
Møteinnkalling

Til: Styret ved Fakultet for naturvitenskap (NV)

Kopi til: Dekanaten ved NV

Om: Fakultetsstyremøte

Møtetid: Torsdag 2 okt 2025 kl. 0900 -1200 Møtested: Møterom E1-118, Realfagbygget

Signatur:

Møte 4/25 Møteinnkalling med saksvedlegg

O-sak: Velkommen til ny åremålsperiode ved Fakultet for naturvitenskap - konstituering av styret

O-sak: Presentasjon av fakultetet ved dekan Jens-Petter Andreassen (presenteres i møtet)

O-sak: Fakultetsstyrets rolle, ansvar og handlingsrom ved Synøve Halstadtrø Mørseth og Erik Johansen i seksjon for utvikling og virksomhetsstyring i Fellesadministrasjonen ved NTNU (saksvedlegg)

O-sak: Orientering om studentdemokratiet ved NTNU (presenteres i møtet)

O-sak: Økonomi og virksomhetsstyring ved NTNU og NV (saksvedlegg)

O-sak: Status økonomi NV per 2 tertial og årsprognose 2025 (saksvedlegg)

NVS - sak 13/25 - Langtidsbudsjett 2026-2030 ved NV (saksvedlegg)

O-sak - Systematisk HMS-arbeid ved NV-fakultetet (saksvedlegg)

NVS – sak 14/25 – Ny strategi for 2026 – 2035 – prosess og plan (saksvedlegg)

NVS – sak 15/25 – Ansettelsesutvalg (saksvedlegg)

NVS – sak 16/25 – Tilsetting av instituttleder ved Institutt for kjemi og bioingeniørfag (IKB) (unntatt off. se egen mail)

O-sak: Opptak 2025 og opptaksrammer 2026/27 ved NV (saksvedlegg)

O-sak: Porteføljeutvikling ved NV-fakultetet (saksvedlegg)

O-sak: Møtedatoer Fakultetsstyret studieåret 2025/2026 (saksvedlegg)

Eventuelt

Godkjenning av protokoll

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til: Dekanat

Fra: Dekan

Signatur: JPA/ECB

Orienteringssak – Fakultetsstyret's rolle, ansvar og handlingsrom

Vedlegg:

1. Styringsreglement for NTNU
-

Fakultetsstyret er NV-fakultetets øverste organ, og styret har ansvar for å fastsette mål og strategier for fakultetet og foreta prioriteringer innenfor de rammene som er gitt i regelverk og overordnet nivå (rektor) beslutninger.

Dette ivaretas ved at styrene selv tar stilling til:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningssatsinger og forskningsprofil
- Studieprogram
- Studiekvalitet
- Virksomhet- og økonomirapportering
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Se for øvrig Styringsreglementets kap 3 om organisering, styring og ledelse av fakultetsnivået ved NTNU.

Styringsreglement

for

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

Fastsatt av Styret 2. desember 2021

Vedtatt 2. desember 2021 (s-sak 64/20), pkt. 6.1 vedtatt S-sak 30/18. Rev. ifm. ny uhl. i jan. 2025. Forrige styringsreglement ble fastsatt 7.12.2016 (s-sak83/16), 24.11.2015.

1. Formål med reglementet

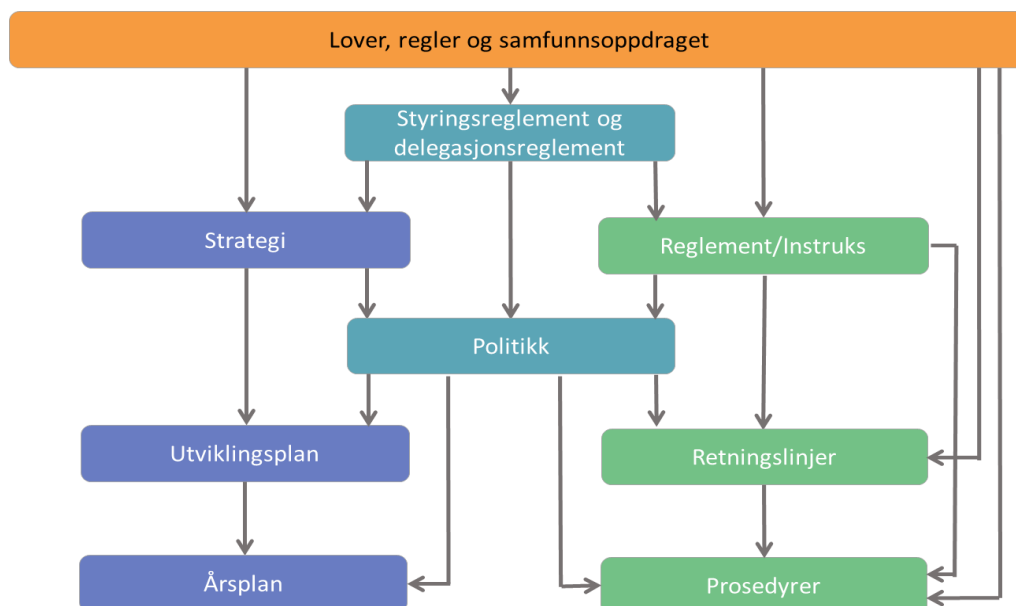
Styringsreglementet for NTNU har som formål å beskrive universitetets organisering og myndighet – og oppgavefordeling.

Det overordnede rammeverket for NTNUs virksomhet er Lov om universiteter og høyskoler av 8. mars 2024 (heretter forkortet uhl.) og Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet om økonomiforvaltningen ved statlige universiteter og høyskoler, fastsatt 10. juli 2014.

For å lette oversikten er sentrale deler av instruksen tatt inn i reglementet. I tillegg til Styringsreglementet har styret vedtatt delegasjon av myndighet og fullmakter til rektor ved NTNU (del I i Delegasjonsreglementet for NTNU).

Figuren under viser reglementets plass i dokumenthierarkiet.

NTNUs struktur for styrende dokumenter



Lover, regler og samfunnsoppdraget er overordnet alle NTNUs styrende dokumenter. De blå boksene representerer styrende dokumenter for gjennomføring av NTNUs strategi og tilhørende planer. De grønne boksene representerer styrende dokumenter for de delene av virksomheten som er formelt regulert. De turkise boksene illustrerer at styringsreglement, delegasjonsreglement og NTNUs politikker kan ha utspring både i strategien og i formelle reguleringer.

2. NTNUs sentrale organisering

2.1 NTNU skal ha

- Styre, jf. uhl. §§ 4-1 til 4-4
- Rektor, jf. uhl § 4-5 og S-sak 17/05
- Prorektorer¹ for
 - Utdanning
 - Forskning og Innovasjon
 - Samfunnsansvar og formidling
- Direktør for organisasjon og infrastruktur
- Viserektorer
 - Viserektor i Ålesund
 - Viserektor i Gjøvik
- Fakulteter
- Vitenskapsmuseet

2.2 Styret

2.2.1 Styrets ansvar og oppgaver

Styret er det øverste organet ved institusjonen. Styrets ansvar og oppgaver er fastsatt i uhl. §§ 4-1 og 4-2, og ytterligere presisert i Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet:

Uhl. 4-1 Styret

Styret er det øverste organet ved universiteter og høyskoler. Styret skal trekke opp strategien for institusjonens utdannings- og forskningsvirksomhet og annen faglig virksomhet og legge planer for den faglige utviklingen.

Styret skal fastsette mål og resultatkrav og sikre at institusjonens økonomiske ressurser og eiendom disponeres i samsvar med reglene gitt av den overordnede myndigheten, og etter forutsetningene for de tildelte bevilgningene eller andre bindende vedtak.

Styret skal hvert år avgi et årsregnskap med en redegjørelse for resultatene av virksomheten og fastsette budsjettet for kommende år.

Styret skal fastsette en skriftlig instruks for og føre tilsyn med virksomhetens daglige ledelse.

Styret selv fastsetter institusjonens interne organisering på alle nivåer. Organiseringen skal sikre at studentene og de ansatte blir hørt. Nedleggelse av studiesteder skal likevel avgjøres av Kongen i statsråd.

Styreleder og styremedlemmer skal få en rimelig godtgjøring for vervet. Departementet fastsetter godtgjøringen.

Uhl. § 4-2 Delegering

Styret kan delegere avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen dersom det ikke er fastsatt i loven at styret selv skal ta avgjørelsen, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet presiserer styrets ansvar og oppgaver ytterligere:

Styret har budsjettmyndighet og kan delegere denne helt eller delvis til ansatte ved institusjonen. Alle delegeringsvedtak og vedtak om disponeringer skal dokumenteres skriftlig.

Styret skal planlegge med både ettårig og flerårig perspektiv tilpasset institusjonens egenart. Styret skal fastsette en langsiktig plan og planperiodens lengde. Styret avgjør om det skal utarbeides et flerårig budsjett i tilknytning til institusjonens langsiktige plan.

Styret skal hvert år fastsette en årsplan for institusjonen. I tilknytning til årsplanen skal styret utarbeide en disponeringsplan. Disponeringsplanen bør periodiseres på en hensiktsmessig måte og innrettes slik at det kan føres løpende kontroll med kostnader og inntekter.

Styret har ansvaret for at institusjonen oppfyller de mål og resultatkravene som er fastsatt i tildelingsbrevet, og skal informere departementet om vesentlige avvik i forhold til tildelingsbrevet eller planlagt forbruk straks det får kjennskap til slike avvik.

Styret skal avlegge delårs- og årsregnskap med det innhold og i samsvar med KDs krav. Styret må påse at årsregnskapet er fullstendig, pålitelig og gir et rettvise bilde av institusjonens økonomiske stilling. Årsregnskapet skal undertegnes av styrets medlemmer.

Styret skal sende inn årsrapport og delårsrapporter til den instans, med det innhold og innen de frister som Kunnskapsdepartementet fastsetter. Årsrapporten skal undertegnes av styrets medlemmer.

Styret har ansvaret for at institusjonen har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv og institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler.

Styret skal fastsette hovedregler for økonomiforvaltningen ved institusjonen. Hovedreglene fremkommer i styringsreglementet og delegasjonsreglementet for NTNU. Derav fastsettes:

Når NTNU planlegger å ta i bruk nye systemer eller gjøre vesentlige endringer i eksisterende systemer, skal styret på et tidlig stadium i planleggingen orientere Riksrevisjonen og konsultere Kunnskapsdepartementet

Styret avgjør om NTNU skal forestå alle deler av arbeidet på lønns- og personalområdet eller regnskapsområdet selv eller om institusjonen skal nytte annen tjenesteyter godkjent av Finansdepartementet.

2.2.2 Styrets sammensetning

Styret består av 11 medlemmer.

- Ekstern styreleder (ekstern representant)
- 4 representanter for ansatte i vitenskapelige stillinger, derav én tilsatt i midlertidig vitenskapelig stilling
- 1 representant for de teknisk-administrativt ansatte
- 2 studentrepresentanter
- 3 eksterne representanter

2.2.3 Internrevisjon

Styret har besluttet i S-sak 21/16 at NTNU skal ha internrevisjon.

2.3 Rektors oppgaver

Rektor er NTNUs øverste leder. NTNU har ordning med ansatt fremfor valgt rektor, som betyr at rektor er øverste leder både for faglig og administrativ virksomhet.

Uhl. §4-5 Ansatt rektor

Rektor skal ansettes på åremål med mindre rektor er valgt etter § 4-6. Styret selv lyser ut stillingen og ansetter rektor. Ansettelsesprosessen skal sikre at studentene og de ansatte blir hørt.

Rektor er daglig leder for institusjonen innenfor de rammene styret fastsetter

Styrets delegasjon av fullmakter til rektor fremgår av NTNUs delegasjonsreglement del I.

2.3.1 Rektors oppgaver

Rektor er sekretær for styret og skal i samråd med styrets leder forberede og gi tilrådning i de sakene som legges frem for styret. Rektor har rett til å delta i møter i alle institusjonens styrer, råd og utvalg.

Rektor er ansvarlig for iverksetting av styrets vedtak, og for at disponering av ressurser og eiendom skjer i samsvar med de vedtak som er truffet av styret.

Rektor skal på styrets vegne, påse at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Rektor utarbeider og legger frem for styret budsjettforslag og årsregnskap og holder styret løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og andre forhold av betydning for institusjonens virksomhet.

Ellers skal rektor:

- profilere og posisjonere NTNU som forsknings- og utdanningsinstitusjon nasjonalt og internasjonalt
- initiere og lede institusjonelle strategiprosesser og påse at strategiene følges opp
- sørge for at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i hele organisasjonen
- utvikle velegnede teknisk-/administrative tjenester
- skape en positiv organisasjonskultur og et godt og produktiv arbeidsmiljø
- sørge for at institusjonen har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler.

2.3.2 Rektors ansvar for planarbeidet

Rektor har overordnet ansvar for planarbeidet ved NTNU. Langsiktig planlegging ivaretas gjennom strategisk plan som skal legges fram til behandling i styret før planperioden tar til. Rektor har videre ansvar for at det utarbeides årsplan som hvert år legges fram til behandling i styret. I tilknytning til årsplan utarbeides et budsjett (en disponeringsplan) som viser de løpende kostnader og inntekter.

Rektor har overordnet ansvar for at fastsatte mål og resultatkrav følges opp og gjennomføres innenfor tildelte rammer, herunder rapportering og kontroll av resultater og informerer styret om dette.

2.3.3 Rektors særlige ansvar for universitetets eierinteresser

Rektor har ansvar for at spørsmål om NTNUs opprettelse av eller inntreden i egne rettssubjekter, herunder kapitalinnskudd, samt strategisk salg av aksjer, blir lagt frem for vedtak i styret.

Rektor har ansvar for at rapportering til departementet blir foretatt i henhold til departementets retningslinjer i selskap der staten eier så mange aksjer at de representerer 50 prosent eller mer av stemmene, eller hvor NTNU på grunn av eierposisjon eller ved statlig kontroll av selskapsinteresser mv. har dominerende innflytelse.

Rektor har ansvar for at NTNUs eierinteresser forvaltes i henhold til departementets retningslinjer om styring og kontroll. Rektor har ansvar for å overholde informasjonsplikten overfor styret og departementet om sentrale spørsmål knyttet til selskapenes virksomhet for å sikre at statens eierinteresser forvaltes på en forsvarlig måte.

2.3.4 Rektors ansvar for eksternt finansiert aktivitet

Rektor har ansvar for at bidrags- og oppdragsaktiviteten, underbygger NTNUs strategiske prioriteringer og forvaltes i henhold til Kunnskapsdepartementets reglement om statlige universiteters og høyskolers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer. Den eksternt finansierte virksomheten er underlagt de ordinære styringsorganer og det ordinære linjeansvaret.

2.3.5 Rektors ansvar for styring og forvaltning i samsvar med økonomiregelverket i Staten

Rektor har ansvar for at all styring og forvaltning av økonomiske midler, eiendeler, bygninger og øvrige verdier forvaltes i samsvar med økonomiregelverket i Staten, KDs hovedinstruks og andre gjeldende bestemmelser. Rektor har ansvar for at det foreligger politikker og retningslinjer slik at organisasjonens arbeid tilfredsstiller gjeldende bestemmelser.

2.3.6 Rektors ansvar for personalarbeidet ved NTNU

Rektor har ansvar for å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, innenfor de rammene lov- og avtaleverk, samt lønnspolitikk og personalreglement, setter. Dette innebærer at rektor skal innstille til ansettelse i teknisk/administrative stillinger som skal ansettes av styret, samt lede tilsettingsrådet for Fellesadministrasjonen i saker der direktør for organisasjon og infrastruktur har innstillende myndighet eller er inhabil. I tillegg skal rektor opptre som arbeidsgivers partsrepresentant i saker i henhold til Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i Staten, herunder lede IDF - SESAM, jf. tilpasningsavtalen pkt. 5.1.

2.3.7 Rektors ansvar for helse, -miljø, - og sikkerhet, og beredskapsarbeid

Rektor er ansvarlig på styrets vegne for at universitetet har et tilfredsstillende arbeid innen helse, miljø, - og sikkerhet og beredskap.

2.3.8 Rektors ansvar for personvern og informasjonssikkerhet ved NTNU

Rektor utøver på styrets vegne ansvaret for informasjonssikkerhet ved universitetet, herunder ansvar for at behandlingen av personopplysninger skjer på en sikker og trygg måte. Rektor er øverste behandlingsansvarlig i henhold til personopplysningsloven og helseforskningsloven.

2.4 Rektors ledergrupper

Rektor bestemmer selv organiseringen av sine ledergrupper.

2.4.1. Rektors sentrale lederteam (rektoratet)

Rektors lederteam består av rektoratet med rektor, viserektorer, prorektor for forskning og innovasjon, prorektor for utdanning og prorektor for samfunnsansvar og formidling. I tillegg er direktør for organisasjon og infrastruktur en del av rektoratet.

2.4.2 Dekanmøtet

Dekanmøtet er et rådgivende organ for rektor og ledes av rektor eller den rektor bemyndiger. Dekanmøtet består av rektoratet, dekanene ved de enkelte fakultet, museumsdirektøren og viserektorene. I tillegg deltar leder og nestleder av Studenttinget.

2.5 Prorektorenes, direktørens og viserektorenes ansvar og oppgaver

Prorektorene, direktør for organisasjon og infrastruktur og viserektorene utøver innen deres respektive ansvarsområder, oppgaver på rektors vegne. Prorektorenes, direktør for organisasjon og infrastruktur og viserektorene sine oppgaver fastsettes gjennom delegasjon fra rektor, jf. delegasjonsreglementet del II.

