkere har en forsker fått tilslag. Ida Marie Høyvik fra Institutt for kjemi mottok ERC Consolidator Grant for prosjektet «Molecules as electronically open quantum systems» (OpenQuantum). NV fakultetet har fått tildelt 4 FRIPRO søknader i 2024.

NV initiativet *Fellows Initiative Natural Science* (FINS) som rekrutterer internasjonale postdoktor-kandidater til å søke Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA) hadde også i 2024 ok suksessrate med ett 1 tildelt prosjekt og to på reserveliste.

NVs fagmiljøer leder ett nytt senter for fornybar energi (FME) som koordineres fra institutt for materialteknologi. Tema for senteret er null-utslipp metallproduksjon. I tillegg er vi med som partner i 2 andre nye senter. Temaene for sentrene er alle innenfor fakultetets satsning på bærekraftige og karbonnøytrale energiløsninger for batterier og transport. Mobilisering av aktuelle faggrupper til neste SFF-runde har startet. 5 søkermiljø har blitt nominert, og har fått tildelt støtte fra Rektor.

NV hadde også bra uttelling i tildelingen av forskningsinfrastruktur av nasjonal viktighet. NV leder to tildelte infrastrukturprosjekter: Norwegian Micro- and Nanofabrication Facility (NorFab) og Swiss-Norwegian Beamlines at ESRF (SNBL). I tillegg er NV partner i 5 andre tildelte infrastrukturprosjekter.

Utvikling av robuste faggrupper og bedre utnytting av bredden i virkemidlene i Horisont Europa har også i 2024 vært sentrale tema både på dialogmøtene med instituttene, og i andre fora. EU-midler står for en stadig større andel av vår BOA virksomhet, og er også identifisert som det

viktigste vekstområdet for finansiering av forsknings- og innovasjonsprosjekter. Fokus i 2024 har vært på å øke bevisstheten rundt bredden av virkemidlene i EU, der ulike fagmiljøer kan utnytte virkemidler som passer sin profil og egenart.

I 2024 disputerte 72 ph.d. kandidater fra NV. Det er samme antall som i 2023, som viser en stabil produksjon av kandidater. 51% av kandidatene er kvinner. Evalueringsrapportene fra internasjonale opponenter viser at doktorgradene som produseres på NV holder et høyt internasjonalt nivå. Våre ph.d.-program ble evaluert i 2024, og oppfølging av anbefalingene fra den internasjonale evalueringskomiteen står på handlingsplanen for 2025.

Dessverre fører den utfordrende økonomiske situasjonen ved NV til noen utfordringer på forskningsområdet: Midler til drift og investeringer er for lavt i forhold til aktiviteten og reinvesteringsbehovet for vår omfattende infrastruktur. Betydningsfulle internasjonaliseringstiltak som forskertermin er midlertidig stoppet.

Utdanning

NV har strategisk mål om å gi et studietilbud av høy kvalitet innenfor de ulike fagområdene vi tilbyr, og tilby en studieprogramportefølje som gjenspeiler behov i samfunnet. NV har ved utgangen av 2024 gjennomført nedleggelse og sammenslåinger av både program og emner, det gjennomføres større programrevisjoner for å tilpasse aktiviteten til bemanningen. Det er svært viktig at skapes rom til implementering av tiltak og prinsipper fra prosjektet Fremtidens Teknologi Studier (FTS), eksempelvis programtilpasning av emner og mer kontekstuell læring. NV fakultetet har over flere år hatt fokus på utvikling og modernisering av undervisningen i våre utdanningstilbud, og vi har mange fagmiljø som over flere år har jobbet systematisk dette og er konkurransedyktige på lokale og nasjonale arenaer. Fakultetet har per 2024 ni meritterte undervisere.

NV har som mål å opprettholde det totale studentantall i vårt samlede studietilbud, og de foreslåtte tiltakene i programporteføljen er forventet å strategisk styrke våre studietilbud og gi økt søkning og gjennomstrømming på våre studieprogram. Søker- og opptakstall, gir sammen med en vurdering av samfunnets behov og instituttenes kapasitet et viktig grunnlag for dimensjoneringen av antall studieplasser, og NV gjør interne justeringer av opptaksrammer årlig. Det er NV fakultetets vurdering at flere av våre program utdanner kandidater som bidrar til en strategisk viktig bærekraftig omstilling av norsk industri og det er ønskelig å øke rammen ytterligere for flere program, men dette forutsetter at nye fullfinansierte studieplasser tildeles NV.

Årlig kvalitetsevaluering av våre studieprogram skjer via en to trinns prosess som inkluderer kvantitativ kartlegging via nettskjema som inkluderer gap-analyse mot FTS prinsipper og FTS kompetanseprofil etterfulgt av kvalitative dialogmøter med alle studieprogram. Det er etablert en nettside om utdanningskvalitet <https://www.ntnu.no/nv/utdanningskvalitet/kvalitetsprosesser>. På denne siden er alle indikatorsett også er samlet. Fra FTS analysene søker NV å tydeliggjøre forskjellen mellom studieprogram innen teknologi og realfag for å sørge for at kompetansen vi gir i våre studietilbud er distinkte.

Prinsipper og tiltak fra utviklingsprosjektet Fremtidens Teknologistudier (FTS) er forankret ved NV og alle institutt og program har prioritert tiltak. Det er i 2024 gjennomført tre work-shops med

opplæring av NVs utdanningsutvalg (programledere og nestledere utdanning) om programtilpasset utvikling av studieprogram i regi av SEED. FTS er inkludert i alle pågående prosesser på studieområdet, som kvalitetsmelding og handlingsplaner, samt studieplanarbeidet. FTS prinsipper er også førende for alle programevalueringer ved NV, og alle programrevisjoner og sammenslåinger ved NV skjer i henhold til disse prinsippene. NVs studieprogram og fagmiljø har stort fokus på å implementere integrert bærekraftskompetanse og relevant digital kompetanse i programmene.

Formidling og studentrekruttering

Studentrekruttering

935 studenter startet ved studier ved NV høsten 2025.

Grunnstudier:

1. Vi har høy opptakskvalitet.
 - a. 3 av studiene til NV lå på topp 30 i poenggrenser for kvote for førstegangsvitnemål nasjonalt
 - i. Nanoteknologi (nr. 4 på NTNU og nr. 5 nasjonalt)
 - ii. Fysikk og matematikk (nr. 10 på NTNU og nr 17. nasjonalt))
 - iii. Bioteknologi (nr. 14 på NTNU og nr 27 nasjonalt)
 - b. Nesten alle program over 43 poeng for kvote for førstegangsvitnemål, mange over 50 poeng.
 - c. NV har høyere poenggrenser enn andre lignende studieprogram i Norge
2. Positiv utvikling i kjønnsfordeling etter innføring av kjønnspoeng ved Bachelor i fysikk og Bachelor i Bioingeniør i Trondheim.
3. Betalt promotering av kampanjer under felles tema «Bli en del av løsningen»
 - a. Fagområder: Materialteknologi, Ålesund, Kjemi, Matvitenskap og Havbruk
 - b. Resulterte i 11 millioner visninger og over 97 000 klikk inn til nettsidene

2-årige masterprogram

1. 157 studenter møtte til studiestart (104% av rammen)
2. Vi sliter fremdeles med rekruttering og vi har tomme ventelister.
 - a. Noe av dette er grunnet skolepenger for internasjonale søkere, men også på den norsk/nordiske kvoten sliter vi med å fylle plassene.
 - b. Vi rekrutterer stort sett de norske søkerne fra egne bachelorprogram
3. Betalt promotering av kampanjen «Bli en del av løsningen»
 - a. Resulterte i 3,2 millioner visninger og over 28 000 klikk inn til nettsidene

På tvers av grunnstudier og 2-årig master

1. Ca 20 studentambassadører fra ulike studier sørget for 13,6 millioner visninger på våre sosiale mediekkanaler Instagram (@NTNUrealvag), Snapchat (@NTNUteknologi og Tiktok (@NTNUteknologi og @NTNU_techbobla)
2. 8 nye filmer er produsert til bruk på YouTube og studieprogramnettsidene. Disse og tidligere filmer får god seertid; 252 000 minutter ble sett i 2024.
3. Studieprogramnettsidene hadde 184 000 unike besøkende. Den største trafikkdriveren er sosiale medier som tyder på at strategien med betalte kampanjer og studentambassadører fungerer

Formidling

Vi har hatt god synlighet i norske medier, og til en viss grad internasjonalt. Både gjennom artikler i Gemini som eksterne medier har pukket opp, egne innsalg direkte til journalister og noen oppslag har vi fått "gratis", fordi journalister har hatt spørsmål og funnet fagfolk med svar hos oss.

Noen eksempler: Materialteknologi forklarte mineralfunn for lytterne til NRK P3. Kjemikere på dagsrevyen om å lage verdens raskeste fluorfrie ski. Flere Newton-innspillinger, både med våre ansatte i fokus og med Realfagbygget som en passende kulisse for vitenskapsformidling.

Forskergruppene våre har god tilstedeværelse på arrangementer. Fakultetet tar uforholdsmessig stor plass på Researcher's Night, der vi inspirerer ungdom til å velge både realfag og våre studieretninger. Vi har også hatt flere gode bidrag på NTNU kveld og lignende formidlingsarenaer.

Flere forskere har presentert forskning for politikere og samarbeidspartnere når rektor og øvrig ledelse har hatt besøk. Her har vi posisjonert oss godt. Ved å levere høy kvalitet når vi har blitt spurt, har vi bygget tillit og fått enda flere henvendelser.

Vi har levert gode bidrag til NTNUs sosiale medier. Ikke mange, men de vi har levert har vært gjennomarbeidet, truffet godt og gitt bred eksponering. Flere av våre saker har vært månedens beste post på NTNUs Facebook.

Innovasjon

En innovasjon kan defineres som noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort, mens innovasjon som verb er prosessen å få til en innovasjon fra ide til samfunnsbruk, og er et sentralt element i å realisere positiv samfunnseffekter fra våre aktiviteter (impact).

På NV-fakultetet har vi fokus på innovasjon som prosess, og det er viktig for oss at vi har en god kontaktflate med samfunnet rundt oss, og at kunnskap som genereres på fakultetet kan komme samfunnet til gode. Kontakt med industri, næringsliv og samfunnet for øvrige er sentralt for å identifisere problemstillinger der NV sine fagmiljø har viktig kompetanse og kan bidra til løsninger, og for å realisere disse løsningene i bruk. NV har en helhetlig innovasjons forståelse og vi har jobbet frem en visuell representasjon som viser hvordan våre vitenskapelige aktiviteter driver fram innovasjon og impact.



Samtidig har vi jobbet med å forstå hindring for innovasjon / at kunnskap tas i bruk, og strategier for å øke innovasjonsaktiviteter gjennom dialog med interne og eksterne aktører, inkluderte NVs Nyskappingsforum, NTNU TTO, åpen vitenskaps team (Biblioteket), Dr. Katja-Maria Prexl, (førsteamanuensis innovasjon og entreprenørskap, Oslo Met), Dr. Julie Bayley (Director of Research Impact and Culture, Northeastern University London).

For å øke tilgjengelighet av kunnskap for ansatte jobber vi med å utvikle en ressurs-nettside og en seminarserie med interne og ekstern bidragsyter. Nettsiden skal på sikt også brukes for å fremme gode eksempler fra fakultetet. I tillegg har vi igangsatt arbeid å produsere en enkelt sett med 1 siders info-blad som adressere noe av de meste vanlig hindringer til innovasjon sammen med NTNU TTO og åpen science team fra biblioteket.

Organisasjon og administrasjon

NV har i 2024 jobbet mye med å sikre god og fornuftig balanse i økonomien gjennom de to store prosessene knyttet til studieportefølje og instituttstruktur, som vi håper skal gi oss resultater i form av bedre økonomi, mindre faglig overlapp og en mer robust administrativ organisering.

Vi har i 2024 gjennomført en samling for de 150 teknisk ansatte på fakultetet hvor hensikten med samlingen var å bli bedre kjent, møtes på tvers av institutter og enheter, økt samarbeid og nettverksbygging på teknisk side på NV. Dette ble svært vellykket.

NV bidrar tungt inn med lederressurser i campussamlingsprosjektet, og ikke minst i styringsgruppe P2 som omhandler det nye bygget til IMA. Generelt sett har NV et stort lederfokus inn mot campussamlingsprosjektet fordi det er viktig for vårt fakultet å få til gode løsninger for våre institutt.

Det er videre gjennomført dialogmøter med instituttene både i vår- og høstsemesteret, samt flere styre- og ledersamlinger, mange knyttet til de økonomiske utfordringene vi opplever.

HR

Det har i 2024 vært fokus på utvikling av prosessen knyttet til strategisk personalplan og langtidsbudsjett både ved NV og NTNU. Dette er en viktig prosess etter innføringen av ny viderefordelingsmodell og rammestyring på instituttene. Målet med SPP er å tenke mer helhetlig rundt våre ressurser, tilpasse bemanning i forhold til økonomiske rammer og å kunne planlegge langsiktig for å nå fakultetets mål. NV er med i en innsatsgruppe innenfor SPP ved NTNU som utvikler mal og veileder for arbeidet slik at alle enheter skal levere SPP.

Årets lønnsoppgjør for 2024 ble gjennomført i januar 2025 tredelt, for AUU hvor det ble forhandlet lokal med en ramme på 2.7%. For avtalene med LO Stat og YS Stat ble det gitt sentrale tillegg på 0,75 %. I tillegg var det vurdering av individuelt tillegg innenfor en ramme på 2.15%. I tillegg ble gitt en forholdsvis liten pott som ble forhandlet sentralt i sluttforhandlinger.