2.6 Fellesadministrative enheter

Foruten rektors stab er det følgende fellesadministrative enheter ved NTNU:

Under direktør for organisasjon og infrastruktur

Avdeling for forskning, innovasjon og eksterne relasjoner

Avdeling for utvikling og virksomhetsstyring

- Seksjon for saksbehandling og dokumentasjonsforvaltning
- Seksjon for utvikling og styring
- Seksjon for sikkerhet og beredskap

Økonomiavdelingen

- Seksjon for anskaffelser og innkjøp
- Seksjon for regnskap og prosjektøkonomi
- Seksjon for virksomhetsstyring i Fellesadministrasjonen

NTNU Eiendomsavdelingen

- Seksjon for bærekraftig eiendomsutvikling
- Seksjon for eiendomsdrift
- Seksjon for eiendomsservice
- Seksjon for vedlikehold eiendom
- Støttetjenester

Enhet for campussamling

HR- og HMS-avdelingen

- HMS-seksjon
- Seksjon for HR- NTNU
- Seksjon for HR Fellesadministrasjonen
- Seksjon for lønn og HR tjenester - tjenestesenteret

Kommunikasjonsavdelingen

- Grafisk senter
- Seksjon for digitale kanaler, systemer og design
- Seksjon for forskningskommunikasjon og samfunnskontakt
- Seksjon for utdannings- og studentkommunikasjon

IT-avdelingen

- Seksjon for digital sikkerhet

- Seksjon for IT-brukerstøtte
- Seksjon for IT-infrastruktur
- Seksjon for IT FOKUS
- IT-avdelingen, stab

Avdeling for utdanning

- Seksjon for læringsstøtte og digitale tjenester
- Seksjon for opptak og internasjonale relasjoner
- Seksjon for utdanningskvalitet og læringsmiljø
- Seksjon for utdanning Ålesund
- Seksjon for utdanning Gjøvik

Under prorektor for forskning og innovasjon:

Universitetsbiblioteket

- Seksjon for bibliotek, kunnskapssted og inspirasjon
- Seksjon for forskningsstøtte, data og analyse
- Seksjon for ressurser og digitale tjenester
- Seksjon for spesialsamlinger
- Seksjon for undervisning og læringsstøtte
- Bibliotekadministrasjonen

Det kan opprettes seksjoner og grupper i de enkelte avdelinger etter reglene om medbestemmelse i Hovedavtalen og Tilpasningsavtalen.

2.7 NTNUs nemnder

2.7.1 NTNUs nemd for studentsaker

NTNU har en egen nemd for studentsaker, jf. uhl. § 14-1. Nemda består av fem medlemmer og er klageinstans for klage på enkeltvedtak.

2.7.2 NTNUs skikkethetsnemnd

NTNU har en egen skikkethetsnemnd som skal behandle tvil om studenters skikkethet og avgi innstilling til NTNUs nemd for studentsaker, jf. uhl. §12-3, jf. forskrift til universitet og høyskoleloven kap. 7 om skikkethetsvurdering. Nemnda består av ni medlemmer.

2.7.3 NTNUs nemnd for sidegjøremål

NTNUs nemnd for sidegjøremål er nedsatt etter vedtak i styret S-35/13 for å behandle klage på avslag om sidegjøremål for ansatte. Nemnda består av tre medlemmer: et eksternt styremedlem, en representant fra arbeidstakersiden, og en representant fra arbeidsgiversiden.

2.8 Faste utvalg

2.8.1 Lovpålagte faste utvalg

Rektor nedsetter lovpålagte utvalg slik loven krever.

NTNU har følgende faste lovpålagte utvalg:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) jf. aml. kap. 7
- Læringsmiljøutvalget (LMU), jf. uhl. § 10-10
- Ansettelsesorganer, jf. uhl. §§ 7-2 flg. og statsansatteloven §6
- Forskningsetisk utvalg, jf. forskningsetikkloven § 6 (2)

2.8.2 Andre faste utvalg

Rektor nedsetter følgende sentrale utvalg ved NTNU:

- Forvaltningsutvalget for sivilingeniørutdanningen (FUS)
- Forvaltningsutvalget for de treårige ingeniørutdanningene (FUI)
- Forvaltningsutvalget for de femårige lektorutdanningene (FUL)
- Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA).

Rektor nedsetter følgende faste utvalg ved NTNU:

- Utdanningsutvalget
- Forskningsutvalget
- Innovasjonsutvalget
- Administrativt lederutvalg
- Likestillings - og mangfolds utvalget
- Programstyret for digitaliseringsprogrammet

NTNU skal i henhold til NTNUs tilpasningsavtale, jf. Hovedavtalen i Staten, ha følgende utvalg:

- Sentralt samarbeidsutvalg (IDF- SESAM) og lokale samarbeidsutvalg (IDF - LOSAM) og stedlige samarbeidsutvalg i Ålesund og Gjøvik (IDF-ÅSAM og IDF – GSAM)

2.9 Institusjoner administrativt underlagt NTNU jf. uhl. § 2-7 (3)

NTNU er tildelt administrativt ansvar for følgende institusjoner, men hvor disse selv har ansvar for sin faglige virksomhet og underlagt andre organer i faglig sammenheng: *For tiden ingen slike institusjoner*

2.10 Studentombud og personvernombud

NTNU skal har et studentombud² og et personvernombud³.

3. Organisering, styring og ledelse av nivå 2

3.1 Fakultetene og særegne enheter

NTNUs faglige og administrative virksomhet på nivå 2 er organisert i følgende enheter:

- Fakultet for arkitektur og design (AD)
- Det humanistiske fakultet (HF)
- Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk (IE)
- Fakultet for ingeniørvitenskap (IV)
- Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH)
- Fakultet for naturvitenskap (NV)
- Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)
- Fakultet for økonomi (ØK)
- NTNU Vitenskapsmuseet

Fakultetene og Vitenskapsmuseet er inndelt i institutter. Instituttene kan organiseres i faggrupper, jf. S-sak 84/16.

3.2 Ledelse og styring ved fakultet og NTNU Vitenskapsmuseet

3.2.1 Fakultetene, Vitenskapsmuseet, skal ha følgende organer:

- Fakultetsstyre/museumsstyre
- Dekan/Museumsdirektør
- Prodekan som er dekanens stedfortreder Ansettelsesråd (AR) for teknisk-administrative stillinger
- Ansettelsesutvalg (AU) for undervisnings- og forskerstillinger
- Lokalt samarbeidsutvalg (IDF - LOSAM), jf. NTNUs tilpasningsavtale

3.2.2 Fakultets- og museumsstyrenes mandat

Fakultets- og museumsstyrene er enhetens øverste organ. Styrene har ansvar for å fastsette mål og strategier for enheten og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivås beslutninger. Dette ivaretas ved at styrene selv tar stilling til:

² O - sak 11/17

³ Personvernforordningen (GDPR) art. 37 nr. 1 bokstav a

-
- Strategi
 - Årsplaner og handlingsplaner
 - Strategiske personalplaner
 - Intern fordeling av bevilgning og budsjett
 - Forskningsstrategier og forskningsprofil
 - Studieprogram
 - Studiekvalitet
 - Virksomhet- og økonomirapportering
 - Intern organisering
 - Saker av prinsipiell betydning

Dersom det er uenighet mellom dekan og fakultetsstyret/styret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av rektor.

3.2.3 Sammensetning

Styrene ved fakultet og Vitenskapsmuseet, har følgende sammensetning:

- Ekstern styreleder
- 4 vitenskapelig tilsatte, derav én representant for midlertidig tilsatte i undervisnings – og forskningsstilling
- 2 studentrepresentanter
- 1 representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 3 eksterne representanter i tillegg til styreleder

I hver valgkrets velges et tilsvarende antall rekkefølgevararepresentanter. Det skal oppnevnes minst 2 rekkefølgevararepresentanter for de eksterne.

Dekan/museumsdirektør er sekretær for styret og møter fast med talerett.

3.2.4 Valg og oppnevning

De interne medlemmene velges i henhold til [NTNUs valgreglement](#). De fast tilsatte velges for 4 år, studentrepresentantene og de midlertidig tilsatte for ett år.

De eksterne medlemmene og styreleder oppnevnes av rektor etter forslag fra dekan/ museumsdirektør. Det skal foreslås minst 8 eksterne kandidater som rektor kan velge blant. I gruppen eksterne representanter skal det oppnevnes like mange kvinner og menn.

3.2.5 Opprettelse av utvalg

Dekan og museumsdirektør kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl. § 10-12 og likestillings- og diskrimineringsloven.

Dekan og museumsdirektør kan delegere avgjørelsesmyndighet til slike utvalg med mindre delegasjonsadgangen er avgrenset i lov eller av overordnet organ.

3.2.6 Organisering av fakultetets/museets ledelse og administrasjon

Dekan kan oppnevne eller tilsette prodekaner. Prodekanene benytter fortrinnsvis inntil 50 % av arbeidstiden på oppgaven.

Dekan gis fullmakt til å organisere fakultetets ledelse og administrative virksomhet. Dette skjer i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse. Styret, eventuelt med fullmakt delegert til rektor, avgjør saken dersom partene ikke kommer til enighet.

3.2.7 Dekanene og museumsdirektørens oppgaver

Dekanene og museumsdirektøren er enhetens øverste leder. De skal påse at virksomheten drives innenfor rammene gitt i regelverk, overordnetes nivåes beslutninger og styrenes vedtak.

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

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

- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak
- lede enhetens ansettelsesutvalg/tilsettingsutvalg
- delta i institusjonens strategiske arbeid, sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at disse følges opp
- skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø
- påse at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- representere og posisjonere enheten og fremme internt og eksternt samarbeid
- legge forholdene til rette for studentenes lærings- og arbeidsmiljø
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse
- påse at enheten har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll).

3.2.8 Tilsetting av dekaner og museumsdirektør

Styret ansetter dekaner og museumsdirektør etter innstilling fra et innstillingsutvalg, jf. uhl. § 7-4.

3.2.9 Prodekanenes oppgaver

Dekanen fastsetter prodekanenes oppgaver og myndighet. Dekanene utpeker en av prodekanene til sin stedfortreder. Prodekanene rapporterer til dekanen.

4. Organisering, styring og ledelse av nivå 3

4.1 Ledelse og styring ved instituttene

4.1.1 Organer ved instituttene

- Tilsatt instituttleder

Instituttene skal ha følgende organer:

- Alternative medvirknings- og medbestemmelsesorganer
 1. Utvidet ledergruppe
 2. Instituttstyre
 3. Instituttråd

Fakultetsstyret godkjenner ordningen ved instituttene etter forslag fra instituttleder. Instituttene kan organiseres i faggrupper, jf. S-sak 84/16.

4.1.2 Organenes mandat og møtefrekvens

Instituttstyret tar beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til instituttet, mens instituttråd og utvidet ledergruppe er rådgivende organer for instituttleder.

Organene skal behandle følgende saker:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningssatsinger og –profil
- Emneportefølje og studieprogram
- Studiekvalitet
- Intern organisering

-
- Saker av prinsipiell betydning

Organene skal kalles sammen minst 2 ganger i semesteret og ellers ved behov. Møtene skal legges til tidspunkt som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter. Det lages innkalling og referat fra møtene som gjøres tilgjengelig for tilsatte og studenter.

Dersom det er uenighet mellom instituttleder og instituttstyret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av dekanen.

4.1.3 Sammensetning

Utvidet ledergruppe ledes av instituttleder og består av instituttets ledergruppe supplert minst med:

- 2 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter

Instituttstyre og instituttråd kan ledes av instituttleder, eller en ekstern styreleder blant de to eksterne medlemmene. Der instituttstyre eller instituttråd ledes av ekstern styreleder, fungerer instituttleder som sekretær for instituttstyret/-rådet.

Sammensetning for instituttstyre eller instituttråd:

- 3 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter
- 2 medlemmer ansatt ved et annet institutt ved NTNU eller utenfor NTNU

4.1.4 Valg og oppnevning

De interne medlemmene velges i henhold til [NTNUs valgreglement](#). De fast tilsatte velges for 4 år, studentrepresentantene og de midlertidig tilsatte for ett år.

De eksterne medlemmene og styreleder oppnevnes av dekan etter forslag fra instituttleder. Det skal tilstrebtes å oppnå best mulig kjønnsbalanse, se valgreglementet § 10 pkt. 3.

4.1.5 Andre medvirkningsordninger

I tillegg skal hvert institutt ha følgende medvirkningsorganer:

Personalmøte som omfatter alle tilsatte ved instituttet. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.

Forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling. Forumet skal særlig gi råd vedrørende forskningssatsinger, emneportefølje og studieprogram

Disse fora møtes minst én gang i semesteret og kommer med tilrådning før behandling i utvidet ledergruppe, instituttstyre eller instituttråd.

4.1.6 Instituttleder

Instituttlederen er enhetens daglige leder. Vedkommende skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk, overordnet nivå's beslutninger og instituttstyrets vedtak og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement. Instituttlederen rapporterer til sitt styre i saker som inngår i styrets fullmakter og for øvrige til sin dekan. Instituttleder inngår i dekanens ledergruppe.

- Instituttleders viktigste oppgaver er å:
- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak
- delta i institusjonens strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at disse følges opp
- skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte
- påse at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- representere og posisjonere enheten og fremme internt og eksternt samarbeid
- legge forholdene til rette for studentenes lærings- og arbeidsmiljø
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse
- påse at enheten har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll).

4.1.7 Ansettelse av instituttleder

Fakultetsstyret ansetter instituttleder etter innstilling fra et innstillingsorgan, jf. uhl. § 7-4 (2)

4.1.8 Opprettelse av utvalg

Instituttleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Instituttledelsen skal normalt være med og sammensetningen for øvrig skal være i samsvar med uhl § 10-12 og likestilling – og diskrimineringsloven.

Instituttleder kan delegere avgjørelsesmyndighet til slike utvalg med mindre delegasjonsadgangen er avgrenset av lov eller overordnet organ.

5. Forretningsorden for fakultetsstyrer, og museumsstyret

5.1 Møteinnkalling

Det avholdes minst 2 styremøter i semesteret etter en fastlagt møteplan. Styrelederen innkaller ellers i samråd med dekanen/museumsdirektøren til møter når det trengs.

Innkalling og saksdokumenter sendes styrets medlemmer i rimelig tid, og minst 10 dager før ordinære styremøter.

Innkalling, sakliste og offentlige sakspapirer for styremøtene gjøres kjent via enhetens hjemmeside parallelt med at papirene sendes medlemmene.

5.2 Møtene

Dersom styreleder er fraværende, utpeker styret en setteleder blant de eksterne medlemmene.

Fakultetsstyrene og museumsstyret skal behandle sakene i møte. Møtene holdes for åpne dører.

Styret kan innby utenforstående til å delta i forhandlingene med talerett, men uten stemmerett.

5.3 Vedtaksførhet og avstemmingsregler

Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme.

Styrets medlemmer har stemmeplikt og kan ikke stemme blankt. Avstemming skjer ved stemmetegn, og vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmene. Ved stemmelikhet har styrets leder dobbeltstemme.

5.4 Protokoll

Det føres vedtaksprotokoll fra styremøtene med opplysninger om:

- hvem som er til stede
- hvordan det enkelte medlem har stemt
- eventuelle stemmeforklaringer og protokolltilførsler

Stemmeforklaringer og protokolltilførsler skal leveres under møtet.

Protokollen gjøres allment kjent på enhetens hjemmeside senest én uke etter møtet.

5.5 Møteplikt og forfall

Medlemmene har plikt til å møte og delta i forhandlingene hvis de ikke har gyldig forfall. Ved forfall gis sekretæren beskjed slik at varamedlem kan innkalles.

6. Revisjon

6.1 Revisjon og oppdatering av styringsreglementet⁴

Det tilligger styret å vedta endringer i NTNUs styringsreglement. Rektor gis fullmakt til å foreta teknisk revisjon og oppdatering av styringsreglementet ved behov. Ved tvil om endringen er av teknisk eller materiell art, skal endring i styringsreglementet alltid forelegges styret.

⁴ S-sak 30/18

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: JPA/TH

Orienteringssak – Økonomi og virksomhetsstyring ved NTNU og NV

I 2024 uttrykte styret ved NTNU bekymring for om NTNUs virksomhetsstyring var tilstrekkelig for å håndtere reduserte bevilgninger fra KD, nedbygging av avsatte midler og reduksjon i antall ansatte. Styret ba rektor om en statusrapport om hvordan virksomhetsstyringen ved NTNU fungerer, inkludert eventuelle svakheter. Denne orienteringssaken redegjør kort for hovedfunn i rapporten til NTNU styret, og gjennom det ønsker vi å bidra med en generell orientering om virksomhetsstyring ved NTNU og betydningen for virksomhetsstyring på NV-fakultetet og Fakultetsstyrets arbeid.