Innføring av sentralt tjenestesenter innen lønn og lønnsnær HR på nivå 1 som følge av innføringen av nytt økonomi- og lønnsystem, har ført til en stor omlegging av rutiner innenfor disse prosessene. Dette gjelder både for HR, men også ansatte og ledere, som ikke lengre har

den samme nærheten til service og støtte på området. Arbeidet med å skape et godt samarbeid om virksomhetskritiske forvaltningsfunksjoner innenfor HR har derfor fortsatt i 2024. På fakultetsnivå jobbes det videre med HR sin rolle som strategisk partner, noe som avhenger av det er etablert gode samarbeidsrutiner mellom Tjenestesenteret og HR på fakultet.

I løpet av året har utvalget for likestilling og mangfold (LIM) gjennomført fem formelle møter og etablert en fast struktur for sitt arbeid. Hovedfokuset har vært kartlegging og analyse av likestillings- og mangfoldsutfordringer ved fakultetet, basert på ARP-metoden (aktivitets- og redegjøringsplikten). I tillegg har utvalget arbeidet videre med en mer detaljert analyse av tilgjengelige data enn det ARP krever, for å kunne identifisere utfordringer og foreslå målrettede tiltak ved NV.

Som en del av dette arbeidet har LIM-utvalget laget en oversikt over mulige aktiviteter og tiltak for likestilling og mangfold i 2025. En egen wiki-side er opprettet for å samle grunnleggende informasjon og fungere som en ressursbank for LIM-arbeidet.

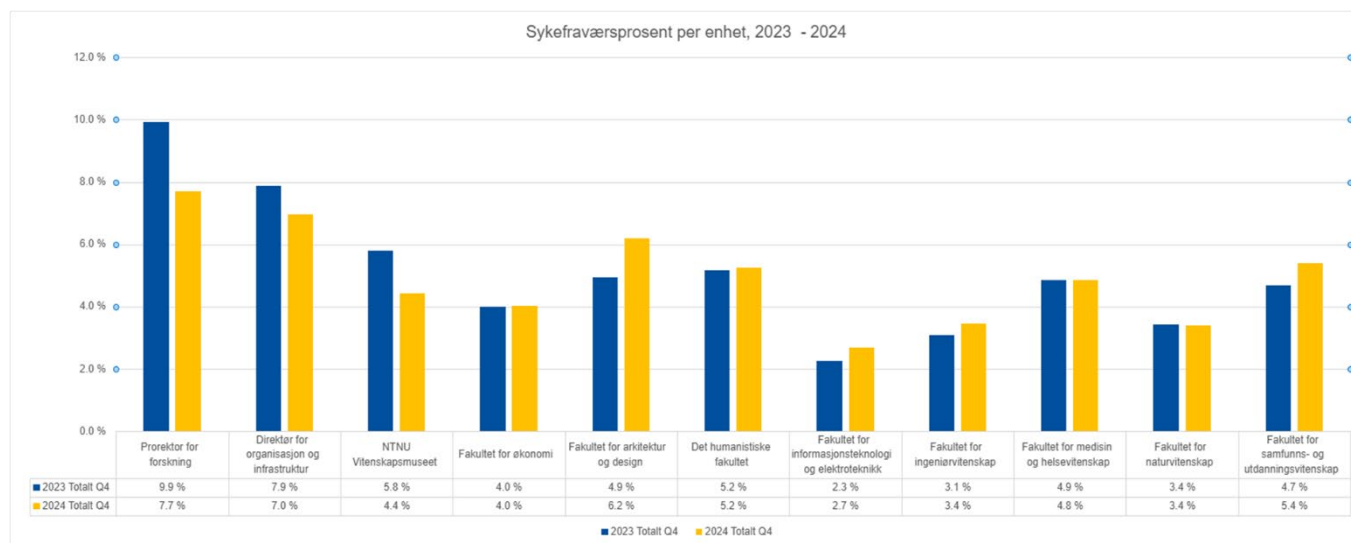
Utvalget har også arrangert et temamøte om kjønnsbalanse og studentrekruttering, i samarbeid med NTNUs likestilling- og mangfoldsutvalg. Videre pågår nå arbeidet med en GAP-analyse av NVs status for likestilling og mangfold, sett mot NTNUs utviklingsplan for 2023–2025.

LIM har i år også ønsket velkommen et nytt likestillings- og mangfoldsombud, som har bidratt med nye perspektiver og initiativer til arbeidet.

Arbeidet med sikkerhet, beredskap og eksportkontroll har fortsatt å være et prioritert område i 2024. Etablerte rutiner for gjester, besøkende og ansatte blir benyttet av ledergruppen, og rutinene vil fortsette å være avgjørende for at NV kan ivareta våre og NTNU sine sikkerhetsinteresser. I 2024 har hvert institutt, inklusive NanoLab gjennomført en verdikartlegging av utstyr, materiale og kjemikalier, for å finne ut hva som potensielt kan komme i konflikt med eksportkontrollregelverket og sanksjonsforskriften(e). Dette arbeidet er dynamisk og må følges opp videre. NV ved IFY har i tillegg vært pilotinstitutt for kartlegging av informasjonsverdier. På bakgrunn av denne kartleggingen, vil NTNU sette ned en arbeidsgruppe, som på bakgrunn av våre erfaringer, vil se på hvordan denne kartleggingen skal foregå for hele NTNU.

Sikkerhetsrådgiver deltar i flere nettverk og matriser. En ny sikkerhetsorganisasjon ved NTNU har blitt opprettet, sikkerhetsrådgiver har vært delaktig inn i arbeidet med et styringsdokument for NTNU. Eksterne samarbeid med aktører som SINTEF, PST og UD har vedvart i 2024. Dekanen, administrativ leder og HR-sjef ved NV etablerte i 2023 gode og viktige samhandlingsmøter med sikkerhetsrådgiver, hvor informasjon og utfordringer deles og beslutninger tas, disse møtene ble videreført til 2024.

Det er fortsatt et stort fokus på det helhetlige sikkerhetsarbeidet, forebyggende sikkerhet og sikkerhetskulturen ved NV.

Sykefraværspersent ved NV for 2024:**Sykefraværssrapportering HMS Q4/Totalt 2024**

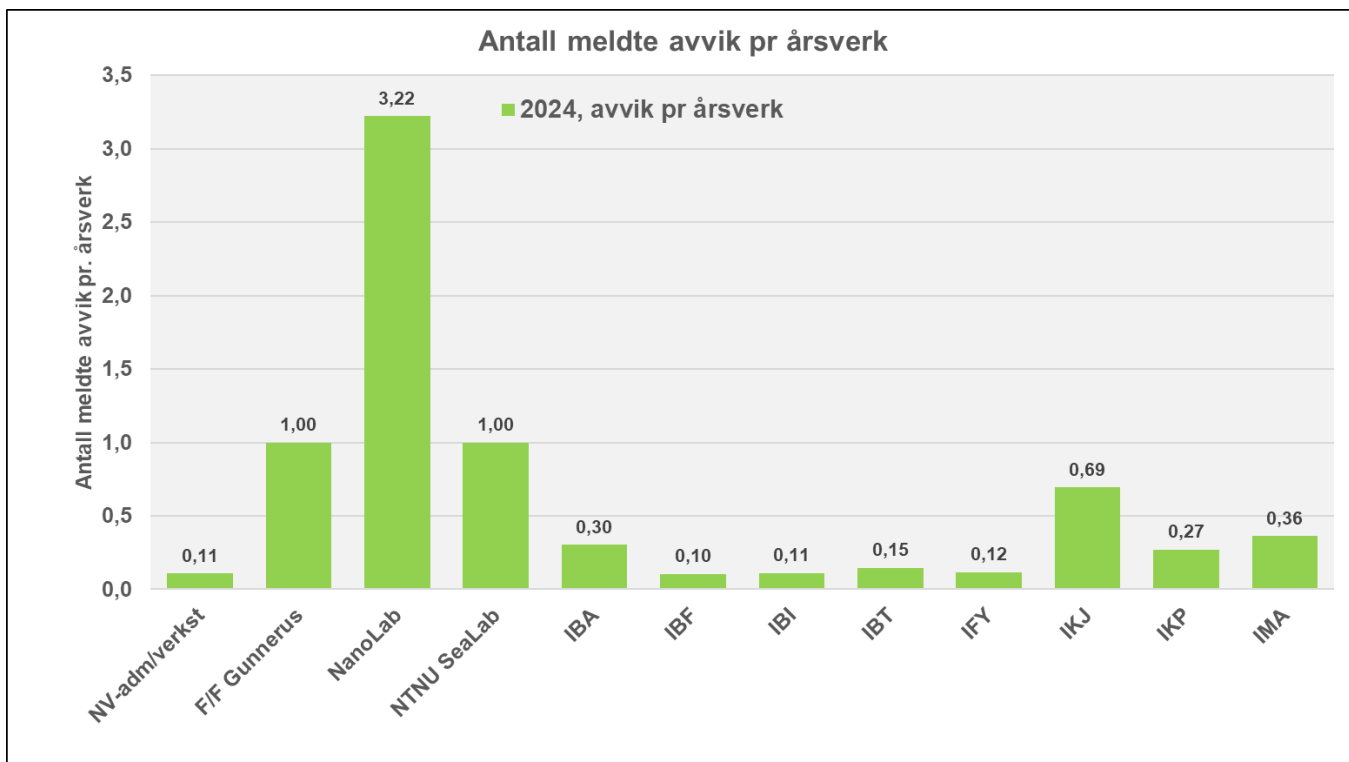
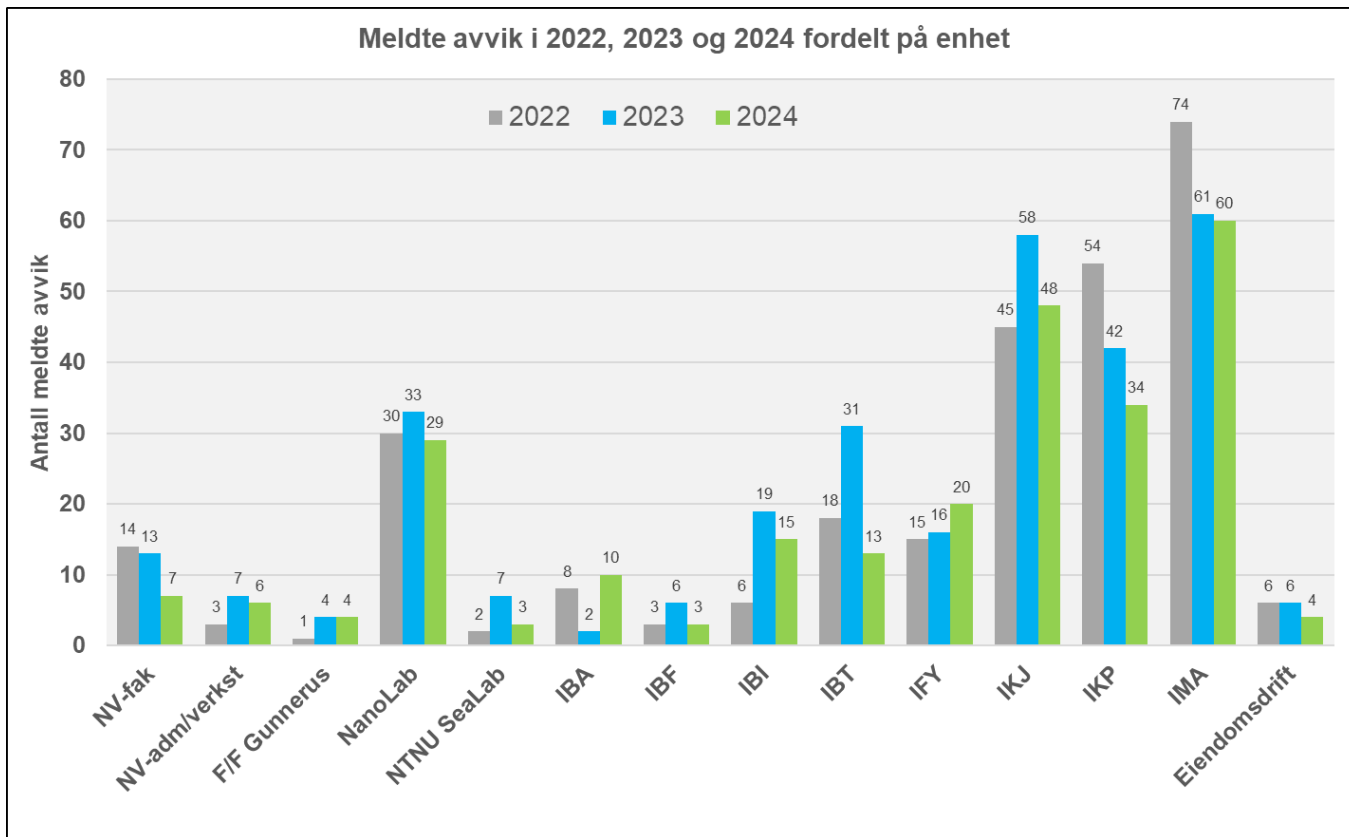
For NV ligger det rapporterte sykefraværet på 3,4% for Q1, Q2, Q3 og Q4 i 2024 (samme som i 2023), noe som er under snittet for NTNU (4,6%) i 2024 (4,5% i 2023). NV ligger imidlertid på omtrent samme nivå som sammenlignbare fakultet som Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (2,7%) og Fakultet for ingeniørvitenskap (3,4%). Ved NV fakultetet er det i likhet med andre enheter ved NTNU rapportert høyere sykefravær blant teknisk-administrativt ansatte (5,2%) enn vitenskapelig ansatte (2,6%) for 2024 (Q1,2,3 og 4). Enn videre er det høyere andel rapportert sykefravær blant kvinner (5,1%) enn menn (2,0%) ved NV. Sykefraværspersenten for stipendiater ligger på 3,0% for 2024 mot 3,4 % i 2023. Når man ser på fraværets lengde ved NV er det høyere forekomst av fravær utover arbeidsgiverperioden enn kortvarig fravær under 16 kalenderdager.

HMS-avvik i 2024 vs. 2022 og 2023

Totalt antall meldte HMS-avvik for NV-fakultetet i 2024 var 257, som er noe lavere enn for 2023 (305 avvik) og 2022 (279 avvik). Se neste slide som viser fordeling av innmeldte HMS-avvik pr enhet i 2022, 2023 og 2024 og en oppsummering ang. avvik med personskade i 2024.

Det er svært store forskjeller mellom instituttene mht. antall avviksmeldinger, også når størrelsen på instituttet tas i betraktning. Se egen slide hvor antall avviksmeldinger er relatert til årsverk. Det kan antas at dette reflekter både forskjeller i aktivitet og i grad av kunnskap/bevissthet om betydningen av å melde HMS-avvik. Høye tall for NanoLab reflekterer at det er få ansatte (årsverk) men et høyt antall brukere.

IKJ skiller seg ut som det instituttet som har høyest relativt antall avviksmeldinger. Noe av årsaken er at IKJ har vært flinke til å fremme bevissthet om avviksmelding og lyktes med å få studenter til å melde inn avvik, noe som i liten grad gjøres ved andre enheter.



HMS-runde 2024

Alle enheter ved NV har gjennomført HMS-runde og levert rapport.

Det legges ned et betydelig arbeid ved enhetene bl.a. med gjennomgang av alle laboratorier. Rapportene gir generelt et inntrykk av godt systematisk HMS-arbeid.

HMS-årsmøte ved NV

HMS-årsmøte for NV ble holdt 18. februar med ca. 60 deltakere (ledere, HMS-koordinatorene, verneombud, HR).

HMS-saker og HMS-avvik i 2024 og status for HMS-handlingsplan 2023-24 ble gjennomgått.

Det ble gjennomført et gruppearbeid for å få innspill til ny handlingsplan for perioden 2024-25. Utkast til handlingsplan vil bli lagt fram for ledergruppa.

Helseundersøkelse

Det har ikke vært avklart hvordan NV skal forholde seg til krav om helseundersøkelse og det har vært en dialog med Bedriftshelsetjenesten (BHT) om dette.

BHT arbeider nå etter en ny modell for risikobasert undersøkelse av arbeidshelse. Det er så langt gjennomført for NV-verksteder og IKJ. Neste institutt er IMA. Det tas sikte på å gjennomføre for alle enheter ved NV i løpet av 2025.

Ressurssituasjon for rolle som HMS-koordinator

Ansettelsesstopp har konsekvenser for ressurser til HMS-arbeid. HMS-koordinator ved IBI har vært sykemeldt i lengre tid. HMS-koordinatorene ved IKJ og IBF slutter i sin stilling i løpet av kort tid.

Dette gir behov for aktiv ledelse med fordeling av HMS-oppgaver.

Avhending av potensielt eksplosiver kjemikalier (peroksiddannende)

Se punkt i forrige statusrapport ang. avhending av peroksiddannede kjemikalier.

Det er identifisert ca. 100 kjemikaliebeholdere som skal håndteres som potensielt eksplosive. Kostnaden for avhending er estimert til ca. 200 kNOK.

Fakultetet koordinerer avhending som vil bli gjort i begynnelsen av mars. Kostnadene vil bli fordelt på de aktuelle institutter.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: KM/JH

NVS-sak 2/25 – Endringer i studieporteføljen

Tilråding:

Fakultetsstyret tar endringene i studieporteføljen ved NV-fakultetet til etterretning.

I forbindelse med oppfølging av økonomi og kvalitetstiltak innen utdanningsområdet, har NV kjørt en prosess siden 2023 for gjennomgang av studieprogramporteføljen ved fakultetet. Gjennom ulike arbeidsgrupper og høringer har man kommet fram til ulike opprettelser og nedleggelse som tidligere redegjort for til styret.

Endringer til studieåret 26/27

På grunn av utfordring med rekruttering til det tre-årige bachelorprogrammet i bioteknologi (427BT) i Ålesund de senere år, har veien videre for dette programmet vært utredet av en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppens anbefaling er å revidere bachelor i bioteknologi til et mer profesjonsrettet program med noe nedjusterte opptakskrav. En slik revidering innebærer at dagens Bachelor i bioteknologi vil legges ned og et nytt program med nytt navn vil bli opprettet fra studieåret 26/27. En arbeidsgruppe er nå nedsatt som skal utrede navn på program, strategisk betydning og læringsutbyttebeskrivelser til NTNUs frist 1.mai 2025.

Fakultetet har videre over flere år strevd med å fylle studieplassene på flere 2-årige internasjonale studieprogram, noe som ble kraftig forsterket av regjeringens innføring av skolepenger for studenter utenfor EU/EØS i fjor.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Ut fra prinsippene om styrket strategisk betydning for programmet og balanse i økonomien, samt utvikling av distinkte kompetanser i NVs programportefølje vil følgende 2-årige masterprogram fusjoneres:

- Sustainable Chemical and Biochemical Engineering (MSCHEMBI) og Materials Science and Engineering (MSMT) slås sammen til et nytt 2-årig masterprogram som gir siv.-ing. grad.
- Master in Chemistry (MSCHEM) og Master in Environmental Toxicology and Chemistry (ENVITOX) slås sammen til et nytt 2-årig masterprogram i realfag.
- Master in Biology (MSBIO) og Master in Natural Resources Management (MSNARM) slås sammen til ett nytt 2-årig masterprogram i realfag.

Fagområdene som i dag dekkes av studieprogrammene som slås sammen, vil videreføres i de nye programmene. Det er nedsatt tre arbeidsgrupper som utreder kompetanseprofil, studieretninger og navn på de tre nye programmene frem mot NTNUs akkrediteringsfrist 1.mai 2025.

De innmeldte opprettelser og nedleggelse som vil tre i kraft studieåret 2026/2027, og de første økonomiske effektene forventer vi å se da.

I forbindelse med årets innmelding av porteføljeendringer har NV meldt inn følgende:

Opprettelser:

Sammenslåing MSMT/MSCHEMBI

Sammenslåing MSENVITOX/MSCHEM

Sammenslåing MSBIO/MSNARM

«Biovitenskap» (Evt Biovitenskap og laboratorieteknologi)

Nedleggelse:

Sustainable Chemical and Biochemical Engineering (MSCHEMBI)

Materials Science and Engineering (MSMT)

Master in Chemistry (MSCHEM)

Master in Environmental Toxicology and Chemistry (ENVITOX) MSBIO

Master in Biology (MSBIO)

Master in Natural Resources Management (MSNARM)

Bachelor i Bioteknologi (427BT)

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: EF/MH/TR/ØG

NVS - sak 3/25 - Systematisk HMSS-arbeid (Helse, miljø, sikkerhet og sikring) og gjennomgang av HMS-avvik

Tilråding:

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

Bakgrunn

Saken handler om systematisk HMS-arbeid ved NV-fakultetet, og gjennomgang av HMS-avvik som potensielt kan medføre eller har medført personskade. Hensikten med saken er å redegjøre for hva som er gjort, hva man har lært og hvilke tiltak som er satt inn i etterkant. Saken dekker også arbeid med sikring av informasjonsverdier og fysiske verdier ved NV. I tillegg vil vi legge frem aktuelle HR- og HMS-saker, og til slutt legges det frem sykefraværsrapport for forrige kvartal.

HMS-avvik

Roller og rutiner i arbeidet med HMS-avvik

NV-fakultetet legger vekt på at melding av HMS-avvik er et viktig element i det systematiske HMS-arbeidet, og det informeres om dette i HMS-opplæring både på fakultets- og instituttnivå. Det er HMS-koordinatorene som er saksbehandlere av avvikene ved sin enhet. Gjennomgang av avvik inngår jevnlig i møter med alle HMS-koordinatorene. Behandling av avvik med relevans på tvers av enhetene blir gjennomgått og diskutert i dette møtet. Instituttleder har innsyn i alle avvik ved egen enhet og kan overta saksbehandling av utvalgte avvik dersom dette er hensiktsmessig. Det sendes melding til instituttleder dersom behandlingsfrister overskrides. Verneombudene har leserett til alle

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

HMS-avvik ved egen enhet. Det ligger i rutinene at det må sendes melding til verneombud før et avvik kan lukkes. Dekan har videre innsyn i alle avvik ved fakultetet. Spesielt alvorlige avvik blir tatt opp med dekan og evt. lagt fram for ledermøtet. I forbindelse med statusrapportering til fakultetsstyret, tas det en gjennomgang av alle avvik i siste periode med særskilt fokus på personskader. NTNU bruker EQS for [melding](#) og [behandling](#) av HMS-avvik.

HMS-avvik i 2024 vs. 2022 og 2023

Totalt antall meldte HMS-avvik for NV-fakultetet i 2024 var 257, som er noe lavere enn for 2023 (305 avvik) og 2022 (279 avvik).

Det er svært store forskjeller mellom instituttene mht. antall avviksmeldinger, også når størrelsen på instituttet tas i betraktning. Det kan antas at dette reflekterer både forskjeller i aktivitet og i grad av kunnskap/bevissthet om betydningen av å melde HMS-avvik. Høye tall for NanoLab reflekterer at det er få ansatte (årsverk) men et høyt antall brukere.

IKJ skiller seg ut som det instituttet som har høyest relativt antall avviksmeldinger. Noe av årsaken er at IKJ har vært flinke til å fremme bevissthet om avviksmelding og lyktes med å få studenter til å melde inn avvik, noe som i liten grad gjøres ved andre enheter.

HMS-avvik siste periode

- Det er meldt 53 HMS-avvik ved NV-fakultetet siden rapport til fakultetsstyre 25. november (periode 26.11.24 – 19.02.25). Dette er litt lavere antall meldinger enn i samme periode i 2023-24 (60 avviksmeldinger).
- Ingen av avvikene i siste periode har medført alvorlig personskade eller arbeidsfravær.
- Det er ikke sendt skademeldinger til NAV i forbindelse med avviksmeldinger i perioden.
- 16 av avvikene er registrert med potensial for personskade, hvorav 3 avvik der potensial for skade er angitt som alvorlig:
 - ✓ Avvik ved IMA ang mottak av fosfinholdige prøver uten at rutiner var fulgt (fosfin: giftig gass). Tiltak er igangsatt.
 - ✓ Verksted: Ekstern kunde ønsket å bestille apparatur for framstilling av farlige kjemikalier. Oppdrag avvist. Sikkerhetsrådgiver koblet på, avklart med PST.
 - ✓ Lekkasje av hydrogengass fra instrument ved IBT. Instrumentet tatt ut av bruk.

Sikring

Arbeidet med sikkerhet, beredskap og eksportkontroll har fortsatt å være et prioritert område i 2024. Etablerte rutiner for gjester, besøkende og ansatte blir benyttet av ledergruppen, og rutinene vil fortsette å være avgjørende for at NV skal kunne ivareta våre og NTNU sine sikkerhetsinteresser. I 2024 har hvert institutt, inklusive NanoLab gjennomført en verdikartlegging av utstyr, materiale og kjemikalier, for å finne ut hva som

potensielt kan komme i konflikt med eksportkontrollregelverket og sanksjonsforskriften(e). Dette arbeidet er dynamisk og må følges opp videre. NV ved IFY har i tillegg vært pilotinstitutt for kartlegging av informasjonsverdier. På bakgrunn av denne kartleggingen, vil NTNU sette ned en arbeidsgruppe som, på bakgrunn av våre erfaringer, vil se på hvordan denne kartleggingen skal foregå for hele NTNU. En ny sikkerhetsorganisasjon ved NTNU har blitt opprettet, sikkerhetsrådgiver ved NV har vært delaktig inn i arbeidet med et styringsdokument for NTNU. Eksterne samarbeid med aktører som SINTEF, PST og UD har vedvart i 2024. Dekan, avdelingsdirektør og HR-sjef ved NV etablerte i 2023 gode og viktige samhandlingsmøter med sikkerhetsrådgiver, hvor informasjon og utfordringer deles og beslutninger tas. Disse møtene ble videreført til 2024. Det er fortsatt et stort fokus på det helhetlige sikkerhetsarbeidet, forebyggende sikkerhet og sikkerhetskulturen ved NV.

Andre aktuelle HMS-saker

HMS-runde 2024

- Alle enheter ved NV har gjennomført [HMS-runde](#) og levert rapport.
- Det legges ned et betydelig arbeid ved enhetene bl.a. med gjennomgang av alle laboratorier. Rapportene gir generelt et inntrykk av godt systematisk HMS-arbeid.

HMS-årsmøte ved NV

- HMS-årsmøte for NV ble holdt 18. februar med ca. 60 deltakere (ledere, HMS-koordinatorer, verneombud, HR).
- HMS-saker og HMS-avvik i 2024 og status for HMS-handlingsplan 2023-24 ble gjennomgått.
- Det ble gjennomført et gruppearbeid for å få innspill til ny handlingsplan for perioden 2024-25. Utkast til handlingsplan vil bli lagt fram for ledergruppa.

Helseundersøkelse

- Det har ikke vært avklart hvordan NV skal forholde seg til krav om helseundersøkelse og det har vært en dialog med Bedriftshelsetjenesten (BHT) om dette.
- BHT arbeider nå etter en [ny modell](#) for risikobasert undersøkelse av arbeidshelse. Det er så langt gjennomført for NV-verksteder og IKJ. Neste institutt er IMA. Det tas sikte på å gjennomføre for alle enheter ved NV i løpet av 2025.