Hovedfokuset i virksomhetsstyringen ved NTNU og fakultetene har over mange år vært å omsette bevilgningsvekst til ny eller økt aktivitet. Bevilgningene fra KD har vært økende gjennom mange år, og sektoren har opplevd klare politiske forventninger om økt aktivitet. NTNU totalt sett har i disse årene hatt avsetningsproblematikk, det vil si at for mye av KDs bevilgninger ikke har blitt satt i aktivitet som forutsatt i tildelingsbrev. Fra 2012 innførte derfor rektor på NTNU avsetningskrav – dvs krav om nedbygging av disse avsetningene - først ned til 12% av bevilgning og videre ned til 5% fra 2021. Forventninger den gang om videre bevilgningsvekst, nedbygging av avsetninger og redusert bruk av midlertidig ansatte, medførte derfor økt fast bemanning og økte studenttall. Den underliggende kostnadsveksten i sektoren og på NTNU har derfor vært for høy over tid.

NV fakultetet har tradisjonelt hatt betydelig med avsetninger slik resten av sektoren har hatt. Det ble derfor gjort noen valg for å redusere avsetningene ned mot rektors avsetningskrav, blant annet med betydelige investeringer på institutt for materialteknologi og forskningsskipet Gunnerus tilbake i 2016-2017. Det ble lagt en plan om at de enhetene som pga av dette endte opp med negative avsetninger, skulle levere positive resultat - samtidig som de enhetene med positive avsetninger skulle redusere disse. Instituttene på NV ble styrt gjennom 5-årige langtidsbudsjett med såkalte avsetningsbaner fra -4% til +8% avsetninger av bevilgninger.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Pandemien påvirket både studiepoengproduksjon (gjennom tilførsel av ekstra studieplasser) og økt avleggelse av doktorgrader. Dette kom NV godt ut av, men etter pandemien endret KD sin finansieringsmodell og faset ut forskningsparameterene i finansieringsmodellen som NV alltid har tjent godt på. Fakultetstyret ved NV ble varslet om utfordrende økonomiske fremtidsutsikter allerede tilbake i 2021.

NV-fakultetet har videre hatt betydelig vekst i EU-aktivitet fra 2022, men KD faset ut bevilgningsinsentivet knyttet til vekst i porteføljen fra 2022. Veksten i EU-aktivitet var planlagt av enhetene, men ikke bortfall av tilhørende bevilgning. Dette fikk betydelig negativ innvirkning på økonomien til fakultetet. Samtidig innførte Regjeringen økte bevilgningskutt til hele sektoren, og signaliserte en varig nedgang til UH-sektoren på ca. 1% pr. år.

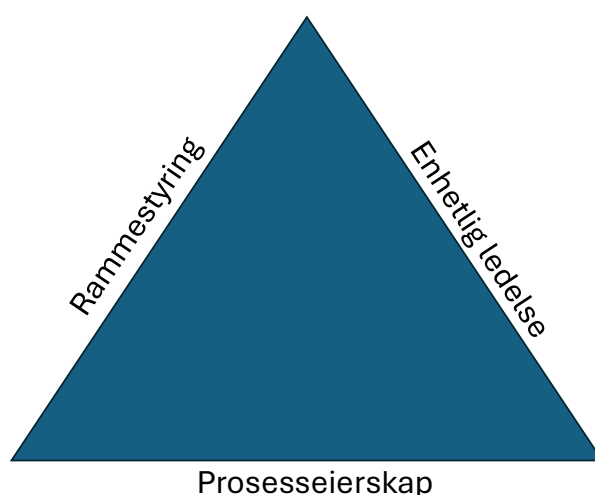
Alle disse endringene har gitt NV en betydelig reduksjon av inntektsbevilgninger, og det har derfor blitt svært krevende å følge tidligere vedtatte planer i forhold til de opprinnelige avsetningskorridorer. Driftskostnader og investeringer ved fakultetet er kuttet til et minimum, og videre kostnadsreduksjon vil i store grad avhenge av nedbemanning. I foregående leveranse av langtidsbudsjett planla NV-fakultetet med en 10% reduksjon av lønnskostnader, men det ble også pekt på potensial knyttet til arealreduksjon og bedre samspill (kostnadsdekning) fra eksternfinansierte prosjekt. Dersom det oppstår handlingsrom, vil det være udekkede behov opp mot god ivaretagelse av kritisk infrastruktur ved fakultetet.

NTNU og hele UH-sektoren står i det samme knyttet til økonomi - et paradigmeskifte. Fra å se på hvordan man skal sette penger i aktivitet, må UH-sektoren nå finne en bærekraftig balanse mellom aktivitet og stadig lavere bevilgninger. For å unngå svekkelse av kvalitet i forskning og undervisning, må aktivitetsnivået reduseres i takt med reduserte bevilgninger. Fakultet for naturvitenskap (NV) må nedbemanne, og denne fasen vil vare gjennom hele neste langtidsperiode (2025-2029). Det jobbes med å revidere emne- og studieporteføljer, og hardere nedprioritering av ulike oppgaver.

Prinsipp for virksomhetsstyring

Virksomhetsstyring handler om hvordan NTNU (og NV) på best mulig måte kan realisere sine kjerneoppgaver og samfunnsoppdrag, innenfor de rammene som er fastsatt og de ressursene som er til disposisjon. Paradigmeskiftet utfordrer denne virksomhetsstyringen, fordi sektoren må gå fra å la «alle blomstre blomstre» i retning av større grad av styring og nedprioritering.

Styret på NTNU er universitetets øverste organ som fastsetter ansvars- og myndighetsfordeling. Styringsreglementet beskriver styrets delegasjon av ansvar og myndighet videre til rektor. Del to beskriver videre delegering fra rektor til fakultetsvise styrer og Dekan. Virksomhetsstyring ved NTNU bygger på tre grunnleggende prinsipper:



Figur 1. Illustrerer de tre styringsprinsippene: rammestyring, enhetlig ledelse og prosesseierskap.

Enhetlig ledelse: En leder er ansvarlig for hele virksomheten på sitt nivå. Det vil si at både administrative og faglige fullmakter og beslutningsmyndighet på det aktuelle nivået i organisasjonen, er samlet hos en leder¹.

Samtidig som det er enhetlig ledelse så gir NTNUs styringsreglement² føringer om at fakultetene skal ha en del styrende organer, herunder et fakultetsstyre. Styrene har ansvar for å fastsette mål og strategier for enheten og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivåes beslutninger. Dette ivaretas ved at styrene selv tar stilling til;

- Strategi, årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningssatsninger og forskningsprofil
- Studieprogram og studiekvalitet
- Virksomhet- og økonomirapportering
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Rammestyring: Innebærer at budsjettenhetene, innen tildelt budsjetttramme, selv har ansvaret for å prioritere hvordan de best kan realisere sine mål, gitt føringer og styringssignal. Rammestyringen bygger på en forutsigbar og transparent fordeling av bevilgninger fra KD gjennom rammefordelingsmodellen (RFM) og fakultetenes egne viderefordelingsmodeller (VFM).

¹ Prinsippet om enhetlig ledelse ble vedtatt innført i S-sak 74/06 og stadfestet av NTNUs styre i forbindelse med fusjonen i S-sak 05/16.

² Vedtatt 2. desember 2021 (s-sak 64/20), pkt. 6.1 vedtatt S-sak 30/18. Rev. ifm. ny uhl. i jan. 2025. Førrige styringsreglement ble fastsatt 7.12.2016 (s-sak83/16), 24.11.2015.

Rammestyringen har noen begrensninger. Dersom noen enheter ikke klarer å tilpasse kostnadsnivået til reduserte bevilgninger, vil det påvirke andre budsjettenheter. NV-fakultetet innførte for eksempel ansettelsesstopp. Enheter som hadde et handlingsrom, fikk likevel ikke lov til å ansette som forutsatt (innenfor egen rammestyring) da andre enheter trengte mer tid for å kunne nå sine resultatkrav.

Prosesseierskap: Prorektorer og direktør er prosesseiere på vegne av rektor og har fullmakt til å fastsette felles prosedyrer og retningslinjer for gjennomgående arbeidsprosesser for hele institusjonen. Godt prosesseierskap er avgjørende for å sikre effektivitet, kvalitet, god forvaltning og likebehandling av studenter, ansatte og eksterne aktører uavhengig av hvilken organisasjonsenhet man er tilknyttet. Prosesseierskap er nødvendig for å binde organisasjonen sammen til «Ett NTNU».

Virksomhetsstyringens tre dimensjoner

NTNUs virksomhetsstyring skal underbygge kjerneaktiviteten og samtidig ivareta god forvaltning. For å kunne gjøre det må enhver leder ved NTNU ha kontroll på aktivitetene som skal foregå, tilgjengelig finansiering og disponible ressurser i form av kompetanse og kapasitet. For at virksomheten skal være bærekraftig over tid må de tre dimensjonene – aktivitet, ressurser og finansiering – sees i sammenheng og balanseres, som illustrert i figur 2.



Figur 2. Illustrerer virksomhetsstyringens tre dimensjoner: aktiviteter, ressurser og finansiering som må henge sammen for å ivareta en god virksomhetsstyring.

Aktivitetsdimensjonen operasjonaliseres gjennom emne- og studieporteføljen og forskningsporteføljen, samt i aktiviteter som skal understøtte kjerneaktivitetene som ivaretar NTNUs forpliktelser til god forvaltning. Denne dimensjonen beskriver hva enheten planlegger å gjøre, for eksempel endringer i studieporteføljen, eventuell økt satsning på EU-prosjekt, fornying av forskningsinfrastruktur eller forbedring av administrative tjenester og støtteprosesser.

Finansieringsdimensjonen operasjonaliseres gjennom rammefordeling, økonomistyring, årsbudsjett og langtidsbudsjett. Denne dimensjonen avgrensner hva enhetene har råd til og hvordan finansieringen vil utvikle seg på sikt. I denne dimensjonen ligger også ivaretagelse av en bærekraftig økonomi over tid, slik at man også ivaretar avsetningsnivå, forholdet mellom faste og midlertidige inntekter og fremtidige investeringsbehov.

Ressursdimensjonen operasjonaliseres i strategisk personalplan og tilhørende bemanningsplaner, samt i planer for utvikling av NTNUs infrastruktur. Denne dimensjonen beskriver planlagt bemanning på kort og lang sikt, med tanke på kapasitet og kompetansebehov, samt øvrig ressurstilgang i form av arealer, laboratorier og utstyr, IKT-ressurser med mer.

PBO-prosessen – den operative gjennomføringen

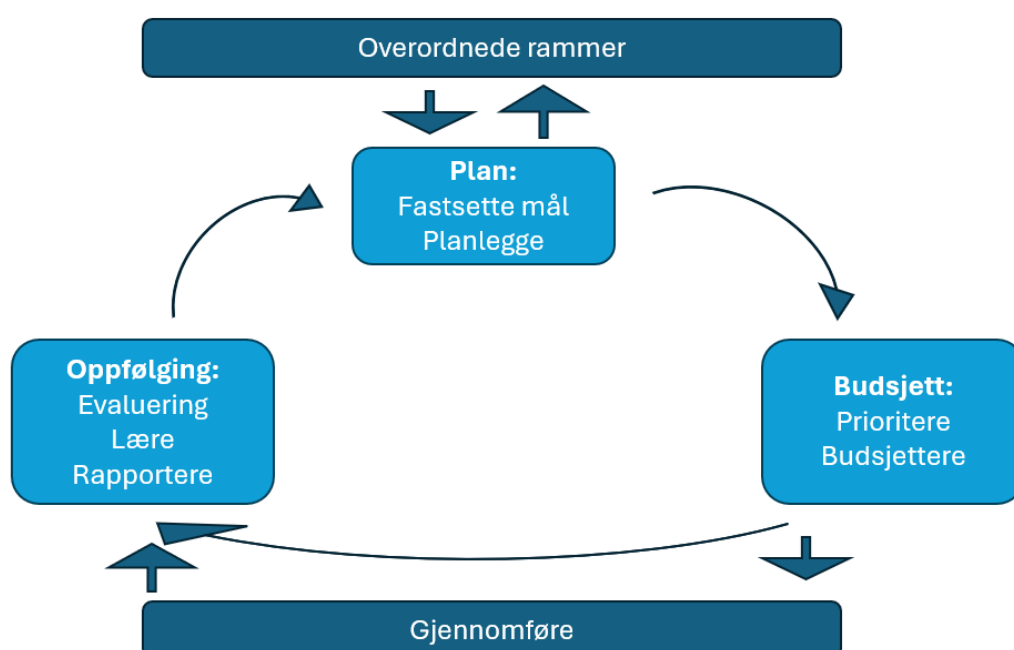
Den operative gjennomføringen av de viktigste aktivitetene i virksomhetsstyringen ved NTNU skjer gjennom årshjulet og PBO-prosessen, som er en forkortelse for **P**lan, **B**udsjett og **O**ppfølging. Dette er en gjennomgående prosess som involverer alle enheter på alle nivå i NTNU.

Prosessen starter med overordnede rammer, som strategier, tildelingsbrev, styringsdialog, føringer fra KD, rektor eller dekan, samt gjeldende budsjettammer slik de fordeles gjennom rammefordelingsmodellen (RFM) eller viderefordelingsmodellen (VFM).

Såkalte utviklingsbaner på aktivitet (undervisning og forskning) bidrar til å estimere fremtidige budsjettammer. Det legges utviklingsbaner på enhetene hver vår og hver høst. Når alle enheter på NTNU har estimert fremtidig produksjon inngår de inn i fordelingsmodeller som gir estimat på fremtidig fordeling av inntekter (RFM). Her inngår også signal på kutt fra KD og eventuelle prioriteringer på NTNU-nivå (finansiering av fellesadministrasjon, campus og eiendom mm.). Når fakultetene har fått fordelt KD-midler gjennom RFM gjenstår viderefordeling til instituttnivået (VFM). Her har fakultetene mulighet til å videreføre prinsipp fra RFM eller å tilpasse drivere til egen enhet. NV-fakultetet vedtok ny VFM-modell i 2024, herunder finansiering av fakultetsadministrasjon og grad av solidaritet mellom instituttene. Grad av solidaritet handler om hvor mye av endring i inntektsdrivere som tilfaller produserende enhet og hvor mye som deles på alle enheter. NTNUs RFM-modell har 65% av endring i studiepoengproduksjon til produserende fakultet og 35% som fordeles på alle enheter. NVs VFM-modell har 60% videreført til produserende

enhet og 40% som fordeles på alle enheter. En solidarisk modell har fordeler og ulemper. Dersom en enhet har høy aktivitetsvekst (med tilhørende kostnader) kan en oppleve reduserte bevilgninger om andre enheter har redusert aktivitet. På den andre side kan en enhet med redusert aktivitet oppleve økt bevilgning om andre har vekst.

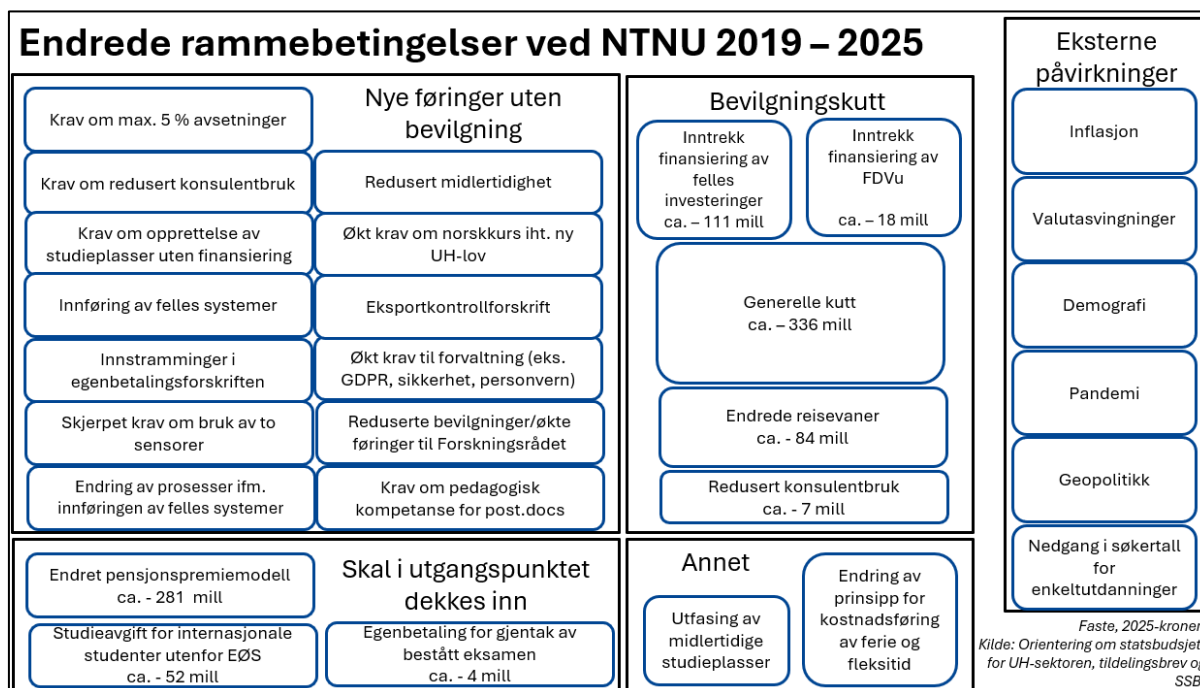
En ny utfordring er at ny finansieringsmodell fra KD ikke lenger skiller mellom basisbevilgning og resultatbevilgning. Det vil si at dersom det flyttes emner mellom enheter (ref. pågående studieporteføljeprosess) er det lett å flytte resultatbevilgning, men umulig å gjenskape historisk basis når enheten tilbake i tid fikk tildelt ansvaret for emnene. Det gir nye behov for modeller for å sikre forutsigbarhet knyttet til enhetenes inntekter og tilhørende aktivitet.



PBO-prosessen gjennomføres etter et årshjul. Etter at utviklingsbaner er lagt på aktivitet og nye planleggingsrammer er fordelt enhetene må kostnadsnivået legges. Enhetene budsjetterer fremtidig aktivitet, både for inneværende år (prognoser), påfølgende år (årsplan og årsbudsjett) og langtidsperioden (periodeplan, utviklingsavtalen og langtidsbudsjett). Etter gjennomføring rapporterer og evaluerer enhetene, månedsvise, tertialvis og årsvis.

Vurdering av hvordan virksomhetsstyringen fungerer

I styresak til NTNU-styret vises det til at eksterne rammevilkår og forventninger er i kraftig endring. Sektoren har siden 2021 opplevd realnedgang i bevilgninger, kombinert med stadig nye føringer om nye aktiviteter som institusjonene må prioritere. Noe figuren under viser.



NV-fakultetet treffes av samme utfordring som andre fakultet og sektoren som helhet. Bevilgninger reduseres raskt samtidig som det stilles større krav og nye føringer. Økte økonomiske utfordringer er møtt med økt omfang av rapportering, men også mot eksterne finansieringskilder som EU og NFR.

Styringsdialog er et virkemiddel for ledelsen på alle nivå for å følge opp underliggende enheter. Formålet er å få innsikt i enhetens situasjon, muligheter og utfordringer, gi styringssignal, gjensidige forventningsavklaringer, samt å diskutere tiltak og løsninger.

Ledelse og fullmakter går inn under enhetlig ledelse, der en leder er ansvarlig for hele virksomheten på sitt nivå. Dette utfordres ved at medarbeidere innehar en høy grad av autonomi og bestemmer i stor grad selv hvordan man løser egne oppgaver³. Samtidig står organisasjonen ovenfor en mer presset økonomisk situasjon, noe som gir stort krysspress for NTNUs ledere.

³ For vitenskapelig ansatte innebærer dette at standardene for godt arbeid i stor grad settes utenfor NTNU. For teknisk-administrative ansatte legger kravene til god forvaltning tilsvarende føringer.

Rektor har fastsatt ledelsesprinsipper ved NTNU,⁴ som alle ledere skal følge. I tillegg skal ledere følge NTNUs styrings- og delegasjonsreglement,⁵ som fordeler fullmakter og myndigheter til ledere ved NTNU.

Emne og studieporteføljer på NTNU og NV er under endring og utvikling.

Utdanningsområdet ved NTNU finansieres gjennom grunnbevilgning, og en resultatbasert bevilgning som knyttes til endring av studiepoengproduksjon og fullføring av studieprogram. Her er det en utfordring at historisk grunnbevilgning ikke lengre kan kobles til bestemte emner og studieprogram.

Studieporteføljen utvikles innenfor rammer gitt i lov, forskrifter, politiske føringer og NTNUs strategi. Endringer i porteføljen innebærer opprettelser og nedleggelse av studieprogram, dimensjonering av utdanningskapasitet i form av endringer og opptaksrammer, samt revisjon av emnebeskrivelser og studieplaner.

På NV fakultetet pågår en revidering av emneporteføljen og studieprogram som vil endre porteføljen, og da også pengestrømmer på de ulike instituttene. Dimensjoneringsutvalget på NTNU vurderer også å flytte studieplasser mellom fakultet for å best kunne utnytte NTNUs tildelte opptaksrammer fra KD. Fremtidige endringer kan ha store økonomiske effekter knyttet til produksjonsparametere, men også knyttet til undervisningsårsverk for å ivareta porteføljene.

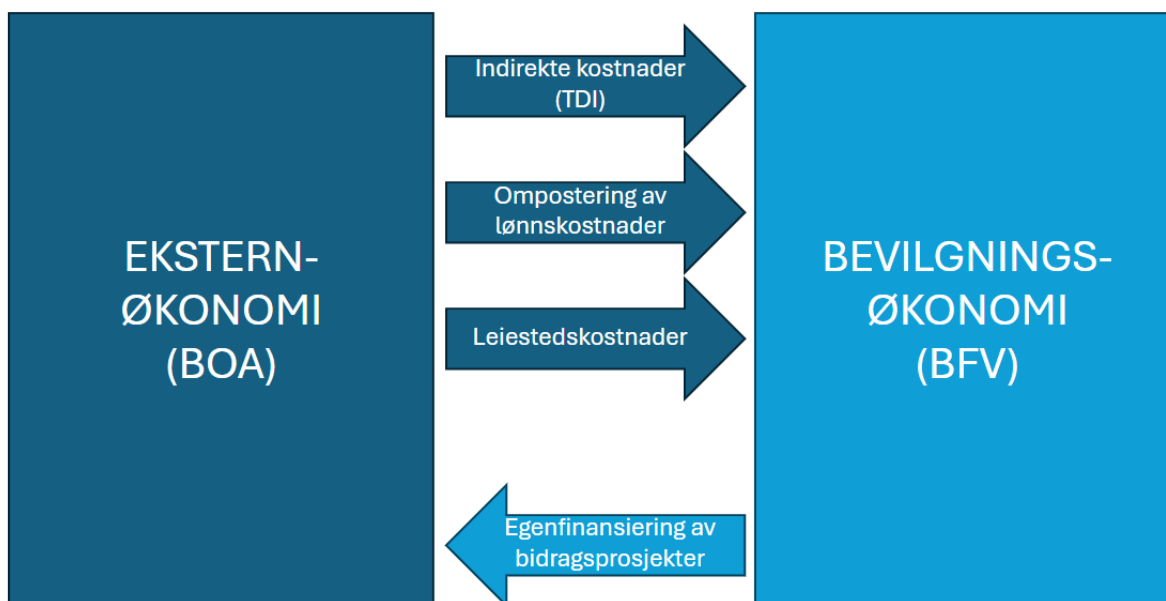
Forskningsporteføljen er finansiert gjennom en kombinasjon av grunnbevilgning, og bevilgninger hentet fra eksterne. Dette gjelder for eksempel forskningsrådet (NFR), nasjonale stiftelser, EUs rammeprogrammer og andre.

Forskningsrådet har de siste årene fått kutt i bevilgninger, noe som har rammet flere programmer og ordninger som er viktige for NTNU. På NV-fakultetet har søknadsvolumet blitt redusert, og det er tendenser til at porteføljen vil reduseres. På den andre siden har fakultetet satset tungt på å søke EU-prosjekt, noe som har gitt vekst i porteføljen. Utfordringen med EU-prosjekt er at disse ikke gir samme kostnadsdekning og vil være mer krevende å gjøre økonomisk bærekraftige enn prosjekt fra andre finansieringskilder. Kunnskapsdepartementet (KD) faset ut sin grunnbevilgning knyttet til EU-aktivitet før NV opplevde størstedelen av sin vekst, men mange prosjekt ble søkt og innvilget under en tid der hvert EU-prosjekt fikk tilleggsfinansiering fra KD. Rektor innførte et plaster på såret med EU medfinansiering, der de som har vekst i sine porteføljer får et bevilgningspåslag for å kompensere for at EU har lavere kostnadsdekning.

Eksternfinansierte prosjekt bidrar til å dekke betydelige lønnskostnader og i tillegg lab/leiestedskostnader ved NV-fakultetet. Dette kan bidra til å redusere behov for nedbemanning eller gjøre fakultetet bedre i stand til å ta vare på lab/leiested/infrastruktur.

⁴ [NTNUs ledelsesprinsipper finnes her.](#)

⁵ [NTNUs delegasjonsreglement finnes her.](#)



Figur 3. Illustrerer sammenhengen mellom eksternøkonomien (BOA) og bevilgningsøkonomien (BFV).

All bidragsfinansiert forskning innebærer at NTNU må bidra med egeninnsats i form av vitenskapelig ansattes tid, bruk av infrastruktur eller direkte egenfinansiering. Etter at Kunnskapsdepartementet faset ut bevilgningseffekter til økt eksternfinansiert aktivitet, må fakultetet mer kritisk vurdere hvor mye egeninnsats som tilføres prosjektene.

Bemanningsplanlegging og strategisk personalplan (SPP) kobler bemanning med aktivitet og finansiering. Operative bemanningsplaner finnes for alle enheter i virksomhetsstyringssystemet Bevisst, og gir en oversikt over enhetens ansatte til enhver tid. Her legger enhetene også inn planlagte rekrutteringer og avganger. Totaliteten av dagens bemanning og planlagte justeringer danner grunnlaget for hver enhets lønnsbudsjett. Lønnsbudsjettet ved NTNU lages automatisk for å sikre at det beregnes på en riktig måte og er ikke avhengig av manuelle excel-maler, slik praksis er ved mange enheter.

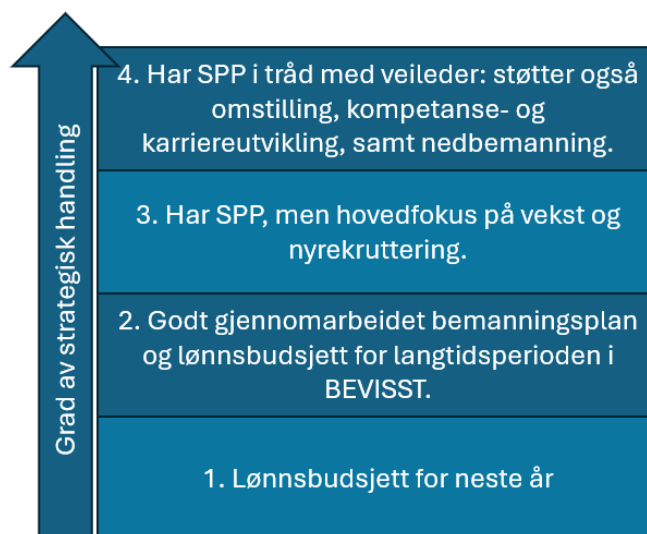


I arbeidet med utvikling og omstilling er strategiske personalplaner (SPP) et nøkkelvektøy for å lykkes. En strategisk personalplan kan beskrives som en helhetlig og langsiktig plan som beskriver enhetens behov for nødvendig kapasitet og kompetanse i langtids-perioden eller lengre, for både utdannings- og forskningsaktiviteten, samt administrative tjenester.

NV har strategisk personalplaner på alle enheter, men kvaliteten og nivået varierer fra 2-3 og opp mot nivå 4. De fleste ser på hvilke strategiske satsninger en vil tilsette, mot forutsatt at det oppnås et handlingsrom for ny bemanning. Det er få som vurderer hvilke stillinger en ønsker å redusere dersom handlingsrommet reduseres. Alle stillinger som tilsettes må være forankret i strategisk personalplan.

Finansiering og økonomistyring har vært utfordrende etter pandemien da det har kommet stadig nye endringer og rammevilkår. Inntektene til NTNU kommer i hovedsak fra to kilder; Bevilgning fra KD samt bidrags- og oppdragsfinansiering til forskning. Bevilgningen fra KD blir fordelt gjennom NTNU sin rammefordelingsmodell (RFM) og videre til instituttene fra fakultetenes viderefordelingsmodeller (VFM). Det har vært betydelige endringer i finansiering fra KD og i NTNUs fordelingsmodeller, som har påvirket enhetenes forutsigbarhet. Eksternfinansierte prosjekt varer vanligvis over flere år og enhetene har en ordreportefølje som også går fremover i tid. De fleste enheter har lønnskostnader som overstiger bevilgningsinntekter fra KD og er helt avhengig av eksternfinansierte midler for å kunne ha handlingsrom til øvrige kostnader. Eksternfinansierte prosjekt fra NFR og EU har typisk under 20% tilslagsprosent, noe som fordrer betydelig innsats og gode virkemidler for å opprettholde eksterne porteføljer. Overordnet handler økonomistyringen på NTNU om at hver budsjett enhet tilpasser sin aktivitet og sine kostnader til enhetens samlede inntektsgrunnlag. For NV er bevilgningsfinansiert bemanning svært tett knyttet opp mot porteføljen av eksternfinansierte prosjekt og tilhørende samspill.

I praksis gjennomføres økonomistyringen ved at det legges langtidsbudsjett to ganger i året. Første år av langtidsbudsjettet detaljeres i kommende års detaljbudsjett. Bemanningsplaner og strategiske personalplaner gir fremtidige lønnskostnader, og mye handler om samspillet med eksterne prosjekt og hvilke handlingsrom de gir til å dekke investeringer og løpende drift. Enheter som har større avvik mot budsjett i løpet av året følges opp særskilt, og det innføres tiltak underveis i året for å redusere risiko.



Figur 4. Viser gradering av modenhetsnivå på hvor langt man har kommet med å arbeide med strategisk personalplan.

Samlet vurdering og tiltak

I en tid der rammebetingelsene endres, og der de politiske signalene om strammere økonomiske rammer framover er tydelige, er det nødvendig for NTNU å tilpasse sin virksomhetsstyring. Tiltakene i virksomhetsstyringen som har fungert adekvat i oppgangstider, vil ikke nødvendigvis være tilstrekkelige til å ivareta NTNUs samfunnsoppdrag og organisasjon på best mulig måte i nedgangstider. Rektor vurderer derfor at NTNU trenger et sterkere fokus på kostnadsnivået og den underliggende kostnadsutviklingen. Det er særskilt viktig å se sammenhengen mellom finansiering, ressurser og aktivitet. Rektor vurderer at prosessene innenfor studie-portefølje-, forskningsportefølje-, budsjett- og bemannings- og planleggingsprosessen *hver for seg* har fungert relativt godt i en tid med økende bevilgninger, og forventinger om økt aktivitetsnivå. Sammenhengene mellom prosessene er derimot ikke godt nok ivaretatt. Det er enkeltområder som særskilt må tilpasses nye rammebetingelser. Rektor ønsker å trekke frem spesielt utdanning, som i stor grad legger føringer for ressursbehovene hos instituttene.

Rektor har per nå iverksatt følgende tiltak som skal styrke virksomhetsstyringen ved NTNU:

- Strategisk personalplan for hele organisasjonen
- Implementering av Dimensjoneringsutvalgets dimensjoneringsmodell for studieporteføljen⁶
- Gjennomgang av egen emne- og studieportefølje
- Retningslinjer for bruk av leiested ved BOA-aktivitet
- Opplæringsprogram for nye åremålsledere som vektlegger helhetlig virksomhetsstyring
- Videreutvikling av virksomhetsstyringssystemet Bevisst, hvor blant annet modul for ressursplanlegging av utdanningsaktiviteten er påbegynt

Dekan har per nå iverksatt følgende tiltak for NV:

- Alle enheter jobber systematisk med strategiske personalplaner. Alle nye stillinger skal være forankret i strategiske personalplaner.
 - Det jobbes med å revidere emneporteføljer og studieprogram
 - Det er innført retningslinjer for bruk av leiesteder for å hente ut potensial for kostnadsdeling av lab/leiested med eksterne brukere.
 - Opplæring av nye åremålsledere, herunder opplæring i økonomi- og virksomhetsstyring.
- Areal og sambruk av lab/leiested er et potensial fakultetet jobber med å hente inn økonomiske effekter av. Det å målrettet dimensjonere enhetens areal er et arbeid som tar tid, men som kan ha store økonomiske konsekvenser. NV er det fakultetet på NTNU som har størst arealkostnader i forhold til bevilgningsnivået.

⁶ Se S-sak 28/24.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan ved Fakultet for naturvitenskap

Signatur: TH

Orienteringssak – Status økonomi NV per 2. tertial og årsprognose

Bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV)

Fakultet for naturvitenskap (NV) hadde ved inngangen av 2025 brukt opp oppsparte avsetninger, hvor ramme drift (RD) hadde negative avsetninger, med motpost på forsinkelser i bruk av midler på strategirammene (ramme strategi og omstilling, og ramme rekrutteringsstilling – hhv. RSO og RRS). NV budsjetterte i 2025 med en nedbygging av strategirammene og en oppbygging av driftsrammen.

Regnskapet per andre tertial hadde et regnskapsmessig overskudd på 8,9 mill. for bevilgningsøkonomien. Det er positive avvik på strategirammene på grunn av forsinkelser i aktivitet, og et negativt avvik på driftsrammen. Prognosen for året er at strategimidler ikke blir brukt like fort som planlagt, og at tiltakene igangsatt for RD ikke gir effekter fort nok.

Risiko i prognose per 2 tertial

Det er i 2025 åpnet for å avslutte BOA-prosjekter, noe som ikke har vært mulig siden overgang til nye systemer etter 2022. Avslutning av prosjekt vil gi en ryddigere portefølje, men også en risiko for at flere må avsluttes med tap (krever tilførsel av egeninnsats). Det er også vekst i fakultetets portefølje av EU-prosjekt, men slike prosjekt krever mer oppfølging og gir mindre kostnadsdekning enn andre eksternfinansierte prosjekt. I takt med vekst i EU-porteføljen har det vært reduksjon av ansatte til å støtte prosjektene. Det pågår rekruttering, men det er fortsatt behov for å leie inn flere konsulenter for å svare på «må-oppgaver». Uten tett nok oppfølging er det krevende å estimere hvor mye enhetene er på etterskudd med tilførsel av egeninnsats.