Ressurssituasjon for rolle som HMS-koordinator

- Ansettelsesstopp har konsekvenser for ressurser til HMS-arbeid. HMS-koordinator ved IBI har vært sykemeldt i lengre tid. HMS-koordinatorene ved IKJ og IBF slutter i sin stilling i løpet av kort tid.
- Dette gir behov for aktiv ledelse med fordeling av HMS-oppgaver.

Avhending av potensielt eksplosiver kjemikalier (peroksiddannende)

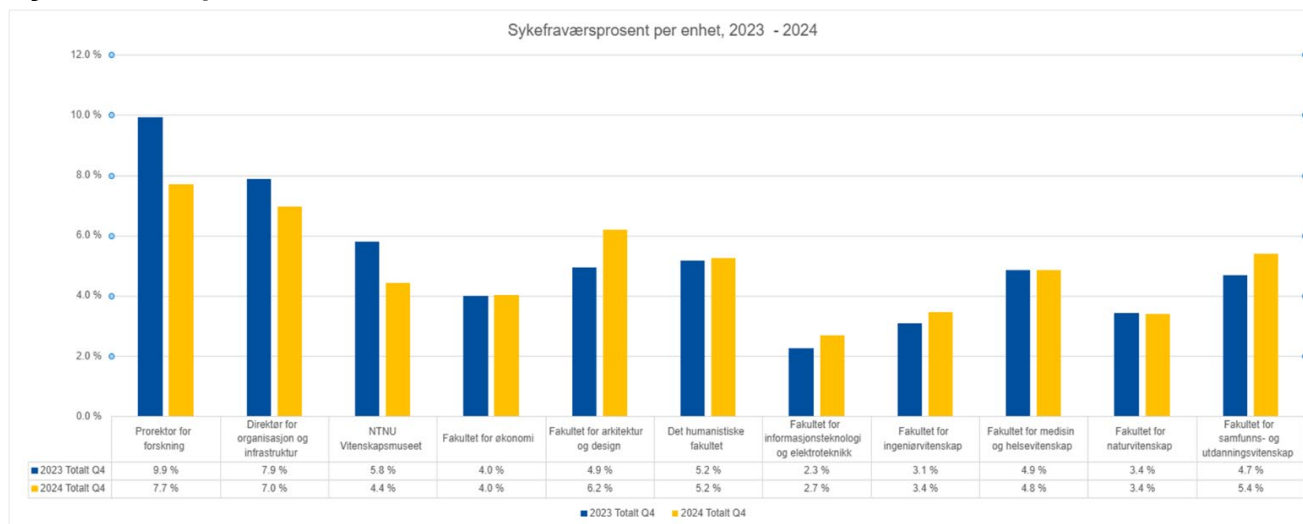
- Se punkt i forrige statusrapport ang. avhending av [peroksiddannede](#) kjemikalier.
- Det er identifisert ca. 100 kjemikaliebeholdere som skal håndteres som potensielt eksplosive. Kostnaden for avhending er estimert til ca. 200 kNOK.

Fakultetet koordinerer avhending som vil bli gjort i begynnelsen av mars. Kostnadene vil bli fordelt på de aktuelle institutter.

Sykefraværsrapportering HMS Q4/Totalt 2024

For NV ligger det rapporterte sykefraværet på 3,4% for Q1, Q2, Q3 og Q4 i 2024 (samme som i 2023), noe som er under snittet for NTNU (4,6%) i 2024 (4,5% i 2023). NV ligger imidlertid på omtrent samme nivå som sammenlignbare fakultet som Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (2,7%) og Fakultet for ingeniørvitenskap (3,4%). Ved NV-fakultetet er det i likhet med andre enheter ved NTNU rapportert høyere sykefravær blant teknisk-administrativt ansatte (5,2%) enn vitenskapelig ansatte (2,6%) for 2024 (Q1,2,3 og 4). Enn videre er det høyere andel rapportert sykefravær blant kvinner (5,1%) enn menn (2,0%) ved NV. Sykefraværsprosenten for stipendiater ligger på 3,0% for 2024 mot 3,4 % i 2023. Når man ser på fraværets lengde ved NV er det høyere forekomst av fravær utover arbeidsgiverperioden enn kortvarig fravær under 16 kalenderdager.

Sykefraværsprosent ved NV for 2024:



Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: MR/ECB

NVS-sak 4/25 Strategiprosess ved NV – status og utkast

Tilråding:

NV jobber videre med strategien og tar hensyn til de momentene som kom frem i diskusjoen.

Vedlegg:

1. Grovutkast til ny strategi for Fakultet for naturvitenskap sendt rektor 1 feb 2025
-

Bakgrunn

NTNUs nåværende strategi «Kunnskap for en bedre verden» gjelder i perioden 2018 – 2025. Det er derfor i 2024 igangsatt en prosess, ledet av rektor, som skal føre frem til at ny strategi for NTNU vedtas av universitetsstyret juni 2025. Den nye strategien skal gjelde fra 1. januar 2026.

Rektor har lagt opp til at strategiprosessen ved NTNU må være en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen, og at hovedstrategien skal bygge på utkastene til fakultetsstrategiene. NV sendte et grovutkast ny NV-strategi til rektor 1 feb i likhet med alle andre fakultet ved NTNU. Den nye NV-strategien skal vedtas endelig av fakultetsstyret på desember-møtet i 2025, og gjelde fra 1 jan 2026.

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.

Det skal også utvikles egne strategier for campusene i Gjøvik og Ålesund, og for alle instituttene ved NTNU. Rektor legger opp til at også disse strategiene skal gjelde fra 1. januar 2026.

Strategiens struktur

NTNU-styret har vedtatt at fakultetenes og Vitenskapsmuseets (VM) strategier skal følge samme struktur som universitetsstrategien. Rektor mener videre at det er hensiktsmessig med en ny struktur på strategien som er forenklet og kortere enn dagens strategi, både på universitetsnivå og fakultetsnivå.

Ambisjoner i ny strategi

Rektor har allerede foreslått to ambisjoner som utgangspunkt for den videre diskusjonen i organisasjonen på områder der NTNU har særlig behov for å utvikle seg de neste ti årene.

- 1. Vi skal utvikle oss som et ledende, internasjonalt universitet med høye kvalitetsstandarder og***
- 2. Vi skal utvikle rollen vår for at kunnskap kommer i bruk og som pådriver for bærekraftig utvikling.***

Rektor foreslår også at strategien peker på noen ulike forutsetninger både for at vi skal kunne løse de varige samfunnsoppgavene våre og for å lykkes med å utvikle oss i den retningen vi setter i strategien.

Hvorfor disse ambisjonene?

Først og fremst fordi NTNU skal bli enda bedre på å være NTNU. For at vi skal kunne rendyrke styrkene våre og utvikle dem videre. Vi rår over store ressurser i form av mennesker, midler og infrastruktur. Det er i stor grad opp til oss selv å forvalte dette slik at vi når ambisjonene våre. Vi har stolte tradisjoner og er anerkjent som et nasjonalt eliteuniversitet innen noen områder. Denne posisjonen er rektor opptatt av at vi skal bevare og utvikle videre i hele bredden av universitetet. Rektor mener at NTNU skal ha høye kvalitetsstandarder, og at målestokken for vår virksomhet skal være internasjonal. Framover mener rektor at strategien bør bidra til at NTNU enda tydeligere prioriterer slik at vi sikrer høy kvalitet i den faglige kjernevirksomheten. Det gjelder i alle typer investeringer, i ansettelsesprosesser og i driften vår. Dette må til om vi skal fortsette å hevde oss i konkurransen om de beste hodene, og om vi skal være med i de mest attraktive internasjonale nettverkene.

At vi arbeider for at kunnskap skal komme i bruk er et av NTNUs aller viktigste varemerker, og dette blir ikke mindre viktig framover. Samfunnet trenger kunnskap for en bedre verden. Utfordringene verdenssamfunnet står overfor er store, prekære og til dels eksistensielle. Vi må utvikle kunnskap, teknologi og løsninger sammen med de som er i front faglig i verden og sammen med dem som skal ta den bruk i sine virksomheter. Kandidatene er et hovedbidrag for å bringe ny og relevant kunnskap ut i samfunnet. Vi må også tilby fleksible

løsninger slik at mennesker kan lære hele livet, og at arbeidslivet får kompetansepåfyll. Vi må også bidra til omstilling, nye arbeidsplasser og framtidens løsninger. Vi må bidra med vår kunnskap i politikkkutforming og vi må bidra til kunnskapsbasert ordskifte, og kritikk av løsninger som ikke er optimale.

Strategiprosessen ved NV-fakultetet

Arbeidet startet våren 2024 med en omverdens- og ståstedsanalyse i ledelsen ved NTNU og NV. Deretter satte dekan ned en arbeidsgruppe ved NV-fakultetet, ledet av prodekan for forskning Magnus Rønning, som har fått i oppdrag å planlegge og gjennomføre en god strategiprosess ved fakultetet som skal resultere i et første grovutkast til ny NV-strategi.

Arbeidsgruppen har satt strategi på agendaen både på ledersamling og styreseminar høsten 2024, og arbeidsgruppen har søkt å involvere hele fakultetet i prosessen gjennom en bestilling til instituttene okt/nov 2024.

Arbeidsgruppen består for øvrig av prodekan for utdanning Karina Mathisen, avdelingsdirektør Elin C. Balstad, instituttleder Jens-Petter Andreassen, instituttleder Erik Wahlström, professor Berit L. Strand og førsteamanuensis/nestleder for forskning Lars Gansel.

Litt mer om tidslinje vår 2025

På oppdrag fra rektor er det nedsatt en skrivegruppe som for tiden jobber med et utkast til en kortfattet og handlingsorientert hovedstrategi. Etter planen skal strategiutkastet sendes ut på høring til organisasjonen i mars/april.

Her er de viktigste milepælene frem til styremøtet i juni 2025:

- 06. mars: Styremøte – rektor legger frem forslag til ambisjoner og forutsetninger i hovedstrategien.
- 26. mars: Et utkast til strategi sendes på høring i organisasjonen.
- 30. april: Endelig høringsfrist for innspill på utkast til strategi.
- 18. juni: Styremøte – rektor legger opp til at styret vedtar ny strategi for NTNU.

Utkast til ny strategi for NV-fakultetet 2026-2035

Fakultet for naturvitenskap (NV) har fremragende fagmiljøer og forskningsinfrastruktur med høy anseelse internasjonalt innen naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier

Fakultet for naturvitenskap (NV) har som ambisjon å være en ledende aktør innen naturvitenskapelig grunnforskning og tilhørende muliggjørende teknologier, både nasjonalt og internasjonalt. Med våre fremragende fagmiljøer innen grunnleggende naturvitenskap og teknologi og vår avanserte forskningsinfrastruktur, jobber NV for å styrke vår posisjon som et internasjonalt anerkjent forsknings- og utdanningsmiljø innen våre fagområder.

NV skal definere og være pådriver for å drive frem bærekraftige løsninger gjennom grunnforskning og muliggjørende teknologier. Gjennom kontinuerlig satsing på grensesprengende forskning, bærekraft og internasjonalt samarbeid, er NVs overordnede mål å bidra til å forme en bedre og mer bærekraftig fremtid for samfunnet og verden.

Gjennom å prioritere fremragende forskningsinfrastruktur, som er en forutsetning for å lykkes på en internasjonal arena, vil NV-fakultetet utnytte koblingen mellom naturvitenskap og teknologi og styrke samarbeidet mellom disipliner som fysikk, biologi, kjemi og teknologi for å adressere komplekse samfunnsutfordringer.

Gjennom samarbeid og partnerskap med verdens fremste forskningsmiljøer, posisjonerer vi oss internasjonalt på våre fagområder. Ved å fokusere på strategisk forskningsplanlegging på NV-fakultetet og ved å benytte både nasjonale og europeiske finansieringsmuligheter, hevder fakultetet seg internasjonalt. Fakultetets fagmiljø er konkurransedyktige i kampen om å få og lede nasjonale og internasjonale sentre, og gjennom de skal vi befeste vår internasjonale posisjon.

Vi skal forme og drive frem nasjonale strategier innen våre fagområder, og vi utmerker oss positivt i nasjonale fagevalueringer som understøtter dette.

Fakultetet utnytter effektivt synergiene som oppstår i tverrfaglige fellesskap for forskning og utdanning, både internt på NV, med de andre fakultetene på NTNU og med eksterne aktører.

NV har Norges mest relevante utdanninger innen naturvitenskap og teknologi med høye kvalitetsstandarder

Fakultet for naturvitenskaps egenart ligger i kombinasjonen av naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier, og vi har nasjonalt ledende utdanninger som rangeres blant de beste i Norden på våre fagområder. NVs utdanninger skal forberede våre kandidater på å lede omstilling av samfunnet på naturens premisser, med bærekrafts- og digital kompetanse som kjerneelementer. Våre utdanninger er landets beste fordi de er tett koblet til våre forskningsmiljø, som holder høy internasjonal standard.

NV forplikter seg til å dekke samfunnets behov for spesialister og ledere innen naturvitenskap og teknologi. Kandidatene fra NV skal være ettertraktet i arbeidsmarkedet for sin evne til å bidra til en ansvarlig samfunnsutvikling. Med en utdanning som bygger bro mellom teori og praksis, og

som integrerer teknologiske og digitale ferdigheter, utdanner NV individer som kan skape innovative og bærekraftige løsninger.