Lønn følges opp tett gjennom 2025 da fakultetet er helt avhengig av effekter fra ansettelsesstopp. Per andre tertial er det en reduksjon av tekniske og administrative stillinger, en del er virksomhetskritiske og det jobbes med tilsetninger. Det var forventet effekter både til ikke-planlagt avgang og lederskiftet, og per andre tertial er effektene som forventet. Det er nå kjent at pensjonsalder økes til 72 år, men dette gir lite utsatte kostnader i 2025. Det må jobbes videre med å få ansatte til å registrere tid og ferie, da det fortsatt er en risiko at avsetninger til fleksitid og ikke-avviklet ferie gir negative effekter for året (en økning mot nivået ved inngangen til året).

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Det er gjort anskaffelser også i 2025 som er forventet rundt årsskiftet, da også usikkerhet rundt om kostnaden treffer på inneværende år eller neste.

Ramme drift (RD)

Regnskapet viser etter andre tertial (2T) et resultatmessig underskudd på 2,8 mill. på RD. En vesentlig årsak til underskuddet er overforbruk BOA, som oppstår når BOA-prosjekter har mer kostnader enn avtalt finansiering. Enhetenes prognoser per 2T tilsier et resultat 7,4 mill. dårligere enn budsjett. Det vil si et negativt resultat på 2,9 mill. Dette forutsatt bruk av virksomhetskapital, lønnseffekter av lederskifte og av ansettelsesstopp.

66 - Fakultet for naturvitenskap	Ramme drift (RD)					Prognose 2. tertial	Avvik mot prognose 2T
	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjettavvik			
Inngående balanse	22 888	22 888	22 888			22 888	0
Bevilgningsinntekt	-558 676	-343 027	-343 027	0		-558 676	0
Omfordelt bevilgning	-20 152	-11 970	-27 123	15 153		-24 496	4 344
Overføring fra BOA	-309 751	-205 666	-198 084	-7 582		-312 199	2 448
Overføring fra EVU		0	-471	471		-447	447
Andre inntekter	-25 953	-16 115	-13 249	-2 866		-28 109	2 156
Inntekt	-914 533	-576 779	-581 955	5 176		-923 928	9 395
Investering	12 637	9 705	13 158	-3 454		17 402	-4 765
Lønn	547 403	347 053	345 410	1 643		545 516	1 887
Drift	227 526	152 307	143 539	8 768		230 002	-2 476
Egenfinansiering BOA	122 439	81 216	95 779	-14 563		133 389	-10 950
Egenfinansiering EVU	78	52	458	-406		536	-458
Kostnad	910 083	590 333	598 344	-8 011		926 845	-16 762
Resultat	-4 449	13 554	16 389	-2 835		2 918	-7 367
Utgående balanse	18 439	36 442	39 277			25 806	

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

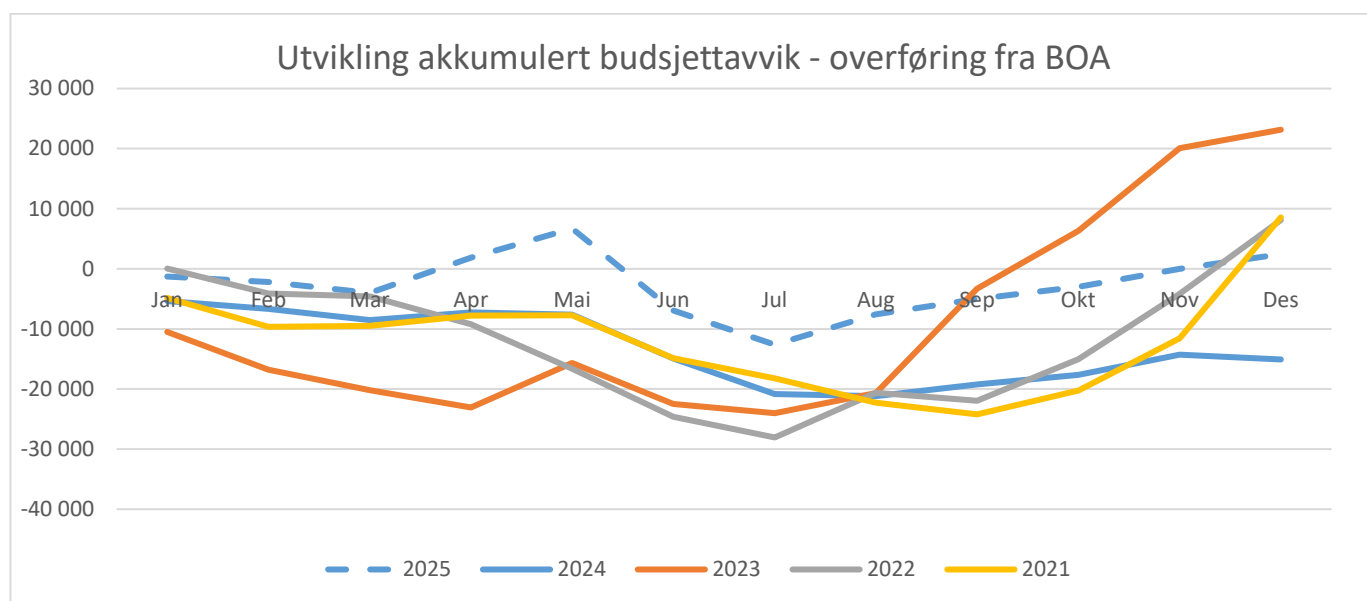
Inntekter

Fakultetet har i 2025 budsjettert med 915 mill. i inntekter, fordelt på bevilgningsinntekt fra Kunnskapsdepartementet (KD), overføringer fra eksternfinansiert aktivitet, og andre salgsinntekter. Regnskapet hittil i år viser et inntektsnivå 5,2 mill. høyere enn budsjett hittil i år.

Per andre tertial har fakultetet avvik på omfordelt bevilgning. Dette har flere årsaker, men de største faktorene er at høyere beløp av EU-insentivmidler er utbetalt enn budsjettert, uplanlagte tildelinger, for eksempel innen fleksibel og desentralisert utdanning. Disse inntektene er hensyntatt i prognosen (4,3 mill.). I tillegg skyldes avviket en regning estimert til 5 mill. som var budsjettert tidlig i 2025, men som ikke har kommet. Denne regningen er en etterbetaling av tilbakebetaling av MSCA toppfinansiering. Dette er en ordning innført for å stimulere til deltakelse i MSCA-programmet, og sørger for at utenlandske MSCA-forskere på opphold i Norge får samme lønnsnivå som norske forskere på samme nivå. NTNU sentralt dekker 50% av toppfinansieringen og fakturerer fakultetene

etterskuddsvis. Denne faktureringen har ikke blitt gjort de siste årene, og ved budsjettidspunkt 2025 signaliserte rektor at etterslepet blir fakturert på vårparten 2025.

Overføringer fra BOA er inntekter fra eksternfinansierte prosjekter. Når ansatte jobber mot et BOA-prosjekt fører disse timer mot prosjektet, som gir overføringer til bevilgningsøkonomien direkte gjennom dekning av lønnskostnad, og indirekte gjennom dekning av indirekte kostnader. I tillegg kan prosjekter bruke fakultetets leiesteder, og det gir dermed inntekter til bevilgningsøkonomien. Per andre tertial ligger fakultetet 7,6 mill. dårligere enn budsjett, på grunn av forsinket aktivitet og etterslep etter sommeren. Historisk sett ser vi en større BOA-aktivitet i tredje tertial enn de to første. Enhetene forventer derfor at vi når budsjettet og samtidig øker prognosen med 2,5 mill. mer i inntekter fra BOA.



Samme effekter av etterslep etter sommeren, har vi også på andre inntekter. Vi har per andre tertial et negativt avvik på 2,9 mill., men dette og mer til forventes hentet inn innen årsslutt og prognosen er derfor justert opp med 2,2 mill.

Totalt i prognosen forventes 9,4 mill. mer i inntekter mot budsjett. En risiko på inntektssiden er hvorvidt fakultetet får regningen på etterslep mht tilbakebetaling av MSCA toppfinansiering. Hvorvidt denne regningen blir belastet, avgjør i stor grad om RD bygger opp eller ned avsetningene.

Kostnader

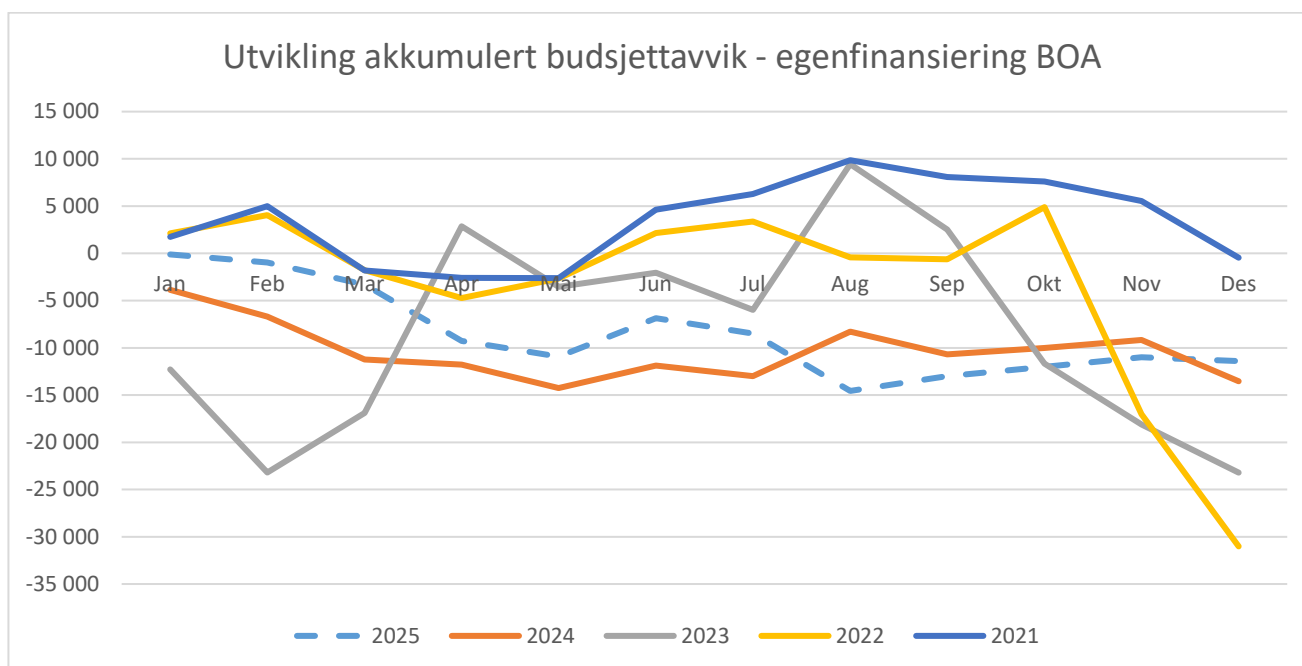
Det totale investeringsnivået ved fakultetet er lavt, men per andre tertial har fakultetet brukt 3,5 mill. mer på investeringer enn budsjettet. Hovedårsaken er at fakultetet går inn med en andel til NORTEM II, hvor kostnaden er budsjettet som en driftskostnad, men kostnaden har blitt regnskapsført som investering. Prognosen er oppdatert tilsvarende. Bruk av virksomhetskapital til investeringer ved institutt for materialteknologi forklarer videre avviket. Når virksomhetskapital brukes til investeringer

omposteres virksomhetskapsital som inntekt for drift, mens kostnaden til investeringen føres som investering. Øvrige enheter rapporterer om lav og forsinket investeringsaktivitet.

Dekan innførte i mars 2024 ansettelsesstopp, som har blitt videreført i 2025. I tillegg har vi i 2025 hatt et lederskifte, hvor det i budsjettet ble forutsatt at en del av de nye lederne var interne og ville frigjøre handlingsrom. Da det var umulig å forutsi hvor effektene av dette kom, ble det konsolidert med 7,9 mill. lavere lønnskostnad på fakultetsnivå for å hensynta disse effektene. Per andre tertial har NV lønnskostnader 1,6 mill. lavere enn budsjett.

Per august er det regnskapsført 8,8 mill. lavere driftskostnader enn budsjettet. Det er planlagt et høyt aktivitetsnivå ut året og økte leiestedskostnader. Det er planlagt økt innleie av konsulenter og vikarer. Samlede driftskostnader må sees mot investeringskostnadene, der tilførsel av virksomhetskapsital gir reduksjon av drift som motpost til økte investeringer.

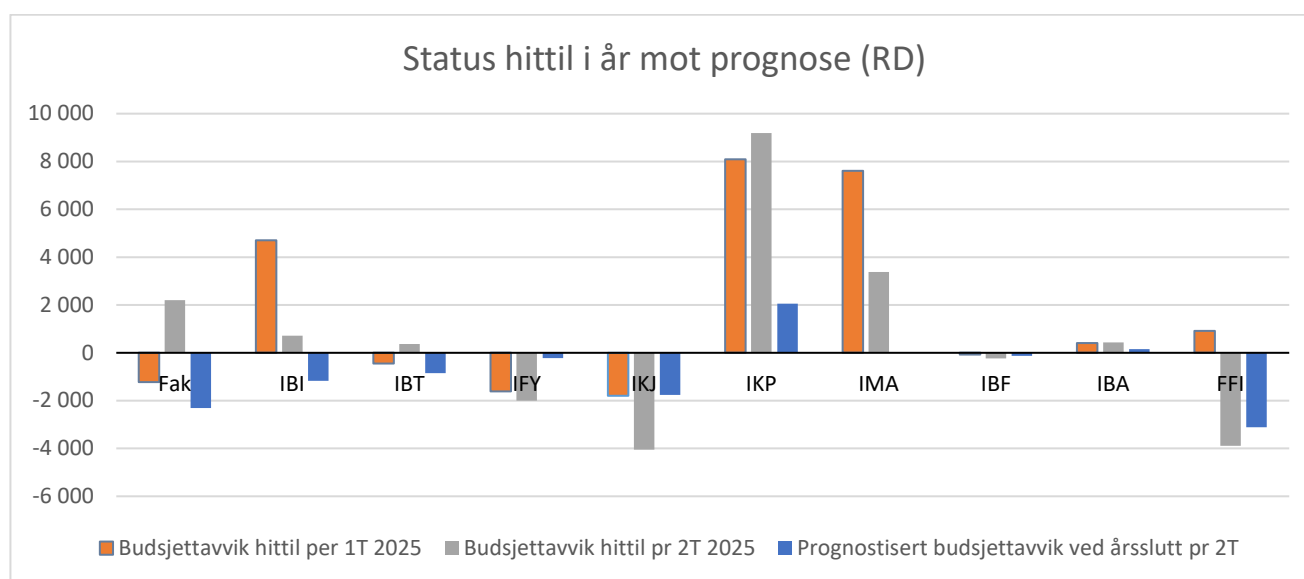
Egenfinansiering BOA har et merforbruk på 14,5 mill. mot budsjett. Regnskapet på egenfinansiering kan deles opp i direkte egenfinansiering inn til BOA-prosjekter (negativt avvik 5,7 mill.), overforbruk BOA (negativt avvik 15 mill.) og avslutning bidragsprosjekt (positivt avvik 6,1 mill.). Hele merforbruket på egenfinansiering skyldes altså overforbruk BOA. Mye av overforbruk ligger på EU-finansierte prosjekt, der en del er reelt (for lite tilførsel av egeninnsats) og en del ligger på større prosjekt som er til avslutning. Når et EU-prosjekt skal avsluttes er det en rekke forhold som vil påvirke hvor mye egeninnsats som må tilføres, herunder valuta og restmidler hos partnere på prosjektet. Det krever mye ressurser å holde EU-porteføljen oppdatert med løpende fremdrift, valuta og oversikt over partnere. Det har de siste årene vært større vekst i EU-porteføljen enn planlagt av enhetene, og uventet avgang av personell har gitt utfordringer med å holde porteføljen oppdatert. Enhetene har prognose for året omtrent på samme nivå som etter andre tertial, men signaliserer usikkerhet knyttet til effekter knyttet til avslutning av prosjekt.



For å finansiere administrasjon og støttepersonell er enhetene helt avhengig av positiv netto mellom inntekter fra prosjektporteføljen og egenfinansiering til prosjektene. Trenden de siste årene har vært spesiell høy eksternfinansiert aktivitet i siste tertial, herunder større inntekter fra prosjektporteføljen og tilførsel av egeninnsats til prosjektene.

Instituttene og felles forskningsinfrastruktur (FFI) gir prognoser hvert tertial på ramme drift (RD). Selv om prognosene samlet sett er dårligere enn budsjettet, er det variasjoner mellom enhetene. Enhetene rapporterer at de har kuttet der de har sett muligheter, men varsler samtidig at det er krevende å anslå hvor bemanningsstopp vil ha effekter. Det er noen enheter som per andre tertial har gode resultat, det er også her det signaliseres størst risiko for økte kostnader siste tertial. Disse instituttene har størst eksternfinansiert portefølje og de prosjektene med størst risiko for økt egeninnsats ut året.

For at NV skal levere godt i 2025 må instituttene levere bedre resultat enn i egne budsjett. Det handler om at fakultetet har konsolidert effekter knyttet til ikke-planlagt avgang (bemanningsstopp) og andre forhold, som ikke lett kunne henføres den enkelte enhet. Ut fra enhetenes prognoser for året er det samlet sett en risiko for at NV ender på et resultat for 2025 dårligere enn budsjett, og med det går ut av året med økte negative avsetninger på RD.



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

Ramme Strategi- og omstilling (RSO)

	Ramme strategi og omstilling (RSO)				Prognose 2. tertialet	Budsjettavvik ved prognose
	Årsbudsjett	Budsjett	Regnskap	Avvik hittil i år		
		hittil i år	hittil i år			
Inngående balanse	-17 833	-17 833	-17 833		-17 833	0
Bevilgningsinntekt	-11 725	-7 199	-7 199	0	-11 725	0
Omfordelt bevilgning	-10 942	-7 234	-5 884	-1 350	-10 942	0
Overføring fra BOA	1 116	200	2 068	-1 868	1 116	0
Andre inntekter	0	0	2	-2	0	0
Inntekt	-21 551	-14 233	-11 014	-3 219	-21 551	0
Investering	10 500	7 000	1 862	5 138	10 500	0
Lønn	2 959	921	1 832	-910	2 848	111
Drift	12 204	5 271	3 281	1 991	11 204	1 000
Internhusleie	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	26	17	-759	776	26	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0
Kostnad	25 689	13 210	6 215	6 995	24 578	1 111
Resultat	4138	-1023	-4799	3776	3 027	1 111
Utgående balanse	-13 695	-18 856	-22 632		-14 806	1 111

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

RSO-prosjekt er i stor grad midler til vitenskapelig utstyr, midler til stjerneprogram og cash-bidrag til større sentre. Her er det typisk vesentlig forsinkelse mellom tildeling og bruk av midler. En del av forsinkelsen skyldes at midler til gamle stjerneprogram ikke er benyttet. Den største delen av forsinkelsen skyldes bruk av cash-bidrag, en forsinkelse som øker som følge av ny praksis (SENTEGEN) fra 2023 da prosjektene i større grad selv velger hvilken finansieringskilde som benyttes først og sist (RSO-midler eller midler fra eksterne). Bruk av cash-bidrag fra rektor er typisk driftskostnader som flyttes fra BOA-prosjekt til RSO (SENTEGEN). Innovasjon- og nyskappingsaktivitet, organisasjonsprosjekt, tverrgående prosjekt og utdanningsprosjekt er i stor grad mindre prosjekt med liten forsinkelse mellom tildeling og bruk

For 2025 er det forventet at det vil ligge igjen avsetninger på forskningsprosjekt, men da i stor grad avhengig av bruk av stjernemidler og cash-bidrag fra rektor. Per andre tertial signaliseres det noe bruk av cash-bidrag, men det foreligger stor usikkerhet om eksterne midler vil bli brukt i stedet for RSO-midler.

Ramme Rekrutteringsstillinger (RRS)

Rekrutteringsstillinger er stipendiat og postdoktorstillinger som tildeles som øremerkede stillinger fra rektor og frie stillinger fra NV.

Øremerkede stillinger er stillinger øremerket fra rektor og 3 stillinger til MNT fag øremerket fra KD. Ny praksis (SENTEGEN) medfører direktefinansiering til prosjektnivået heller enn tidligere praksis (der midler gikk via fakultetsnivået og ble tildelt etter tilsetning). Direkte tildeling til prosjektnivået

fører til at avsetninger (forsinkelse tildeling og bruk) flyttes til det enkelte prosjekt. I praksis fører dette til at fakultetsnivået i større grad får negative avsetninger som en motpost til positive avsetninger på projektnivået.

De frie stillingene tildeles NV hvert år med flerårig bevilgningseffekt. For 2025 er dette 11 stipendiater og 2 postdoktorer. Tilbake i tid har det blitt tildelt flere stillinger til instituttene enn det fakultetet har fått tildelt i bevilgning fra rektor. Årsaken til forskuttering av stillinger har vært for å hensynta forsinkelser i tilsetninger og for å bygge ned avsetninger. Tidligere forsinkelser har vært både for øremerkede og frie rekrutteringsstillinger.

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Prognose 2. tertia	Budsjettavvik ved prognose
Inngående balanse	-11 085	-11 085	-11 085		-11 085	
Bevilgningsinntekt	-89 262	-54 807	-54 807	0	-89 262	0
Omfordelt bevilgning	5 599	3 498	-470	3 968	-600	6 199
Overføring fra BOA	6 768	4 274	5 826	-1 552	6 768	0
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0	0
Andre inntekter	0	0	45	-45	0	0
Inntekt	-76 895	-47 035	-49 406	2 371	-83 094	6 199
Investering	0	0	109	-109	0	0
Lønn	77 446	51 450	42 841	8 609	70 266	7 180
Drift	5 877	2 785	6 615	-3 830	11 377	-5 500
Internhusleie	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	-6 429	-3 758	-4 666	908	-6 429	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0
Kostnad	76 895	50 476	44 899	5 578	75 214	1 681
Resultat	0	3442	-4507	7948	-7 880	7 880
Utgående balanse	-11 085	-7 644	-15 592		-18 965	7 880

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

NV benytter typisk frie stillinger til startpakker for vitenskapelig og som støtte inn i større senter. Støtte inn i større senter er en forutsetning for at rektor skal stille med øremerkede stillinger. NTNU har også tidligere hatt et EU-insentiv som betyr at institutt som får tildelt større EU-prosjekt får tildelt en av fakultetets frie rekrutteringsstillinger. Dette har blitt utfaset fra og med 2025. I ny rammefordelingsmodell er det vedtatt å tildele øremerkede stillinger også til EU-prosjekt (6 mnd. effekt). Dersom denne effekten utbetales i 2025 vil det bidra til overskudd på RRS-porteføljen da NV har mange EU-tilsatte rekrutteringsstillinger. Foreløpig er ikke effekten hensyntatt i prognose da det fortsatt ikke er klart hva dette vil bety. Likeledes er det heller ikke hensyntatt utfasing av andre EU-insentiv som påvirker Ramme Drift (RD) og hva lovte overgangsordninger faktisk vil bety.

Hittil i 2025 er det tilsatt færre rekrutteringsstillinger enn forutsatt i budsjett. Deler av tilsetningene skyldes historiske avsatte stillinger som for det meste består av stillinger inn til EU-prosjekter som ble tildelt under gammel incentivordning. Tildelingen av rekrutteringsstillinger til startpakker følger naturlig nedgangen av ansettelse av vitenskapelige. Det planlegges også for en større tilsetning i 2026 som en del av startpakker i forbindelse med nye instituttledere, som gjør at NV holder igjen en del av handlingsrommet i 2025 til 2026 (dette gjelder handlingsrommet for postdoktorer).

BOA-aktivitet og samspill

NV fakultetet er avhengig av en høy portefølje eksternfinansierte prosjekt. Dette gir ikke bare dekning av time- og leiestedskostnader, men bidrar også til dekning av indirekte kostnader. Det hentes betydelige BOA-inntekter per andre tertial, samtidig som en del av tilførte EU-insentiv bidrar til økt egenfinansiering i forhold til budsjett.

	BOA-aktivitet per 2T				
	2021	2022	2023	2024	2025
NFR	150 385	165 172	190 219	182 855	160 833
EU	27 550	38 932	42 090	65 255	65 749
Andre bidrag	40 590	47 483	39 660	36 549	38 551
Oppdrag	6 197	7 762	8 490	30 909	32 192
Sum	224 722	259 349	280 459	315 568	297 325
Utvikling fra foregående år	30 %	15 %	8 %	13 %	-6 %

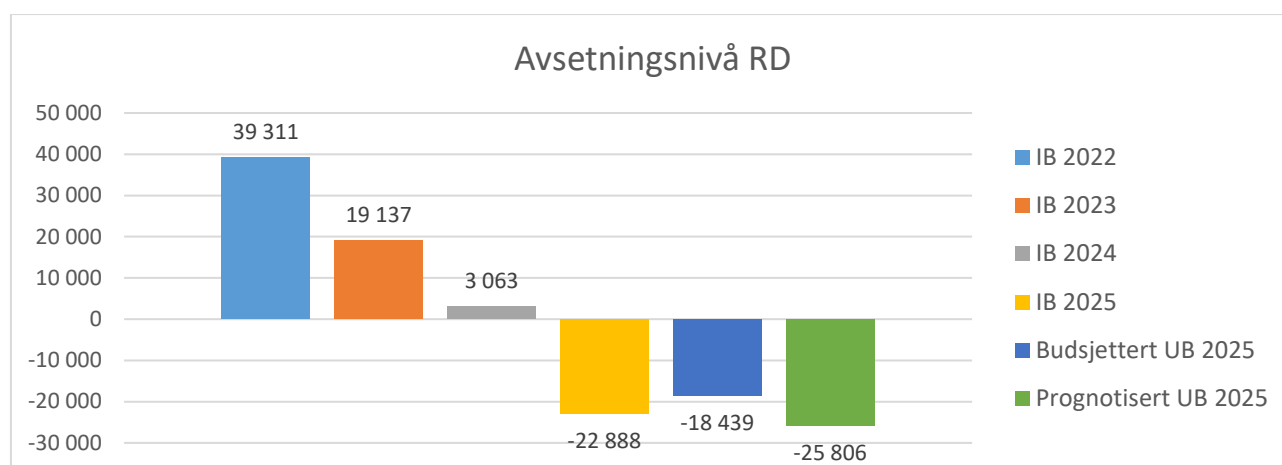
Det har over tid vært tendenser til redusert NFR-finansiert aktivitet. Det jobbes med å søke både på større NFR-finansierte senter og på FRIPRO, men det er nødvendig med betydelige tilslag for å opprettholde porteføljen. Dersom porteføljen ikke opprettholdes, vil det være krevende å forsvare planlagt bemanning og eksisterende portefølje av lab/leiested med tanke på økonomisk bærekraft. EU-aktiviteten ved fakultetet vokser, men etter andre tertial er det betydelige BOA-overforbruk som påvirker aktivitetstallet (blir kunstig lavt). Det vil jobbes med å redusere overforbruket mot årsskiftet i takt med økt støtteapparat og avslutning av prosjekt.

	BOA-samspill mot RD per 2T				
	2021	2022	2023	2024	2025
Dekning indirekte kostnad fra BOA	-82 287	-98 619	-95 996	-99 013	-104 710
Lønnsoverføring fra BOA	-23 271	-36 078	-41 680	-50 806	-61 495
Leiestedsinntekt fra BOA	-29 763	-42 314	-13 391	-24 994	-23 985
Sum overføring fra BOA	-135 321	-177 011	-151 067	-174 813	-190 190
Egenfinansiering BOA fra RD	45 865	63 150	45 118	72 325	80 220
Egenfinansiering BOA fra RSO	20 713	21 680	0	-192	-213
Overforbruk BOA			12 784	4 331	14 898
Avslutning bidragsprosjekt	-4 066	1 195	-153	-161	-4 642
Sum egenfinansiering	62 512	86 025	57 749	76 303	90 263
Netto overføring fra BOA	-72 809	-90 986	-93 318	-98 510	-99 927
Andel nettooverføring av BOA-aktivitet	32,4 %	35,1 %	33,3 %	31,2 %	33,6 %

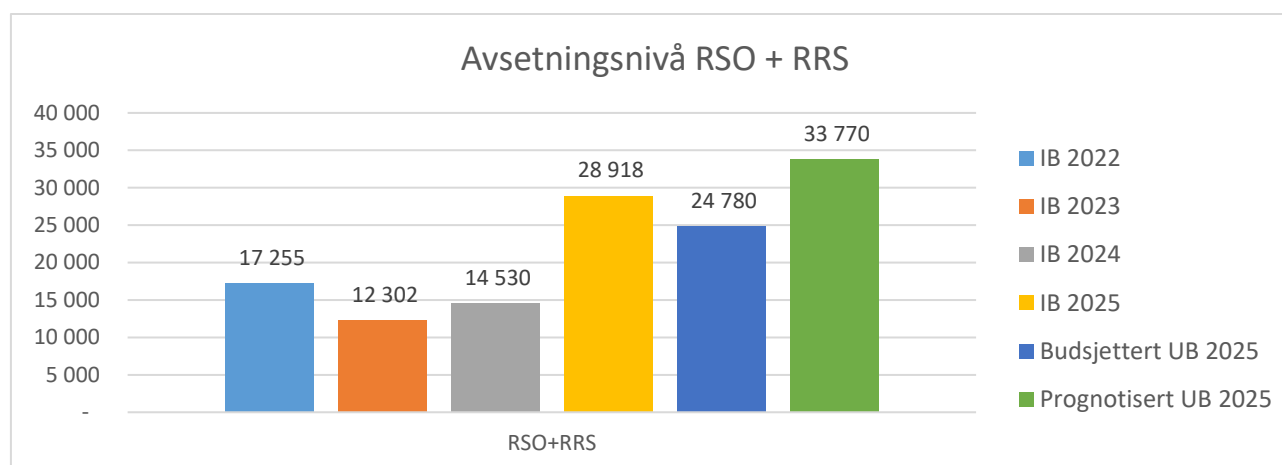
Til tross for at tallene viser redusert BOA-portefølje per andre tertial er det nye rekorder i samspill-inntekter. Det er videre vekst i leiestedsinntekt fra eksterne prosjekt og også lønnsførsel (som også gir dekning indirekte kostnader). Egeninnsats øker, da ikke minst knyttet til BOA-overforbruk (i stor grad knyttet til EU-porteføljen). Prognosen for året er samlet aktivitet som i 2024, en reduksjon på NFR og videre vekst i EU-porteføljen.

Avsetningsnivå

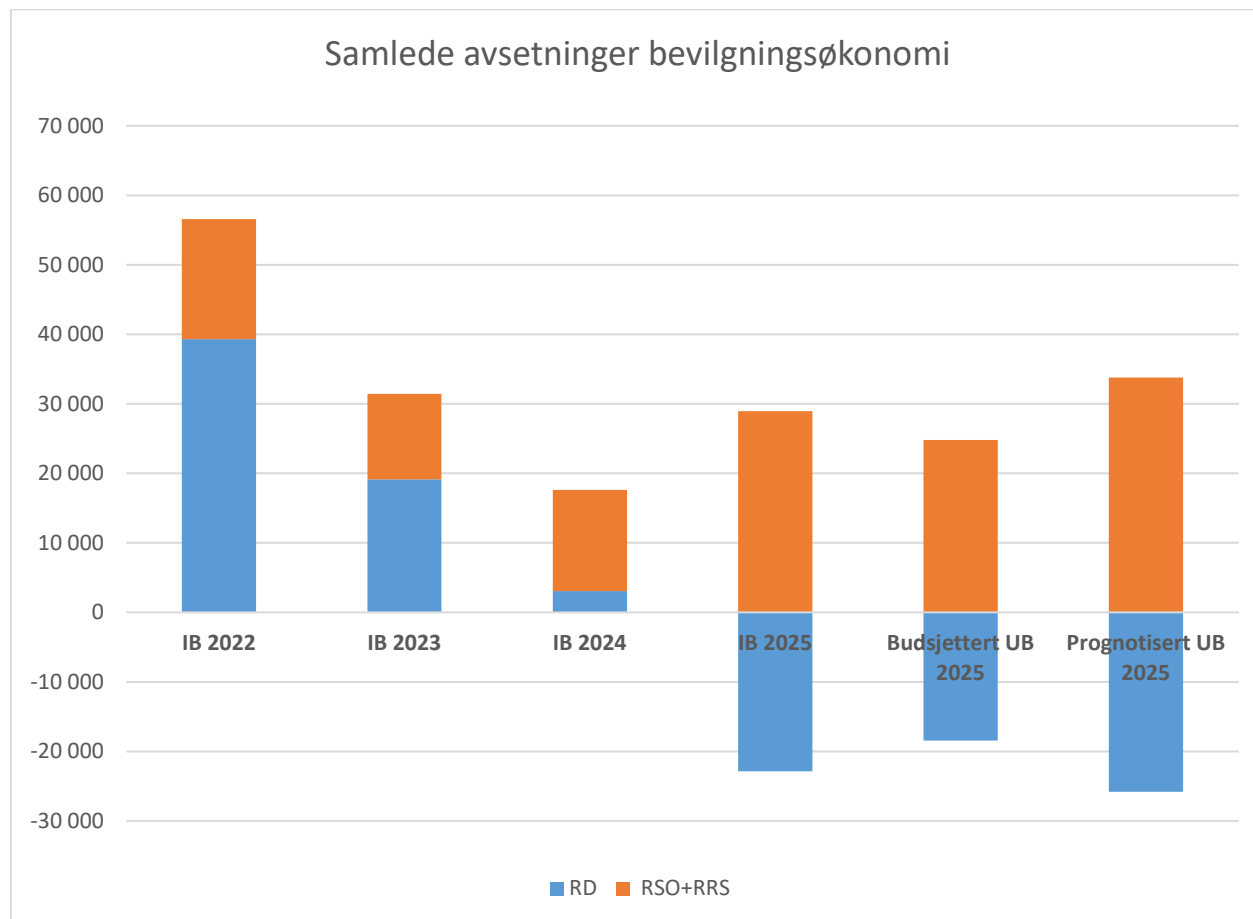
NV har redusert avsetninger i takt med føringer og forventninger fra rektor. Økte kutt i bevilgning har gitt en raskere nedgang enn forventet. Budsjettet for 2025 var et positivt resultat på Ramme Drift (RD) og med det starte oppbygging av avsetninger igjen etter fjorårets underskudd. Det er fortsatt mulig med et positivt resultat, men det forutsetter utsatte kostnader eller at enhetene leverer bedre enn forutsatt i egne prognoser.



For strategirammene er det utsatt aktivitet og bruk av midler. En del av de større prosjektene som har ubrukte cash-bidrag fra rektor går mot avslutning, og fakultetet må regne med en betydelig reduksjon av avsetninger på strategirammene de neste årene.