NV skal tilby forskningsbasert utdanning av høyeste kvalitet, og utdanne kandidater som er internasjonalt ettertraktet for sin faglige dybde og evne til tverrfaglig samarbeid. Målet er å inspirere nye generasjoner studenter inn mot naturvitenskap og realfag.

Gjennom et sterkt fokus på lærings- og arbeidsmiljø, samt en helhetlig tilnærming til utdanning, sikrer NV at studentene utvikler den nødvendige kompetansen for ansvarlig ressursforvaltning og bærekraftig samfunnsomstilling. Fakultetets kandidater kombinerer solid naturvitenskapelig kunnskap med evnen til å adressere globale utfordringer i et langsiktig perspektiv.

Fakultetet har som mål å inspirere og utruste en ny generasjon studenter til å drive fremtidens endringer, som sikrer en bærekraftig balanse mellom samfunnets behov og naturens begrensninger. Vi tilbyr våre kandidater tilgang til teknologisk forskningsinfrastruktur som en del av deres utdanning.

NV skal ha et helhetlig tankesett om studieprogramportefølje og kompetansemål i tråd med prinsippene i fremtidens teknologistudier. Våre kandidater innen naturvitenskap og teknologi leder omstilling av samfunnet på naturens premisser. Vi skal drive strategisk porteføljeutvikling hvor målet er en dynamisk og effektiv studieportefølje som kontinuerlig evalueres og forbedres.

NV er pådriver for å utvikle og ta kunnskap i bruk gjennom muliggjørende og industrielle teknologier, og som bidrar til bærekraftig utvikling som ivaretar naturmangfold og miljø

NV har som ambisjon å være en ledende drivkraft i overgangen til et bærekraftig samfunn ved å kombinere kunnskap innen naturvitenskap og teknologi med en sterk forpliktelse til å ivareta naturmangfold, miljø og god ressursforvaltning i alle deler av samfunnet. Fakultetet tar en aktiv rolle i å bruke muliggjørende og industrielle teknologier til å møte samfunnets behov, samtidig som det sikrer bærekraftig utvikling og forvaltning.

Fakultetet styrker sin rolle som kunnskapsbygger ved å koble grunnforskning, anvendt forskning og innovasjon. Fakultet for naturvitenskap skal være den ledende leverandøren av kandidater til samfunnsbehov innen naturvitenskap og teknologi i Norge, og disse skal bidra til det grønne skiftet gjennom å ta sin kunnskap i bruk. NV må være synlig i det offentlige rom på sentrale temaer innenfor naturvitenskap med en klar identitet og være en attraktiv diskusjonspartner. Denne helhetlige tilnærmingen gjør det mulig for NV å bidra aktivt til samfunnets grønne omstilling, sirkulær økonomi og bærekraftige løsninger. Gjennom samarbeid med næringsliv, instituttsektoren og offentlig sektor, sørger fakultetet for at kunnskapen deres omsettes i praksis og gir verdiskaping. Tett samarbeid mellom instituttene på NV samt samarbeid med andre fakultet på NTNU vil gi nyttige perspektiver for å bidra til at kunnskap tas i bruk.

Formidling er et strategisk og effektivt verktøy for å bringe vår kunnskap ut til internasjonale fagmiljø, samarbeidspartnere og samfunnet forøvrig. Vi deltar i samfunnsdebatten og publiserer i viktige og relevante kanaler og velrenommerede tidsskrifter, som reflekterer den høye kvaliteten i aktiviteten ved NV-fakultetet.

NV skal etablere og videreutvikle faglige konstellasjoner og sentre med kritisk masse, som dekker hele verdikjeder og muliggjør store innovasjons- og kommersialiseringsløp.

Som en dynamisk og omstillingsdyktig organisasjon tar NV sikte på å være en global aktør innen naturvitenskap og teknologi, samtidig som vi leverer lokalt forankrede løsninger. Gjennom vårt arbeid skal fakultetet ikke bare bidra til utvikling, men også lede an i å sikre en grønnere og mer bærekraftig fremtid.

Forutsetninger for å lykkes

Rekruttering av toppkompetanse og dyktige studenter

En første forutsetning for at Fakultet for naturvitenskap skal lykkes med å realisere sine ambisjoner, er at vi rekrutterer og utvikler toppkompetanse blant ansatte og studenter. Fakultetet må tiltrekke seg og beholde dyktige forskere og undervisere med internasjonalt ledende ekspertise, samtidig som vi investerer i videreutvikling av eksisterende ansatte innen både vitenskapelige, tekniske og administrative roller. Et godt og helsebringende arbeidsmiljø, der ansatte trives og får mulighet til faglig utvikling, er avgjørende. NV-fakultetet har et arbeidsmiljø som fremmer mangfold og likestilling. En tydelig, kompetent og dynamisk ledelse som evner å prioritere, er nødvendig for å nå våre ambisiøse mål. NV-fakultetet skal jobbe for å sikre at de best kvalifiserte søkerne velger NVs studieprogram gjennom innovativ og strategisk formidling i relevante kanaler. Et ledd i dette er å ta ansvar for at flere velger realfag i videregående skole gjennom deltakelse i samfunnsdebatten. Vårt mål er å bygge en fremtidig generasjon med solid naturvitenskapelig ekspertise.

Topp moderne forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter som understøtter både forskning og undervisning

En annen svært viktig forutsetning for å bli internasjonalt anerkjent for fremragende fagmiljø, er at NV må ha topp moderne forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter som støtter høy kvalitet i både forskning og undervisning. Dette innebærer kontinuerlig investering på høyere nivå enn i dag for å sørge for forsvarlig drift, vedlikehold og oppgradering av instrumentparken. En videreutvikling av NTNUs veikart for infrastruktur som verktøy for prioritering, er avgjørende for å lykkes med dette. Dette gjør at våre forskere, undervisere og studenter har tilgang til de beste verktøyene for å oppnå grensesprengende resultater samtidig som helse, miljø og sikkerhet blir ivarettatt. NV-fakultetet er kompetente initiativtakere til og brukere av internasjonal, nasjonal og lokal forskningsinfrastruktur. NTNU og NV er eiere av flere nasjonale infrastrukturer som er relevant for NTNU og eksterne partnere innenfor våre fagområder.

Støttetjenester – både administrative og tekniske- som støtter kjernevirksomheten

En tredje viktig forutsetning er at NVs og NTNUs støttetjenester, både administrative og tekniske, jobber sammen på tvers av nivå for å støtte kjernevirksomheten med forskeren og underviseren i sentrum. Vi prioriterer det som gir gevinst og merverdi for kjernevirksomheten, og vi benytter digitale verktøy og tilgjengelig teknologi. Kompetanse, utvikling og effektivitet vil sikre at NV-fakultetet skal nå sine mål, og støtte forskning og undervisning optimalt. Det tilbys opplæring og brukerstøtte for alle digitale støtteverktøy.

Eksterne allianser – bygge profesjonelle partnerskap med nasjonale og internasjonale aktører

En fjerde forutsetning for NVs muligheter til å lykkes med å nå våre mål, avhenger av sterke eksterne allianser gjennom samarbeid med regionalt og nasjonalt arbeidsliv, internasjonal nettverksbygging og strategiske partnerskap. Prosjektsamarbeid med interne og eksterne aktører styrker fakultetets evne til å skape relevans og verdiskaping. Internasjonalisering ivaretas gjennom samarbeidsprosjekter og utveksling av studenter og ansatte til velrenommerte internasjonale partnere.

Balansert tid- og ressursbruk

En femte forutsetning for NVs evne til å nå sine ambisjoner, er en balansert og strategisk tilnærming til tidsbruk og ressursbruk. Fakultetet må øke inntektene gjennom eksternfinansiert aktivitet og sikre at ressursene fakultetet rår over prioriteres og utnyttes optimalt slik at vi når våre mål. Dette forutsetter verktøy som estimerer ressursbruk i undervisning, tydelig ledelse, god virksomhetsstyring og strategisk økonomistyring, som legger til rette for målrettet bruk av ressurser og til effektiv drift.

NV må være en dynamisk organisasjon som raskt kan tilpasse seg endrede behov og omstendigheter. Rask omstillingsevne og fleksibilitet er nøkkelen for å møte nye utfordringer og muligheter i forskning, utdanning og samarbeid.

Et godt arbeidsmiljø er samtidig en grunnleggende forutsetning for å opprettholde høy ytelse og trivsel blant ansatte. Gjennom målrettet innsats for en helhetlig og effektiv organisasjon, skaper NV de nødvendige betingelsene for å oppnå sine langsiktige mål.

UTKAST

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/TH

Orienteringssak Revidert årsbudsjett 2025

Fakultetsstyret vedtok i NVS-sak 13/24 rammene for årsbudsjett 2025, og ga dekan fullmakt til å ferdigstille budsjettet i samsvar med føringene som saken beskrev. Dekan fikk også fullmakt til å foreta korrigeringer på grunnlag av endrede rammevilkår og forutsetninger, som for eksempel endringer i årsresultat 2024 sammenlignet med årsprognose for 2024.

Årsresultat for 2024 ble i samsvar med årets prognoser på totalnivå, men det ble en større skjevfordeling mellom driftsrammer og strategirammer enn forutsatt. Den største årsaken til dårligere resultat på driftsrammen var økte lønnskostnader i forhold til forventet nivå. Det var lavere turnover i 2024 enn i et vanlig år, og selv om det er positivt betyr det lavere økonomiske effekter av bemanningsstopp enn planlagt for 2024. Som et resultat av dette forlenget dekan og ledergruppa ansettelsesstopp ut lederperioden, og forventede effekter er jobbet inn i budsjettet for 2025.

Enhetene har planlagt noe bruk av virksomhetskapital i egne budsjett, samtidig som dekan har sett det som nødvendig å planlegge ytterligere bruk for å kunne oppnå positivt resultat i driftsrammene for gjennom det å redusere akkumulert underskudd. Det er lagt opp til å benytte strategimidler som bevilget for 2025, det vil si at det planlegges å ha ubenyttede strategimidler som motpost til underskudd på driftsrammen også etter 2025. Det vil ta tid å oppnå balanse, da nedbemanning og effekter av igangsatte tiltak tar lengre tid enn ønsket. Effekter fra endringer i studieportefølje vil ha effekter i langtidsperioden, mens bare noe av effekten kan oppnås allerede i 2025.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Endelig budsjettleveranse fra NV til rektor for bevilgningsøkonomien (drifts- og strategirammer) for 2025. Det planlegges balanse totalt sett i 2025, men det trenges å kutte lønnskostnader ytterligere for kunne benytte mer til investering og strategiske tiltak.

Bevilgningsøkonomi (BFV)	2023	2024	2025
IB	-32 318	-17 593	-6 030
Resultat	14 726	11 563	-311
Inntekt	-986 895	-1 014 156	-1 012 978
Bevilgning	-687 412	-703 907	-685 158
Overføring fra BOA	-267 346	-282 860	-301 867
Overføring fra EVU	13	-122	0
Andre inntekter	-32 149	-27 267	-25 953
Kostnad	1 001 620	1 025 719	1 012 667
Investering	26 096	27 773	23 137
Lønn	610 294	634 613	627 808
Drift	246 225	249 879	245 607
Egenfinansiering BOA	119 006	113 454	116 036
Egenfinansiering EVU	0	0	78
UB	-17 593	-6 030	-6 341

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

Alle tall i det enkeltes års kroneverdi

For driftsrammen planlegges det bare 4,4 mill. i positivt resultat for 2025. Dette resultatet forutsetter tydelige effekter av igangsatte prosesser.

Ramme Drift (RD)	2023	2024	2025
IB	-19 324	-3 063	22 888
Resultat	16 261	25 951	-4 449
Inntekt	-886 489	-899 099	-914 533
Bevilgning	-574 290	-580 571	-578 828
Overføring fra BOA	-279 188	-291 980	-309 751
Overføring fra EVU	13	-122	0
Andre inntekter	-33 024	-26 426	-25 953
Kostnad	902 750	925 050	910 083
Investering	18 609	15 355	12 637
Lønn	525 293	555 673	547 403
Drift	233 309	234 494	227 526
Egenfinansiering BOA	125 540	119 528	122 439
Egenfinansiering EVU	0	0	78
UB	-3 063	22 888	18 439

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

Alle tall i det enkeltes års kroneverdi

For 2025 er det valgt å konsolidere 12,8 mill. på fakultetsnivå (mot 29 mill. for budsjett 2024). Dette er effekter som er forventet, men hvor det er krevende å fordele effekten ned på enheter. Det betyr at enhetene samlet sett må levere 12,8 mill. bedre enn egne budsjett for at fakultetet skal nå budsjettet for 2025. Konsolidering er delt i følgende effekter;

- Lederskiftet høsten 2025. Forutsetter internt rekruttert dekanat og instituttledere (ca. 2,3 mill.)
- Ikke-planlagt avgang (tid for re-tilsetning virksomhetskritisk personell og effekt av bemanningsstopp utover planlagt avgang (ca. 5 mill.)
- Bruk av Virksomhetskapital utover det enhetene har budsjettert i egne budsjett (ca. 5,5 mill.)

Konsolidert effekt knyttet til bemanningsstopp er lavere enn den ble estimert til for 2024, da mye av effekten allerede er i enhetenes budsjett opp mot kjent avgang. Effekten for ikke-planlagt avgang kan bli både større og mindre, da dette vil avhenge av hvem som slutter og hvor virksomhetskritisk det vil være med re-tilsetning.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/NSA

O-sak Status og prosess for sammenslåing av IKJ/IBF, og faglig integrasjon ved NV

Vedlegg:

1. Rapport fra arbeidsgruppe for sammenslåing av IKJ og IBF.
 2. Rapport fra arbeidsgruppe for faglig integrasjon.
 3. Rapport om høring - faglig integrasjon.
 4. Tidslinje for implementering.
-

Innledning

Fakultetsstyret ved Fakultet for naturvitenskap (NV) orienteres om status for evalueringen av en mulig sammenslåing av Institutt for kjemi (IKJ) og Institutt for bioingeniørfag (IBF), samt pågående arbeid med faglig integrasjon og fordeling av undervisningsansvar for emner ved fakultetet.