Rektor styrer fakultetet på samlet avsetningsnivå i bevilgningsfinansiert aktivitet. Strategimidler må benyttes til bestemte formål innen en tidsperiode, og det er kritisk for fakultetet å bedre resultat på driftsrammen (RD) i takt med reduksjon av avsetninger på strategirammene (RSO og RRS).



Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: TH

NVS-sak 13/25: LTB NV 2026-2029

Tilråding:

Fakultetsstyret tar arbeidet med LTB 2026-2029 til etterretning, og forstår at det kan bli nødvendig med ytterligere tiltak for å nå rektors resultatkrav for langtidsperioden.

Oppdatering av forutsetninger for langtidsbudsjett (LTB)

Fakultetsstyret ved NV vedtok strategisk personalplan og langtidsbudsjett runde 1 i NVS-sak 8-25 før sommeren. Siden vedtaket ble fattet har det kommet endringer som reduserer fakultetets handlingsrom fremover. Formålet til saken er å orientere om økt utfordringsbilde fra leveranse før sommeren.

Hovedbudskapet fra forrige runde med langtidsbudsjett var at Fakultetet for naturvitenskap står overfor en krevende økonomisk situasjon også i perioden 2026–2029. Bevilgningene fra KD og NTNU reduseres, noe som medfører et betydelig behov for tiltak. Alle institutt rapporter om en presset økonomisk situasjon, og alle må tilpasse seg lavere

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.

bevilgningsnivå og relativt høy lønnsandel. Siden forrige runde er det signal om økte kutt i bevilgning samtidig som økt pensjonsalder (til 72 år) gir mindre planlagt avgang. Det er viktig å påpeke at det er noen uker til endelig versjon av runde 2 langtidsbudsjett skal leveres, og det kan fortsatt komme endringer fra KD (statsbudsjettet i oktober) eller fra rektor (rammefordeling) før endelige planleggingsrammer er klare. Rektor forventer at NV styrer mot 3-8 prosent avsetninger i langtidsperioden for bevilgningsfinansiert aktivitet.

Reduserte Inntektsrammer i langtidsperioden

I september 2025 jobber enhetene med å estimere aktivitetsnivået fremover på tre inntektsparametere:

- Endring i produksjon av studiepoengekvivalenter (SPE)
- Endring i avlagte doktorgrader
- Endring i EU-aktivitet

Instituttene samlet sett vurderer fortsatt en relativ stabil utvikling. Selv med et historisk høyt nivå aktive doktorgrader er utsiktene for doktorgradsproduksjon estimert til å være synkende i langtidsperioden. EU-aktiviteten forventes å være på et toppnivå i 2025, deretter en utflating før en reduksjon. Samtidig sender fakultetet rekordmange EU-søknader høsten 2025, og forutsatt samme tilslagsprosent som tidligere år (ca. 17%), er det muligheter for mer vekst enn forutsatt. Endring i EU-aktivitet utleder en 20% endring i bevilgning basert på samlet endringstall i aktivitet (EU-medfinansiering). Utfordringen med EU-medfinansiering er at den finansieres med et spleiselag mellom fakultetene. Hvorvidt effekten samlet er positiv eller negativ for fakultetet vil avhenge av andre enheters endring. Når alle enheter har estimert fremtidig produksjon venter NTNU på statsbudsjettet før rammefordelingsmodellen (RFM) kjøres for å fordele midler fra Kunnskapsdepartementet (KD) til fakultet og fellesadministrasjon.

I forhold til rammer fra rektor i mai vedtok NTNU-styret (S-sak 28/25) i juni at en del nye større satsninger skal finansieres gjennom et spleiselag mellom enhetene. Dette handler blant annet

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

om finansiering av nye utdanningstjenester, underdekning ramme felles, finansiering av tjenester fra e-infrastrukturutvalget, nytt HR-system og nye nettsider. Samlet gir det en videre reduksjon i bevilgning for NV-fakultetet på ca. 3 mill. fra 2026. Gjærevollsenteret har rektorfinansiering som fases ut i 2027 (4,4 mill.) og det er sendt ny søknad om videreføring av støtte fra rektor. Lukking av modellen handler om forskjeller mellom KDs finansieringsmodell, rektors rammefordelingsmodell og NVs viderefordelingsmodell. Endelig lukking vil bli klart først etter at forslag til statsbudsjett legges frem.

For å kompensere for reduksjon i bevilgning i 2026 har fakultetet avtalt et lån av rektor på 12 mill. i 2026. Dette var i utgangspunktet tiltenkt tilbakebetalt i de kommende tre år, men rektor har godtatt tilbakebetaling fra 2028 og de kommende tre år. Kuttet i bevilgning i 2027 blir betydelig, noe som forsterkes om Gjærevollsenteret ikke får tilført ny rektorfinansiering.

Andre endringer i bevilgning	2025	2026	2027	2028	2029
Nye studieplasser	-1 760	-1 760	-880		
Generelt bevilgningskutt	-2 275	-6 996	-6 888	-6 792	-6 798
Andre endringer	-565	-14 551	825	4 972	5 046
<i>BYRK endrer fakultetstilhørighet</i>	-52				
<i>SB 2023: Studieavgift utenfor EØS og Sveits</i>	-1 713				
<i>Gjærevollsenteret 4 mill. i 2023-2026</i>			-4 427		
<i>Overgangsordning nytt finansieringsystem (RNB2020 MNT)</i>	400			-400	
<i>Utfasing av EU-forskuttering</i>	665	-11 187	5 145	5 739	5 016
<i>FDVu: Finansiering av nye utdanningstjenester</i>		-62	-68		
<i>Etablering av ramme faglige fellestjenester</i>	135				
<i>Finansiering av underdekning av ramme felles</i>		-522			
<i>FDVu: Finansiering av tjenester fra e-infrastrukturutvalget</i>		-939			
<i>FDVu: nytt HR-system</i>		-605	394	-356	43
<i>FDVu: Nye nettsider</i>		-514	-219	-11	-13
<i>Finansiering av varig bevilgning EiT</i>		-394			
<i>Finansiering av økt bevilgning for norskkurs</i>		-194			
<i>Finansiering av økt bevilgning UniPed</i>		-132			
Lukking av modellen	-1 990	5 901	-102	1 917	2 580
Total endring basis	-6 589	-17 406	-7 045	97	828

Tabell 1: Andre endringer i bevilgning i langtidsperioden (i tusen kroner).

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Bevilgningsinntekt	2025	2026	2027	2028	2029
Fjorårets bevilgning	563 851	558 676	543 011	536 648	538 875
Andre endringer i bevilgning	-6 589	-17 406	-7 045	97	828
Studiepoengbev.	-837	894	-344	383	411
Doktorgradsbev.	-362	-1 434	749	621	-190
EU-medfinansiering	4 265	3 881	1 753	1 406	-178
Sum aktivitetsendring	3 065	3 341	2 158	2 411	43
Finansiering av EU-medfinansiering	-1 650	-1 601	-1 475	-281	298
Sum RD-bevilgning	558 676	543 011	536 648	538 875	540 043

Tabell 2: Bevilgningsinntekt i langtidsperioden (i tusen kroner).

Lån fra rektor	2025	2026	2027	2028	2029
Overgangslån insentivordning		12 000		-4 000	-4 000
Sum bevilgningsinntekt	558 676	543 011	536 648	538 875	540 043
Sum bevilgningsinntekt og overgangslån	558 676	555 011	536 648	534 875	536 043

Tabell 3: Totale rammer inklusiv overgangsordning utfasing EU-forskuttering

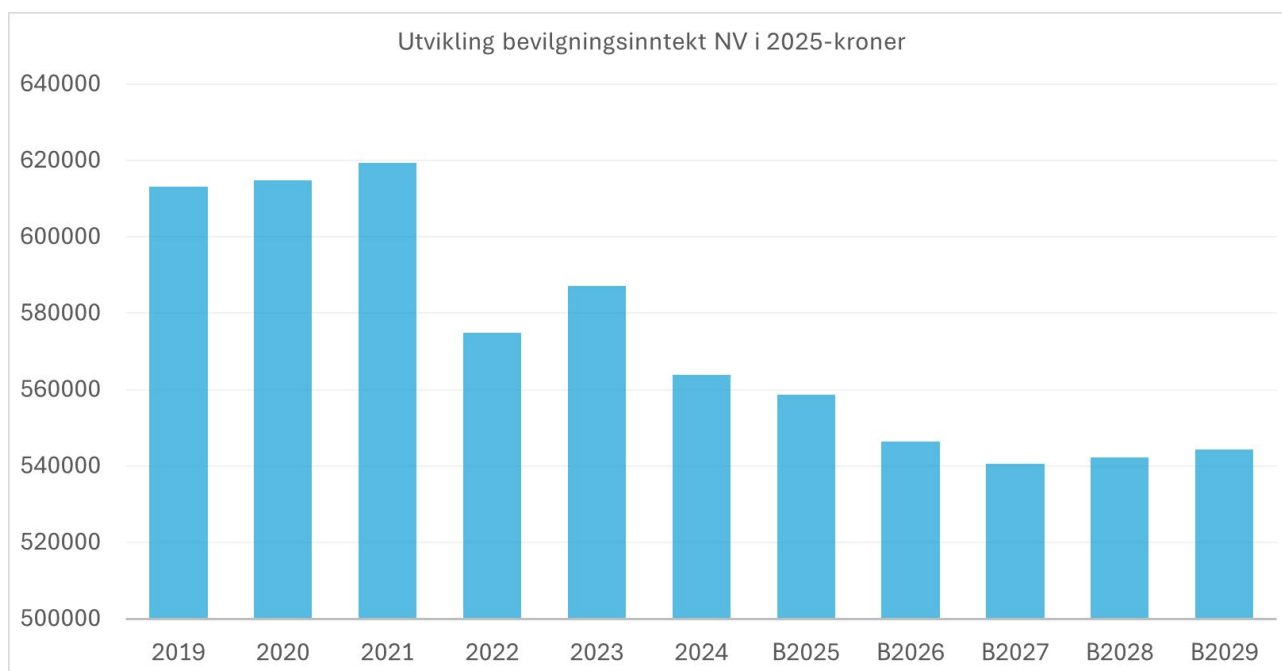


Diagram 1: Bevilgningsinntekt i 2025-kroner med foreløpige planleggingsrammer

Fakultetets samlede planleggingsramme fordeles til underliggende enheter gjennom fakultetets viderefordelingsmodell (VFM). Her er det nye effekter knyttet til prosess for faglig integrasjon der det er flyttet emner mellom institutt på NV med tilhørende bevilgningsendringer. Endringene er størst fra institutt fra materialteknologi til institutt for kjemi, der det både er flyttet emner og personell. Her går Dekan inn med omstillingsmidler som vil påvirke endelig fordeling av bevilgning.

Foreløpige rammer fra rektor tilsier en reduksjon av rammer i forhold til foregående budsjetttrunde, og enhetene må planlegge for både bemanningsreduksjon og øvrige tiltak for å komme i økonomisk balanse. Fakultetet praktiserer rammestyring som gir instituttene en frihet til å dimensjonere bemanning ut fra forventede inntekter. Rammestyring utfordres i nedgangstider som setter større krav til prioriteringer og arbeid på tvers av institutt.

Økte kostnader i langtidsperioden

Fakultetets hovedutfordring er reduserte rammer og økende andel lønn av bevilgninger. Alle enheter har oppdatert sine bemanningsplaner og planlagt eventuelt fremtidige stillinger fra strategisk personalplan.

Siden forrige runde av langtidsbudsjett er pensjonsalder økt til 72 år, noe som vil utsette en del planlagt avgang (og tilhørende lønnskostnader). Langtidsbudsjettet forutsetter betydelig reduksjon av areal og effektivisering av studieporteføljen. Det er risiko for at igangsatte tiltak og tilhørende kostnadsreduksjon tar lengre tid enn bevilgingsreduksjon.

Den reduksjonen enhetene nå planlegger i faste stillinger (kjent avgang) er ikke tilstrekkelig for å oppnå balanse i langtidsperioden. Det betyr at fakultetet i tillegg til nedbemanning i faste stillinger er avhengig av å redusere antallet midlertidige stillinger og en fortsatt streng kontroll knyttet til nye stillinger ved ikke planlagt avgang. I langtidsperioden er både driftskostnader og investeringer lagt på et svært lavt nivå.

Samspeillet med eksterne prosjekt (overføringer fra BOA og egeninnsats) forutsettes på et stabilt nivå gjennom langtidsperioden samtidig som enhetene planlegger med redusert

eksternfinansiert aktivitet. Om det skal være mulig innebærer det en strammere praksis i forhold til kostnadsførsel av lønn og leiestedsbruk mot eksterne prosjekt, samtidig som egenfinansiering reduseres inn i nye prosjekt. En økt BOA-portefølje kan bidra til økt handlingsrom, men flere institutt melder om at flere prosjekt ferdigstilles i forhold til forventet tilsig av nye prosjekt. Fallende samspill-inntekter eller økt egenfinansiering i forhold til enhetenes langtidsbudsjett vil innebære større krav til nedbemanning.

Fakultetet har samlet sett ikke økonomisk buffer for nye satsinger eller å godt ta vare på kritisk infrastruktur. For å kunne skape nye handlingsrom må igangsatte tiltak videreføres, og det bør vurderes muligheter for ytterligere tiltak.

Økte utfordringer til bemanningsreduksjon

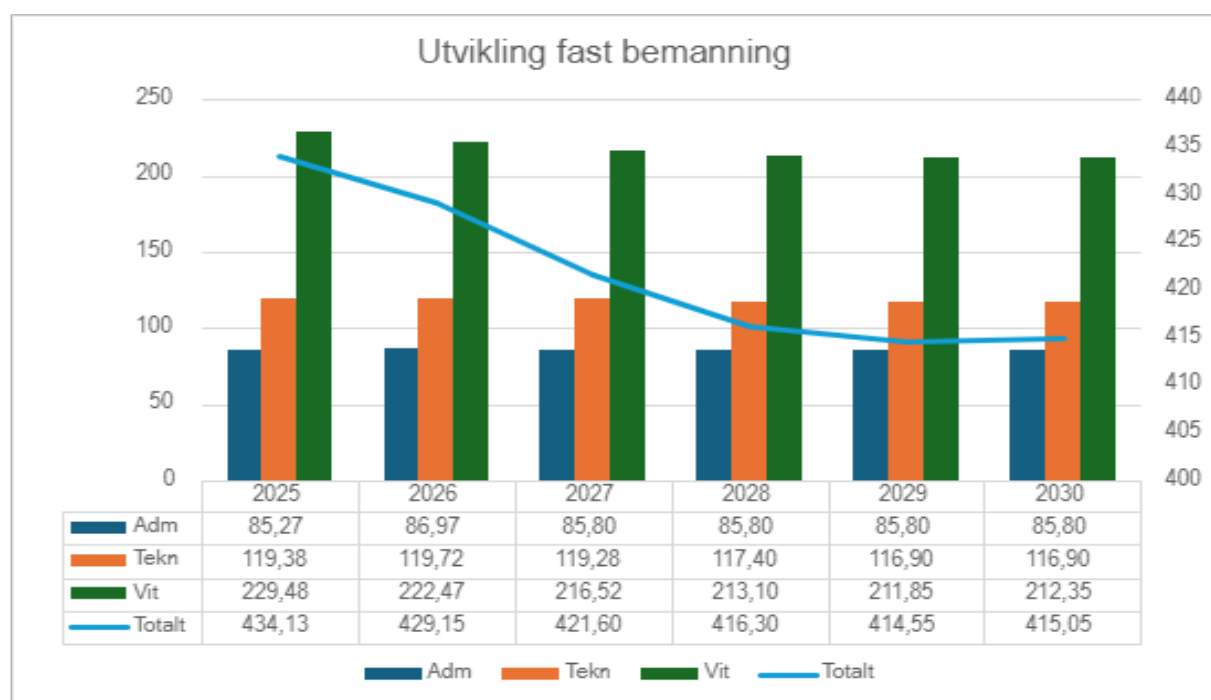


Diagram 2: Utvikling fast bemanning fordelt på ansattkategorier 2025-2030, realistisk scenario (Bevisst, mai 2025).

I mai ble det planlagt med en samlet reduksjon på om lag 19 faste ÅV innen 2030, hovedsakelig gjennom naturlig avgang. Størst reduksjon var planlagt innen vitenskapelige stillinger – med en samlet nedgang på 17,1 ÅV i perioden. Etter mai er pensjonsalder forlenget og planlagt avgang er tilsvarende forskjøvet. Effekten er flere millioner kroner per år, og vil gi ytterligere behov for effekter av igangsatte og eventuelt nye tiltak.

Fakultetet har siden 2021 lagt opp til nedbemanning i alle bemanningsplaner. En del av dette er gjennomført, og ansettelsesstopp siden mars 2024 har forsterket reduksjonen – men i noen tilfeller også rammet fagområder der det ikke er ønskelig med varig nedbemanning. Det er økt behov for prioritering av fagområder på tvers på fakultetet for å kunne redusere aktivitet og tilhørende bemanning.