Den vedlagte rapporten fra arbeidsgruppen om en mulig sammenslåing av IKJ og IBF, er sendt ut på høring i organisasjonen med frist 3. mars. I tillegg har den vedlagte rapporten fra arbeidsgruppen for faglig integrasjon allerede vært på høring, hvor høringssvarene er oppsummert. Denne oppsummeringen er også vedlagt. Fakultetsstyret får med denne saken en statusorientering for begge prosessene, men det er ikke lagt opp til beslutning i dette møtet.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Status og prosess for sammenslåing av IKJ/IBF

Evaluering av mulig sammenslåing av IKJ og IBF

Arbeidet med evalueringen ble igangsatt på bakgrunn av innspill fra instituttlederene ved IKJ og IBF, som begge så muligheter for økt samarbeid og mer effektiv ressursbruk gjennom en sammenslåing. IBF deler allerede kontorsjef og økonomimedarbeider med IKJ, og en formell sammenslåing kan gi ytterligere administrative gevinster.

Det er gjennomført allmøter ved begge institutter, hvor stemningen var nøytral til positiv. LOSAM er orientert om prosessen og har gitt innspill. Ledergruppen har i det store og hele stilt seg positivt til arbeidet med sammenslåing.

Hovedfunn fra rapporten om mulig sammenslåing av IKJ og IBF

Arbeidsgruppa som har vurdert sammenslåing av IKJ og IBF har levert sin rapport som konkluderer med at de to instituttene bør slås sammen fra 1/1 2026. Rapporten er nå ute på høring ved NV.

Arbeidsgruppa legger vekt på følgende punkt for å anbefale sammenslåing.

Organisatoriske og administrative gevinster:

- Mindre tid og ressurser brukt på ledelse og administrasjon.
- Bedre ressursutnyttelse innen administrativ og teknisk støtte.
- Lavere kostnader innen ledelse, administrasjon og teknisk støtte, eller bedre kvalitet til samme kostnad.

Faglige synergier:

- Styrket undervisnings- og forskningssamarbeid.
- Bedre balanse mellom utdanning og forskning.
- IBF har landets beste, største og mest populære bioingeniørutdanning.
- IKJ har en sterk forskningsprofil med SFF, ERC-stipender og EU-prosjektledelse.

Økonomiske vurderinger:

- Studiepoeng veier tyngre i finansieringen.
- Instituttet vil være avhengig av fortsatt sterk ekstern finansiering for å sikre forskningsaktiviteten.

Faglig integrasjon: Refordeling av undervisningsansvar

Da NV ble formet etter fusjonen mellom NTNU, HiST, HiÅ og HiG, ble emneansvar fordelt etter prinsippet: «*Som hovedregel skal et emne undervises av det instituttet som har en kombinasjon av størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innenfor det aktuelle området.*»

Dekan ønsker nå at dette arbeidet slutføres på NV, slik at undervisningsansvaret for emner innen bioteknologi/biokjemi, uorganisk kjemi, analytisk kjemi og organisk kjemi fordeles på en mer hensiktsmessig måte mellom instituttene IKJ, IMA, IKP, IBT og IBF.

Det kom et initiativ fra INPUT-gruppen ved Institutt for materialteknologi (IMA) om å flytte institutt-tilhørigheten for 7-8 ansatte (4 vitenskapelige og 3-4 tekniske) fra IMA til IKJ. Faggruppen argumenterte med at flyttingen kunne bidra til økt faglig integrasjon, samle NVs grunnundervisning i kjemi ved IKJ og skape et større undervisningsfelleskap, i tråd med intensjonen bak den tidligere foreslåtte instituttsammenslåingen fra 8 til 5 institutt. Dekan valgte å se dette innspillet fra INPUT-gruppen i sammenheng med det bredere arbeidet med undervisningsfordeling og faglig integrasjon ved NV, og satte ned en arbeidsgruppe for å utrede dette nærmere.

Arbeidsgruppen for faglig integrasjon har kommet med råd om refordeling av emner internt på NV og kom også med forslag om endringer i organisatorisk tilhørighet for ansatte. Disse anbefalingene har vært på høring på fakultetet. En oppsummering av høringssvarene er ferdigstilt, og denne vil inngå i det videre beslutningsgrunnlaget i saken. Saken vil bli drøftet i LOSAM og ledergruppen ved NV før dekanen fatter endelig beslutning.

Hovedpunkter fra oppsummering av høringssvar om faglig integrasjon

- Generell støtte til prinsippet om at undervisningsansvar skal følge fagmiljøets forskningsaktivitet.
- Ulike synspunkter på hvordan serviceundervisning i generell kjemi bør organiseres.
- Behov for tydelig kommunikasjon og involvering av ansatte i den videre prosessen.
- Viktighet av økonomisk nøytralitet mellom avgivende og mottagende institutter.

Dekanens vurdering

Dekan støtter en prosess der fakultetet sikrer god faglig organisering med tydelig profil for hvert institutt og minimal faglig overlapp. Hensiktsmessig organisering og optimal ressursutnyttelse er viktige mål i denne sammenhengen. Det er videre ønskelig at administrativ og teknisk støtte styrkes gjennom en organisering som muliggjør flest mulig hele stillinger og reduserer delte stillinger mellom flere enheter. Når det gjelder faglig integrasjon, er det viktig at den videre prosessen sikrer en bærekraftig og kunnskapsbasert fordeling av undervisningsansvar. Fakultetet vil vektlegge både faglige og økonomiske hensyn i det videre arbeidet.

Videre prosess

- **Sammenslåing av IKJ og IBF:** Rapporten er sendt på høring med frist 3. mars. Fakultetsstyret vil få en sak til endelig behandling i fakultetsstyremøtet 24/4 etter at høringssprosessen er fullført og innspillene er vurdert.
- **Faglig integrasjon:** Oppsummerte høringssvar vil inngå i en videre beslutningsprosess, der det utarbeides konkrete anbefalinger til dekanen.

Videre prosess innebærer en høringsperiode for berørte enheter, etterfulgt av en endelig beslutning i fakultetsstyret og implementering i henhold til vedlagte tidslinje.

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 skjønnsmessig 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 "satellitter" 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 kartleggingssamtaler.	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: Dekan, NV-fakultetet

Kopi til:

Om: Rapport fra arbeidsgruppe for faglig integrasjon

Møtetid:

Møtested:

Signatur: Kjetil Rasmussen

Rapport fra arbeidsgruppe for faglig integrasjon

1. Bakgrunn og mandat

Leder: Kjetil Rasmussen, Medlemmer: Ida Westermann, Andreas Møllerløyen, Hallstein Hemmer, Jens-Petter Andreassen og Lars Gunnar Landrø.

Administrativ støtte: Nina Sandberg. I tillegg studieseksjonen ved NV ved behov (Jon Husjord)

Bakgrunn

Da NV ble formet etter fusjonen mellom NTNU, HiST, HiÅ og HiG fordelte dekanen emneansvar etter prinsippet:

«Som hovedregel skal et emne undervises av det instituttet som har en kombinasjon av størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innenfor det aktuelle området.»

Noen unntak fra hovedregelen ble gitt midlertidig fordi flytting av fagmiljø var planlagt, men ennå ikke gjennomført. Dekanen ønsker nå at dette arbeidet slutføres slik at alle emner ved NV undervises med utgangspunkt i det fagmiljøet som har størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innen det aktuelle området.

Konkret gjelder dette emner innen bioteknologi/biokjemi, uorganisk kjemi, analytisk kjemi og organisk kjemi. Refordeling mellom IKJ, IMA, IKP, IBT og IBF er aktuelle i denne sammenhengen.

I arbeidet med fusjon av institutter kom også behovet for å se på fordeling av serviceundervisning innen generell kjemi mellom instituttene opp. I dag undervises generell kjemi for ingeniører og sivilingeniører av IMA og generell kjemi for realfag av IKJ. IKP har ikke noen av disse emnene. Dekanen ønsker et forslag om hvordan denne

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@nv.ntnu.no	Høgskoleringen 5 Realfagbygget, Blokk D, 1. etg.	+47 73594197	Kjetil Rasmussen Kjetil.Rasmussen@ntnu.no
Norway	www.ntnu.no/nv			Tlf: +47 91897652

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

oppgaven kan reforderes mellom instituttene slik at vi utnytter den samlede kompetansen innen kjemi på en best mulig måte.

En forutsetning for alle endringer er at endringen blir økonominøytral for mottagende og avgivende institutt. Dette gjøres ved en felles beregning av endring i kostnader og inntekter og deretter justering av basistildeling mellom instituttene.

Dette mandatet gjelder kun emner som undervises fra Trondheim.

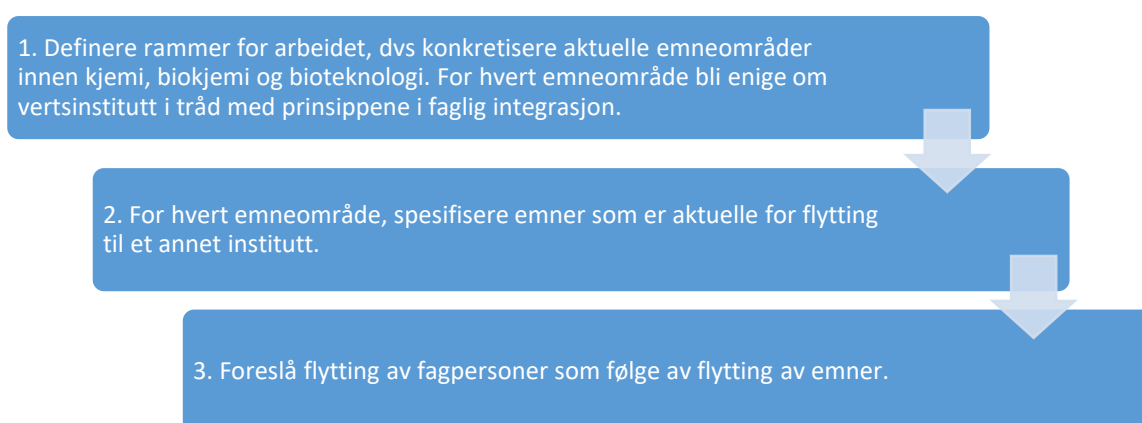
Mandat

- Vurder hvordan undervisningsansvar for emner innen kjemi og bioteknologi/biokjemi bør reforderes ved NV slik at vi opererer i tråd med hovedregelen «et emne undervises av det instituttet som har en kombinasjon av størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innenfor det aktuelle området.»
- Vurder hvordan ansvaret for serviceundervisning i generell kjemi bør fordeles ved NV slik at undervisningen fordeles jevnere mellom IKJ, IMA og IKP og vi får utnyttet den samlede kompetansen innen generell kjemi.
- Vurder når endringene bør tre i kraft, hvis mulig fra 1/8 2025.
- Gi en anbefaling til dekanen om hvordan endringen i emnefordeling bør påvirke organisatorisk tilknytning for alle berørte ansatte herunder vurder forslaget fra INPUT ved faggruppeleder Eirik Sundby.
- Hver av instituttlederne drøfter eventuelle endringer med berørte ansatte ved sitt institutt så tidlig som mulig i prosessen.

2. Prosess

Arbeidsgruppen har hatt 4 møter. I tillegg har det vært informasjonsutveksling via e-post mellom gruppemedlemmene. Instituttlederne har informert og diskutert med berørte ansatte ved sitt institutt.

Arbeidet til arbeidsgruppen har vært gjennomført i 3 trinn:



Figur 1 Arbeidet i 3 trinn

3. Arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger

3.1 Aktuelle emneområder

Gruppen ble enig om å vurdere emner innen emneområdene listet i tabell 1 nedenfor. Vertsinstitutt ble definert ut fra prinsippet om at «et emne undervises av det instituttet som har en kombinasjon av størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innenfor det aktuelle området.» For generell kjemi skal det være delt ansvar mellom IKJ, IMA og IKP i tråd med mandatet.

Tabell 1 Emneområder og vertsinstitutt

Emneområde	Vertsinstitutt
Generell kjemi	IKJ, IMA og IKP
Organisk kjemi	IKJ
Uorganisk kjemi	IMA
Analytisk kjemi	IKJ
Biokjemi	IBT
Bioteknologi	IBT

3.2 Emner som bør vurderes flyttet til ny enhet

Tabell 2 Emner som anbefales flyttet

Emneområde	Emne	Fra	Til
Analytisk kjemi	IMAK2008 Instrumentell analyse og biopolymere	IMA	IKJ
Biokjemi	IMAK2022 Anvendt organisk kjemi og biokjemi*	IMA	IBT
Biokjemi	HBIOT1014 Biokjemi	IBF	IBT
Bioteknologi	IMAK2005 Kjemisk og bioteknologisk prosesssteknologi	IMA	IBT
Generell kjemi	TMT4101 Kjemi	IMA	IKP
Generell kjemi	TKJE1006 Generell Kjemi	IMA	IKJ
Generell kjemi	TKJE1016 Generell Kjemi og organisk kjemi	IMA	IKJ
Generell kjemi	IMAK1001 Generell kjemi for ingeniører	IMA	IKJ
Generell kjemi	IMAK1004 Kjemisk termodynamikk for ingeniører	IMA	IKJ
Organisk kjemi	IMAK2021 Organisk kjemi for ingeniører	IMA	IKJ
Organisk kjemi	MATV1009 Matkjemi 1*	IBT	IKJ
Uorganisk kjemi	KJ2031 Videregående uorganisk kjemi	IKJ	IMA

*For disse emnene foreslås ulike alternativer.

I mandatets 2. prikkpunkt bes arbeidsgruppen foreslå hvordan ansvaret for undervisning i generell kjemi kan fordeles jevnere mellom IKJ, IMA og IKP. Dette er allerede diskutert i arbeidsgruppen for grunnundervisning i kjemi som ble oppnevnt i forbindelse med ny instituttstruktur. Den foretrukne modellen fra denne gruppen var å overføre siv.ing-emner i generell kjemi uten lab fra IMA til IKP. Arbeidsgruppen for faglig integrasjon har ikke kommet frem til noe bedre alternativ og foreslår derfor flytting av TMT4101 fra IMA til IKP. I tillegg foreslås flytting av generell kjemi-emner fra IMA til IKJ jfr tabell 2.

Arbeidsgruppen registrerer at det er svært mange emner innen generell kjemi og anbefaler at det i nær framtid etableres en egen gruppe som gjennomgår generell kjemi-porteføljen, inkludert forkurset i kjemi, med mål om effektivisering.

Videre foreslås flytting av kjemi-emner fra IMA til IKJ knyttet til ingeniør-programmet BIKOM innen generell-, organisk- og analytisk kjemi (se tabell 2).

IBT har idag emneansvar for MATV1009 Matkjemi 1 som i hovedsak er grunnleggende organisk kjemi. Emneansvaret bør derfor flyttes til IKJ, evt bør emnet erstattes av et eksisterende emne innen organisk kjemi.

Institutt for kjemi har i dag ansvar for et emne innen uorganisk kjemi som foreslås flyttet til IMA.

Biokjemi-emner undervises i dag ved IBT, IBF og IMA. Emneansvar for de to emnene ved henholdsvis IBF og IMA (IMAK2022) foreslås flyttet til IBT. IBT vurderer om det skal opprettes et eget emne innen biokjemi for profesjonsutdanningene som i såfall vil serve matvitenskap, bioingeniør og kjemiingeniør. IMAK2022 er under planlegging. Emnet skal inneholde både biokjemi og organisk kjemi. For å ivareta prinsippene om faglig integrasjon foreslår arbeidsgruppen derfor to alternativer. Enten kan man opprette et Y-emne hvor biokjemi-delen undervises felles med f.eks. matvitenskap og bioingeniør. Alternativt skilles biokjemi ut av IMAK2022 og plasseres inn som et eget emne i emneveggen for BIKOM.

Bioteknologi-emner undervises per i dag ved IBT og IMA. Emnet ved IMA, IMAK 2005 Kjemisk- og bioteknologisk prosessteknologi undervises i dag med bidrag fra både IBT og IKP. Arbeidsgruppens vurdering er at emnet i sin nåværende form har hovedtyngden på biologiske prosesser og mindre på prosessteknikk. Følgelig bør emneansvaret ligge hos IBT. **Dette bør imidlertid revurderes i framtiden dersom det blir aktuelt å øke omfang av kjemiteknikk i emnet og/eller studiet.**

3.3 Fagpersoner som bør vurderes flyttet til ny enhet

Arbeidsgruppen foreslår flytting av emneansvarlig for uorganisk kjemi ved IKJ til IMA i tråd med flytting av emnene.

Videre anbefaler arbeidsgruppen at dekanen følger forslaget fra INPUT om å flytte fagpersoner fra IMA til IKJ. Dette er i tråd med arbeidsgruppens anbefalinger om flytting av emner innen generell-, organisk-, og analytisk kjemi til IKJ slik at instituttet er istand til å gjennomføre undervisningen i disse emnene.

Det foreslås ingen flytting av fagpersoner til IKP eller IBT. For undervisning innen biokjemi og bioteknologi kan kapasitetsutfordringer løses ved at ansatte som i dag underviser i disse emnene ved IBF og IMA kan delta som faglærere i emnene ved IBT/IKP. Dette praktiseres eksempelvis i emnet, MATV1007 Mikrobiologi og bioteknologi, hvor IBT har emneansvar og ansatte ved IMA tar ansvar for deler av undervisningen. Som en oppfølging til dette arbeidet anbefaler arbeidsgruppen at det etableres en lokal ordning ved NV hvor institutt som bidrar i undervisning i samme emne får økonomisk uttelling i henhold til prosentvis innsats.

3.4 Tidspunkt for når anbefalte endringer bør tre i kraft

Ledergruppene ved IKJ og IMA har diskutert seg fram til at 1. januar 2026 vil være et godt tidspunkt for flytting av fagpersoner. Dette støttes av arbeidsgruppen. Endring i emner bør gjøres i forbindelse med studieplanarbeidet høsten 2025 med virkning fra studieåret 26/27.

Rapport om høring - Faglig integrasjon

Innledning

Denne rapporten sammenfatter høringsinnspill mottatt i forbindelse med arbeidsgruppens rapport om faglig integrasjon innen kjemi og bioteknologi ved NV-fakultetet. Hensikten med høringen var å samle tilbakemeldinger fra instituttledere og programrådsledere på de foreslåtte endringene i undervisningsansvar og organisering.

Bakgrunn

Arbeidsgruppen har vurdert fordelingen av undervisningsansvar for emner innen kjemi og bioteknologi i tråd med prinsippet om at undervisning skal tilbys av det instituttet som har størst forskningsaktivitet og arbeidslivskontakt innenfor det aktuelle fagfeltet. Rapporten inneholder forslag om:

- Refordeling av undervisningsansvar for emner innen generell kjemi, organisk kjemi, analytisk kjemi, uorganisk kjemi, biokjemi og bioteknologi.
- Flytting av emneansvarlige for å støtte de foreslåtte endringene.
- Implementeringstidspunkt for endringene med vekt på økonominøytralitet.

Hørings spørsmål

Spørsmål 1. Forslagene til refordeling av undervisningsansvar (jf. Tabell 2 i rapporten).

Spørsmål 2: Anbefalingene om flytting av fagpersoner for å støtte den foreslåtte emnefordelingen

Spørsmål 3: Tidspunkt for implementering av endringene

Spørsmål 4: Andre forhold knyttet til rapportens anbefalinger

Emneområde	Emne	Fra	Til	BIOKOM	BIOMAT/IBT	IKJ	IBF	IMA	Andre
Generell kjemi	TKJE1006 Generell Kjemi	IMA	IKJ			Støttes -må utredes videre		Støttes	
Organisk kjemi	IMAK2021 Organisk kjemi for ingeniører	IMA	IKJ	Støttes		Støttes		Støttes	
Organisk kjemi	MATV1009 Matkjemi 1	IBT	IKJ		Støttes ikke, Matkjemi 1 er ikke hovedsakelig organisk kjemi og har sterkt arbeidslivsfokus, og bør ikke flyttes uten videre vurdering. De foreslår heller samarbeid med IMAK2007 Anvendt organisk kjemi og biokjemi.	Støttes		Støttes ikke, bør til IBT	

Spørsmål 2: Anbefalingene om flytting av fagpersoner for å støtte den foreslåtte emnefordelingen

Det er bred støtte til prinsippet om å flytte fagpersoner bør følge samme begrunnelse som flytting av emner. Ved delt undervisningsansvar mellom institutter må det etableres en enkel modell for økonomisk uttelling i henhold til innsats.

Berørte fagpersoner i INPUT ønsker individuelle samtaler med instituttledelsen før endelig beslutning.

Den totale undervisningskabalens må ivaretas.

Spørsmål 3: Tidspunkt for implementering av endringene

Det er enighet om at flyttingen av ansatte og emner bør skje fra studieåret 2026/27 for å sikre tilstrekkelig tid til planlegging. Det påpekes behov for en overgangsordning der ansatte fortsatt underviser i emner som ennå ikke er flyttet, selv om deres tilhørighet er endret. Noen nevner at det forutsetter at det gjennomføres en grundig konsekvensutredning i forkant.

Spørsmål 4: Andre forhold knyttet til rapportens anbefalinger

Flere høringsinstanser peker på behovet for en tydelig plan for ressursfordeling, spesielt med hensyn til økonomi og administrative konsekvenser.

Noen uttrykker ønske om en mer omfattende konsekvensanalyse før endelig beslutning tas.

Det er foreslått å involvere studentrepresentanter i den videre prosessen for å sikre at studentperspektivet ivaretas.

Andre innspill (oppsummert og gruppert)

Generell kjemi-portefølje

- Behov for videre evaluering
- Anbefales at det umiddelbart startes en arbeidsgruppe som kan se på mulig effektivisering og faglig samarbeid innenfor området, for å kunne iverksette endringer allerede fra studieåret 2026/27.
- Det bør skilles mellom kjemiemner for ingeniørstudenter og andre studenter.

Hydrometallurgi

- Oppfølging knyttet til fagområdet hydrometallurgi, som ser ut til å være i konkurranse mellom institutt.
- Forslag om å flytte gaveprofessoratet i hydrometallurgi fra IKP til IMA.

Termodynamikk

- Ytterligere oppfølging knyttet til fagområdet termodynamikk etterlyses. da tidligere anbefalinger fra blant annet faglig diskusjonsforum ikke har landet og blitt gjennomført.
- Termodynamikk/fysikalsk kjemi blir ikke nevnt som eget fagområde i rapporten., men et grunnemne (IMAK1004) foreslås flyttet. Dette er i rapporten plassert under generell kjemi, dette emnet er ikke et emne som kan undervises av de ansatte som flyttes til IKJ fra INPUT og det må tilføres ressurser for å kunne ta hånd om dette. Alternativt må det slås sammen med tilsvarende grunnemne innen termodynamikk for siv.ing./real-fag. Dette er en beslutning som ligger i studieprogramrådene som ligger under dekan. Vi anerkjenner at slike sammenstillinger i mange tilfeller vil være et dilemma mellom det å drive økonomisk og å opprettholde studieprogrammets egenart.

MT1001 (for lektorstudenter innen realfag)

- Forslaget mangler det nye emnet MT1001 (7.5 stp.) som undervises av IMA for lektorstudenter innen realfag. IKJ tilbyr også et emne i generell kjemi for lektorstudenter (med fordypning i kjemi). Vi foreslår en sammenslåing av disse emnene, ettersom IKJs emne i generell kjemi reduseres til 7.5 stp. fra høsten 2025.

Undervisning på tvers

- Med omleggingen som foreslås vil det kunne bli mere undervisning på tvers enn i dag, det må i større grad legges til rette for at ansatte kan undervise på tvers av institutter der det er naturlig.
- Forslaget til refordeling av emner vil føre til at flere emner vil bli undervist av institutt som ikke kjenner studieprogrammet emnet tilhører. I slike tilfeller er det viktig at emnets innhold blir godt tilpasset alle studieprogrammene emnet inngår i.
- Samkjøring av emner med ulike studentgrupper kan være vanskelig.
- Viktig å jevne ut arbeidsfordeling innen undervisning mellom instituttene.
- Viktig å rydde etter prinsippene og lukke prosessen.

Økonomi

- Økonomiske konsekvenser av faglig integrasjon må vurderes og reflekteres i viderefordelingsmodellen. Opprydding av ansvar for emner og flytting av ansatte på sikt vil kunne være gunstig for fakultetet, ikke bare faglig, men også økonomisk.
- Det er bekymring for at de økonomiske utslagene mellom instituttene innen fakultetet kan slå uheldig ut. Det må derfor gjøres en svært grundig jobb for å sikre at flytting av ansvar for emner og ansatte gjøres økonomisk nøytralt slik intensjonen er.
- Det økonomiske oppgjøret mellom instituttene løses i dag på forskjellige måter med individuelle løsninger i hvert enkelt tilfelle.
- Det etterlyses en tydeligere definisjon av begrepet *økonominøytralitet* og hvordan dette skal beregnes ved flytting av folk og/eller emner.
- Generelt er det uheldig at «dyr» undervisning settes under press i krevende økonomiske tider. Ren teoretisk undervisning gir i dagens modeller samme økonomiske uttelling som emner med fokus på praktisk læring. De fleste instituttene på NV har slik undervisning, slik at utfordringen i hovedsak ligger i de økonomiske modellene som gir uttelling til NTNU og fakultetene, ikke den interne fordelingsmodellen på NV-
- Økonomi og teknisk støtte må vurderes ved flytting av emner med laboratoriekurs.

Notat

Til: Fakultetsstyret ved NV

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: ØWG/NSA

Tidslinje for prosess sammenslåing av IKJ/IBF:

<i>Tidspunkt</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Ansvarlig</i>
	Planlegging/forarbeid	IL ved IKJ, IL ved IBF
	Personalmøter	IL ved IKJ, IL ved IBF
21.11.2024	Allmøte ved instituttene	IL ved IKJ, IL ved IBF
	Samtaler med berørte ansatte	IL ved IKJ, IL ved IBF
26.11.2024	Sak i ledermøte til orientering	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
26.11.2024	Sak på Innsida	IL ved IKJ, IL ved IBF
28.11.2024	Sak i LOSAM til orientering	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
01.12.2024	Sak i Ledermøte - status	Dekan, IL ved IKJ, IL ved IBF
03.12.2024	Sak i UA	IL ved IKJ, IL ved IBF
10.12.2024	Sak i Ledermøte: Mandat besluttes og prosjektgruppe etableres	
12.12.2024	Sak i NV fakultetsstyret til orientering	
16.12.2024	Sak i LOSAM: Tidslinje og plan for medvirkning, mandat og prosjektgruppe	
31.01.2025	Frist rapport - Anbefaling fra arbeidsgruppe Svare ut mandat, bemanningsplansarbeid for ny struktur, samt risikovurdering (BHT)	Arbeidsgruppe

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.

03.02.2025	Sende rapport på høring til alle enheter og LOSAM, med frist 03.03.2025	
xx.03.2025	Sak i LOSAM: Drøfting av bemanningsplan	
20.03.2025	Sak i LOSAM: Forhandling ny modell instituttstruktur	
Ekstra hvis behov	LOSAM: uformelle møter	
15.03.2025	Levering av endelig rapport til dekan	
xx.03.2025	Sak i Ledermøte: Intern beslutning organisering og struktur. Dekan legger frem innstilling til vedtak i fakultetsstyret.	
24.04.2025	Sak i NV Fakultetsstyre: Vedtak	
07.05.2025	Sak skal sendes til Avd for virksomhetsstyring til gjennomgang og godkjenning før NTNU-styret	Dekan
18.06.2025	Sak i NTNU-styremøte - Endelig vedtak ny instituttstruktur. Dekan sender innstilling til endelig vedtak i NTNUs styre basert på vedtak i fakultetsstyret.	
	Hvis sak blir vedtatt;	
01.07.2025	Innplassering ny struktur og informasjon ut	
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. Etter en eventuell beslutning om ny organisering er gjort vil et innførings- og implementeringsarbeid legges opp		

Notat

Til: Fakultet for naturvitenskap

Kopi til: Prorektor utdanning, prorektor forskning og nyskaping, prorektor for samfunnsansvar og formidling, direktør for organisasjon og infrastruktur, Viserektor Ålesund og viserektor Gjøvik

Fra: Rektor

Signatur: *Dokumentet er signert elektronisk*

Tildelingsbrev fra rektor i 2025

På bakgrunn av tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet og NTNU-styret sitt vedtak av periodeplan for NTNU, sender her rektor sitt tildelingsbrev til Fakultet for naturvitenskap. Tildelingsbrevet er styringsdokumentet til Rektor og inneholder informasjon om rammetildelingen og om føringer og forventninger til fakultetet.

Eventuelle endringer eller ytterligere tildelinger blir formidlet gjennom supplerende tildelingsbrev i løpet av 2025.

Tildelingsbrevet inneholder følgende;

1. Tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan
2. Føringer og forventninger fra rektor til fakultetene
3. Spesielle føringer til Fakultet for naturvitenskap
4. Andre krav og føringer fra Rektor
5. Tildeling og økonomistyring i 2025 og langtidsperioden
6. Styringsdialoger i 2025
7. Rapportering og resultatoppfølging i 2025

Postadresse

7491 Trondheim
Norway
Høgskoleringen 1

Org.nr. 974 767 880

postmottak@ntnu.no
www.ntnu.no

Besøksadresse

Hovedbygningen

Telefon

+47 73595000

Saksbehandler

1. Tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan

Tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet

[Tildelingsbrevet fra KD](#) gir NTNU oppdrag og bevilgning for 2025 og beskriver regjeringen sine prioriteringer, krav og føringer til NTNU. Det forventes at mottakere av Rektor sitt tildelingsbrev gjør seg kjent med innholdet i tildelingsbrevet fra departementet, og følger opp føringene gjennom arbeidet med strategi, planer og annet utviklingsarbeid.

I O-sak 01/25 (vedlegg 1) til styret har Rektor pekt på viktige områder som NTNU bør ha spesiell oppmerksomhet på i 2025. Områdene er:

- Rammestyring
- Studieportefølje og dimensjonering
- Internasjonalt forskningssamarbeid
- Samarbeid med næringslivet
- Bedre arealutnyttelse

Krav og prioriteringer i tildelingsbrevet samsvarer godt med tiltak i NTNUs periodeplan og omstillingsarbeidet som er iverksatt.

Utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet og NTNUs periodeplan

Tildelingsbrevet fra KD inneholder utviklingsavtalen mellom NTNU og KD. Utviklingsavtalen med KD er operasjonalisert i Periodeplan som beskriver de viktigste områdene NTNU prioriterer i perioden for å realisere Kunnskap for en bedre verden.

Ny strategi for NTNU skal gjelde fra 01.01.2026, og ny utviklingsavtale med KD skal etableres og gjelde fra 01.01.2027. NTNU og alle fakulteter og museet må i 2025 utarbeide ny strategi med tilhørende planhierarki og starte arbeidet med ny utviklingsavtale med KD.

2. Føringer og forventninger fra rektor til fakultetet

De endrede rammevilkårene setter større krav til god koordinering av innsats for å møte de krav og føringer som tildelingsbrevet fra KD gir, gjennomføre nødvendige omstillingstiltak på NTNU og realisering av NTNUs Periodeplan.

NTNUs ambisjon er å være et ledende internasjonalt universitet, også med endrede rammebetingelser. For å oppå det er det viktig at NTNU gjør de riktige grepene for å bevare og videreutvikle den faglige utviklingen og faglige kvaliteten.

Rektor gir, med bakgrunn i de overnevnte områdene, følgende krav og føringer det forventes spesiell innsats innenfor i 2025. Disse områdene vil òg være gjennomgangstema i styringsdialogen med fakultetene og Vitenskapsmuseet.

Krav og føringer i arbeidet med å skape handlingsrom for å sikre kvalitet.

Et viktig arbeid i 2025 er å tilpasse aktivitetsnivået til nye og strammere rammevilkår. Kravet er at hver enhet skaper balanse mellom aktivitet, ressurser og finansiering. Det innebærer følgende:

- Fakultet må foreta en gjennomgang og endring i studie- og emneportefølje for å oppnå bærekraftig aktivitetsnivå. Fokus skal være på prioriterte områder med grunnlag i kvalitet og ikke kvantitet.
- Rektor forventer at fakultetene jobber med dimensjoneringskriteriene etter vedtatt modell.
- Fakultet skal jobbe aktivt med å øke sine inntekter innenfor både utdanning og forskning gjennom aktivitet som øker rammebevilgningen og gjennom eksternfinansiert aktivitet. Samtidig skal fakultetet påse at økte inntekter gir økt handlingsrom for kvalitet i kjerneaktivitetene.
- Rektor forventer at retningslinjen for bruk av leiested blir fulgt, og at alle prosjektbudsjett inneholder kostnader for reelt forbruk av leiested med TDI-priser. Rektor forventer at leiestedskostnadene normalt dekkes i sin helhet av eksterne midler. Leiested skal ikke yte egeninnsats til prosjektene.
- Det skal ved alle enheter etableres strategisk personalplaner (SPP). Rektor ber alle enheter enten oppdatere eller etablere strategiske personalplaner innen utgangen av juni 2025.
- Alle enheter må jobbe målrettet for å dimensjonere enhetens arealbruk for å sikre en bærekraftig eiendomsmasse ved NTNU. Fellesadministrasjonen, ved eiendomsavdelingen, skal være en pådriver for å utnytte eksisterende NTNU-eid areal og nytt areal fra campussamling best mulig, med mål om å redusere areal, bedre arealutnyttelse og å redusere eksternt innleid areal betydelig.
- Kvalitetsmeldingene for forskning og for utdanning skal legges til grunn i arbeidet.

Krav og føringer som bidrar til måloppnåelse i utviklingsavtalen med KD samt NTNUs periodeplan

NTNUs utviklingsplan med KD med tilhørende [Periodeplan](#) er gjeldende til utgangen av 2026. I planseminaret i mai 2024 ble det utarbeidet felles innsatsområder knyttet til utviklingsavtalen med KD, som rektor ber enhetene følge opp ut fra den enkelte enhets særtrekk. Innsatsområdene er beskrevet i styresak 27/24 (vedlegg 2)

Rektor anerkjenner at 2024 har vært et krevende år for NTNU og at det gjenstår mye arbeid for å tilpasse hele organisasjonen til strammere rammebetingelser. Rektor ber derfor enheten om å ha et spesielt blikk på mål 2 - Arbeids- og læringsmiljø i 2025.

3. Spesielle føringer til Fakultet for naturvitenskap

NV-fakultetet skal arbeide langsiktig for å sikre økonomisk stabilitet og handlingsrom gjennom langtidsperioden. Prosesser for reduksjon av lønnskostnader i takt med reduksjon av emneportefølje følges opp i strategisk personalplan.

Fakultetet må videreføre arbeidet med kostnadsbesparende tiltak til avsetninger er bygd opp til ønsket korridor fra rektor og balansen mellom ressurser til lønn, investering, drift og strategiske tiltak er i tråd med fakultetets strategi innen forskning og utdanning.

Basert på NV-fakultetet sin risikoprofil for inntektsendring, skal fakultetet tilstrebe at avsetningene i slutten av langtidsperioden er mellom 3% og 6% av bevilgning. Rektor er samtidig klar over at avsetningsnivået ved utgangen av 2025 er lavere enn ønsket korridor.

4. Andre krav og føringer fra Rektor

I tillegg de prioriterte felles innsatsområdene nevnt i kapittel 2, vil følgende områder også kreve mye av hele virksomheten i 2025.

Sikkerhet og beredskap

- NTNU skal fortsette arbeidet med implementering av styringssystem for sikkerhet og beredskap.
- NTNUs overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS) legger grunnlaget for arbeidet med risikoreducerende tiltak.
- Det samlede arbeidet med sikkerhet og beredskap ligger som en forutsetning for at NTNU gis tillatelse til å etablere et autorisasjonsregime.

Området sikkerhet og beredskap i NTNU omfatter aktør innen nasjonal sikkerhet, samfunnsikkerhet og informasjonssikkerhet og personvern.

5. Tildeling og økonomistyring i 2025 og langtidsperioden

Ramme drift (RD): Fakultetet sin ramme i samsvar med rammefordelingsmodellen (RFM)

Finansiering av drift og vedlikehold

Drift og vedlikehold av våre bygg og eiendommer finansieres i hovedsak gjennom internhusleieordningen.

Fullmakter

NTNU praktiserer rammestyring av fakultetene, noe som innebærer høy grad av autonomi ved den enkelte enhet, utover noen fellesprioriteringer og mål. Dekanen/museumsdirektør har betydelige fullmakter til å fastsette den interne organiseringen og videre delegasjon innenfor sitt linjeansvar. Styret vedtok i desember

2021 NTNUs [Styringsreglement](#) og [Delegasjonsreglement](#). Rektors videre delegasjoner til Dekan fremgår av Delegasjonsreglementets Del 2. Både Styringsreglementet og Delegasjonsreglementet blir administrativt revidert årlig, og ellers etter behov.

Økonomistyring i 2025 og langtidsperioden

Fakultetene, vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen skal arbeide målrettet for å sikre økonomisk stabilitet og handlingsrom i langtidsperioden. Løpende oppfølging av enhetens resultat gjennom 2025 gjøres både mot budsjett 2025 og mot enhetens langsiktige avsetningsnivå.

Tildeling av rekrutteringsstillinger i 2025

Det er sendt egne tildelingsbrev for rekrutteringsstillinger (2024/98967)
Oversikten under viser rekrutteringsstillinger til fakultetene i 2025.

	Baseline stillinger		Med øremerking	Totalt antall stillinger (baseline + øremerket)	
	Ph.d.	Post doc	Ph.d.	Ph.d.	Post doc
VM	1	0	1	2	0
AD	3	1	2	5	1
HF	6	1	2	8	1
IE	14	2	10	24	2
IV	18	3	6	24	3
MN	13	2	3	16	2
NV	11	2	4	15	2
SU	11	2	5	16	2
ØK	5	1	2	7	1
Totalt	82	14	35	117	14

6. Styringsdialoger 2025

Dialogmøtet er en del av Rektors styringsdialog, og har som formål å gi styringssignal, gi og få forventninger, og å diskutere måloppnåelse og forbedringsområder.

Dialogmøtet våren 2025 vil være mellom Rektor, OI-direktør, dekan og administrativ leder ved fakultetet. Diskusjonene vil konsentrere seg rundt temaet «Virksomhetsstyring i en tid med omstilling».

Møtene er under planlegging og dato oversendes så snart den er klar. Rektor ber om at innspill til agenda sendes senest tre uker før møte.

Andre dialogmøter

- I tillegg til rektor sine dialogmøter vil prorektor for utdanning ha møte med prodekan for utdanning våren 2025, og prorektor for forskning vil ha dialogmøte med prodekan forskning på høsten 2025
- Direktør for utvikling og virksomhetsstyring, Økonomidirektøren, samt representant for HR i Fellesadministrasjonen vil gjennomføre dialogmøte med dekan, administrativ leder, seksjonssjef økonomi og seksjonssjef HR i forbindelse med frist for langtidsbudsjett vår og høst 2025. Tema er virksomhetsstyring og økonomisk utvikling på fakultetene, vitenskapsmuseet og i fellesadministrasjonen.

7. Rapportering 2025

Som tidligere år vil vi be om tertialvise virksomhetsrapporteringer der enhetene bes gi sine vurderinger på ulike områder. Egne bestillingsbrev vil bli sendt ut. Fristene for tertialvise virksomhetsrapporter for 2025 er;

- ✓ 1. tertial: Frist 22. mai 2025
- ✓ 2. tertial: Frist 18. september 2025
- ✓ 3. tertial / årsrapportering: 23. januar 2026

Med hilsen

Tor Grande
Rektor

Bjørn Haugstad
Direktør Organisasjon og infrastruktur

Dokumentet er signert elektronisk

Vedlegg:

- Uttkast til kalender med oversikt over rapporteringsfrister gjennom året (web-versjon legges ut)
- O-sak 01/25 Tildelingsbrev fra KD
- S-sak 27/24 Planleggingsrammer for 25 og langtidsperioden