I langtidsbudsjetter hensyntas også lønnseffekter utover det enhetene legger opp til i egne bemanningsplaner. Turnover varierer mellom år og da også hvor lang tid det tar å erstatte ved uplanlagt avgang. Beste estimat er ca. 3% ikke-planlagt turnover per år av faste stillinger og i snitt ca. 4 måneder for å re-tilsette kritiske stillinger. Denne effekten vil bidra i riktig retning, men det vil være krevende å anslå hvor ikke-planlagt avgang vil treffe i langtidsperioden. Dermed vil det også i dette langtidsbudsjettet legges på fakultetsnivå som enhetene samlet sett må realisere i bedret resultat i langtidsperioden.

Det er avgjørende at rekrutteringer fremover skjer i tråd med både økonomisk realisme og strategiske prioriteringer.

Oppsummering

Enhetene jobber med å planlegge aktivitetsnivået i langtidsperioden. Rektor har kuttet i bevilgning for å finansiere flere satsninger på NTNU. Forslag til statsbudsjett fremover legges frem i oktober, men det er fortsatt forventning om videre kutt på rundt 1% per år. Pensjonsalder er økt og lønnsbudsjettet reduseres ikke så mye som planlagt knyttet til planlagt avgang. Det jobbes med emne- og studieporteføljer, samt å redusere arealkostander. Hittil i 2025 har det blitt søkt svært mange eksterne prosjekt, da både større

senter i regi NFR og EU-prosjekt. Godt tilslag på søkte prosjekt kan ha stor innvirkning på samspillet med eksternfinansiert virksomhet. Samspillet handler om dekning lønnskostnader også for fast ansatte, og ikke minst kostnadsdeling for lab/leiested og dekning indirekte kostnader. Enhetene vurderer om egeninnsats inn i eksterne prosjekt kan reduseres for å oppnå et bedre netto samspill. Desto raskere en får effekter for igangsatte tiltak desto større mulighet for å kunne redusere aktivitet og tilhørende lønnskostnader.

Fakultetet har fortsatt behov for å redusere lønnskostnader med over 10% i langtidsperioden, dette er betydelig høyere enn hva som er mulig gjennom naturlig avgang. Skal det i tillegg oppnås et handlingsrom til å ivareta kritisk infrastruktur, må det oppnås ytterligere effekter av igangsatte tiltak eller iverksettes nye tiltak.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: HR/HMS-seksjon

Signatur:

O-sak – Systematisk HMS-arbeid ved NV-fakultetet

Vedlegg:

1. Notat angående HMS runde NV
2. Oversikt avvik med skademeldinger/fravær 2023/2024/2025

Bakgrunn

Styresaken omhandler i hovedsak HMS-arbeidet knyttet til fysisk arbeidsmiljø ved fakultetet. Arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet som omhandler de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen er beskrevet kort, og vil bli nærmere gjort rede for i forbindelse med en senere sak om arbeidsmiljøkartlegging ved NTNU. Det vi ønsker å fremheve i denne sammenheng er at godt forebyggende psykososialt arbeid er en forutsetning for å skape et godt arbeidsmiljø med fokus på et kollektivt ansvar for alle medarbeidere.

NV-fakultetet har en omfattende laboratorieaktivitet både innenfor undervisning og forskning. Aktiviteten omfatter en lang rekke fysiske og kjemiske risikofaktorer, og ivaretagelse av HMS i laboratoriedriften er en dominerende del av det systematiske HMS-arbeidet ved NV-fakultetet. Totalt har NV over 650 rom knyttet til laboratorie- og verkstedaktivitet. Info om HMS-arbeidet kan også finnes på vårt intranett [HMS ved NV](#).

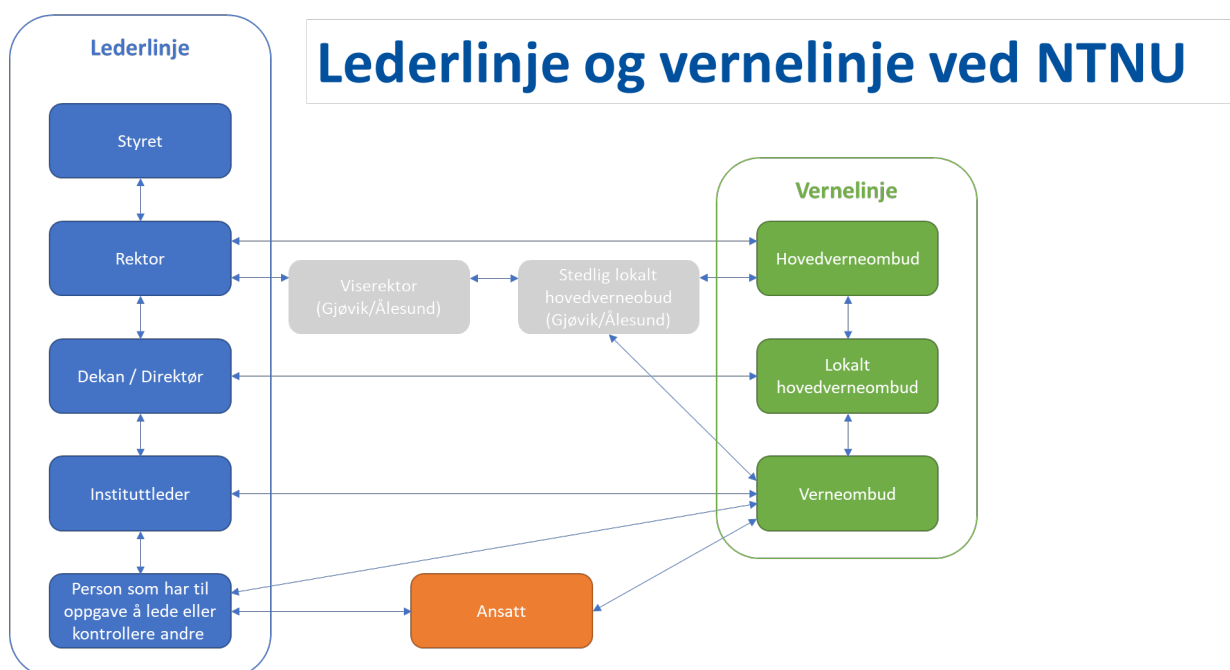
Målene for NV-fakultetets HMS-arbeid er å utvikle en systematisk og kontinuerlig virksomhet med sikte på å:

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

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

Roller og ansvar

Linjeleder har ansvar for HMS-arbeidet innenfor eget ansvars- og arbeidsområde, og skal planlegge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø, sørge for at alle som har til oppgave å lede andre har nødvendig opplæring og kontrollere at virksomheten foregår forskriftsmessig ([IK-forskriften § 5](#)). Der linjeleder delegerer HMS-oppgaver skal det legges til rette for systematisk oppdatering til linjeleder.



Figur 1 Lederlinje og vernelinje ved NTNU

HMS-roller ved NV

Linjeleder ved hver enhet har dedikerte ressurser som støtter opp om det systematiske HMS-arbeidet.

- **HMS-koordinatorer** har en lederstøttefunksjon og skal koordinere det systematiske HMS-arbeidet ved enheten. HMS-koordinator rapporterer til lederen av enheten og skal holde denne informert om vesentlige forhold som angår HMS-arbeidet. Rollen utgjør i hovedregel minimum 50% stilling. HMS-koordinatorene er saksbehandlere for HMS-avvik. [Rollebeskrivelse for HMS-koordinator.](#)
- Spesifikke roller knyttet til ivaretagelse av HMS i forbindelse med fysiske risikofaktorer (koordinator for gass, strålevern, farlig avfall etc.) er beskrevet under [«HMS-roller ved NV»](#).
- **HR-konsulenter** ved hver enhet, bidrar inn i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet.
- **Tekniske ledere/koordinatorer** har en viktig rolle i å lede de tekniske ansatte som har i oppgaver knyttet til å ivareta HMS i de respektive laboratorieområdene.

- **Faggruppetledere** – i mandatet til faggruppetledere står det skrevet at de skal «sørge for god og systematisk HMS-arbeid i faggruppen»

Verneombudet

NV har verneombud ved hver enhet. De fleste instituttene er inndelt i flere verneområder med hvert sitt verneombud, se [oversikt over verneombud](#). Lokalt hovedverneombud for NV-fakultetet har et frikjøp i deler av stillingen sin og deltar i ulike forum, blant annet HMS-forum, dialogmøter med dekan, dialogmøter med hovedverneombudet ved NTNU i forkant av møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Lokalt Samarbeidsutvalg (LOSAM) på fakultetet.

Oppgaver og virkeområde for verneombudet er [definert av Arbeidsmiljøloven](#). Hovedoppgaven til et verneombud (VO) er å være arbeidstakernes representant i saker som angår arbeidsmiljøet og ivareta deres interesser i slike saker, samt få informasjon om saker som gjelder arbeidsmiljøet på sine områder. VO har en «påse-rolle» og skal sørge for at arbeid blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakerens sikkerhet, helse og velferd blir ivaretatt, med fokus på forebygging og helsefremmende arbeid. VO skal inkluderes aktivt i det systematiske HMS-arbeidet. VOs rolle omfatter også innleide arbeidstakere som utfører arbeid på verneområdet.

Verneombud og tillitsvalgt er to forskjellige roller. Det anbefales på NV at verneombud og tillitsvalgt ikke er en og samme person. Verneombudet skal ikke gå inn i oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter. I de tilfellene hvor saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller medfører konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombud ha en rolle i aktuell del av saken.

Vernelinja ved NV-fakultetet deltar aktivt i oppfølging av [Arbeidsmiljøundersøkelsen](#), som er den sentrale prosessen ved NTNU når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø.

Vernelinja ved NV har hatt en aktiv rolle i den prosessen som fakultetet har hatt med gjennomgang av instituttstruktur med sikte på reduksjon av antall institutter og nåværende prosess for sammenslåing av to institutter (IKJ og IBF). Vernelinja har deltatt med risikovurdering av arbeidsmiljøet. Forhold knyttet til psykososialt arbeidsmiljø har vært dominerende for de saker som er tatt opp i vernelinja.

Møtearenaer

Det er etablert flere møtearenaer der HMS står på agendaen:

Fakultetsnivå

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

Institutter/enheter

Ved alle enheter er det faste møtepunkter for HMS-koordinator, ledelse og verneombud. Sammensetning og frekvens varierer noe mellom enhetene. Enhetene har møter for teknisk ansatte hvor HMS jevnlig er på agendaen. Vi jobber også aktivt med at prosesser for «on- og offboarding» skal ha gode arbeidsflyter mellom HR-konsulenter og HMS-koordinatorene rundt adgangskontroll, opplæring i HMS og avslutning av laboratorieaktivitet. Se HMS-handlingsplan (pkt. 4.2)

HMS-årsmøte

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

Temaene for HMS-årsmøtet varierer, de siste årene har temaene vært:

- 2025 (18. februar): Utkast til HMS-handlingsplan NV 2025-26, innspill/gruppearbeid
- 2024 (18. januar): Endringsprosess instituttstruktur – hva betyr det for HMS-området?
- 2023 (14. februar): Hvordan bidrar ledelse og andre nøkkelpersoner til en god HMS-kultur.

Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet omhandler forholdet mellom kolleger, ansatte og ledere, og opplevelsen av å mestre arbeidet. Vi tenker at det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet påvirker sikkerheten i det fysiske arbeidsmiljøet. Vi har fokus på godt lederskap, delingskultur, holdninger, kommunikasjon og opplevelse av trivsel i arbeidshverdagen. Vi har ved fakultetet en systematisk tilnærming til arbeidsmiljø, og jobber kontinuerlig med arbeidsmiljø og arbeidsmiljøoppfølging. Det jobbes aktivt med forebyggende arbeid i konflikthåndterings- og varslingsaker. Vi har relativt få pågående konflikter og varslingsaker. Ved NTNU er det et varslingsystem hvis du har opplevd mobbing, trakassering eller andre alvorlige og kritikkverdige forhold ved NTNU. Alle ansatte, studenter og eksterne har rett til å varsle. Du kan varsle på vegne av deg selv eller andre. Dekan koples alltid på innkomne varslingsaker, og saken forsøkes løses først på lavest mulig nivå. Dersom det ikke går løftes saken til dekan.

Ved NV kom det i 2024 inn 7 varsel som ble behandlet av varslingsmottaket og i linja. Rutiner for varsling:

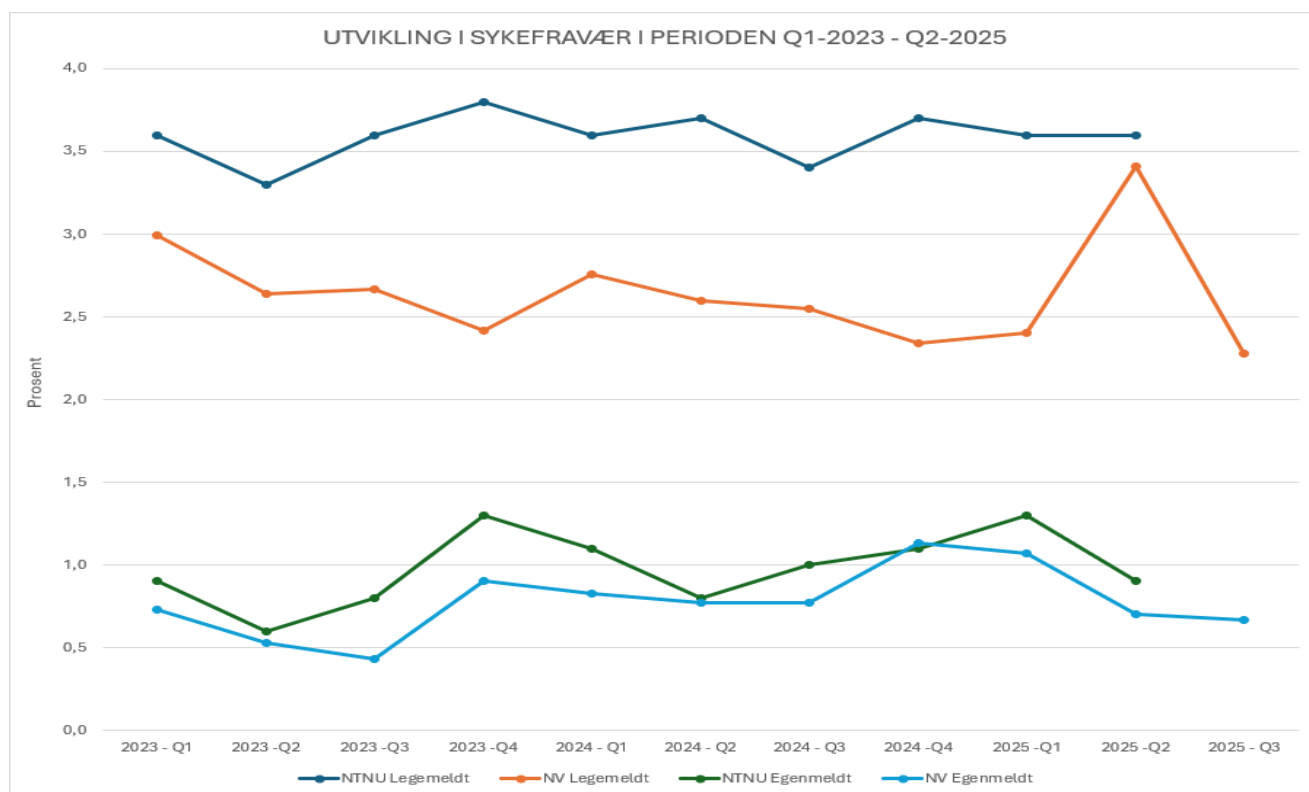
- [Varsling – for studenter - Kunnskapsbasen - NTNU](#)
- [Fakultetenes varslingsmottak - studentsaker - Kunnskapsbasen - NTNU](#)
- [Varsling - for ansatte - Kunnskapsbasen - NTNU](#)

Vi har også en samarbeidsavtale med bedriftshelsetjenesten (BHT) som avklarer forventninger og behov for bistand.

Ved NV-fakultetet var sykefraværet 3,6 % i Q1 2025 og 4,1 % i Q2 2025, en økning på 0,5 prosentpoeng gjennom halvåret. Til sammenligning endte NV på 3,4 % i 2024 og i 2023. For NTNU samlet var fraværet 4,5 % i 2023 og 4,6 % i 2024, mens status per Q2 2025 er 4,7 %. Dette er gjennomgående lavere enn nasjonalt nivå (6,7 % i 2023, 6,8 % i 2024 og 6,6 % per Q2 2025). NTNU ligger således om lag 2 prosentpoeng under landsgjennomsnittet, mens NV ligger ytterligere under NTNUs totalnivå, men med en svak oppgang i 2025. Vi har den siste tiden hatt fokus på sykefraværs-opplæring for nye ledere, og vi jobber aktivt med inkluderende arbeidsliv.

Organiseringen av arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) 2026-2027 er nå i gang.

Figur 2. Sykefravær ved NV-fakultetet og NTNU Q1 2023-Q2 2025



HMS-informasjon, retningslinjer og rutiner

[NTNU sin HMS-politikk, retningslinjer og prosedyrer](#) er førende for de lokale rutinene som er utarbeidet ved NV og underliggende enheter.

Gjeldende HMS-retningslinjer og rutiner for NV-fakultetet er publisert på intranettside [HMS ved NV](#). Instituttene/enhetene har [egne nettsider](#) for publisering av lokal HMS-informasjon og rutiner til sine ansatte og studenter.

NV-fakultetets handlingsplan for HMS er publisert på [HMS ved NV](#).

HMS-opplæring

Se også [HMS ved NV](#) for beskrivelse av HMS-opplæring.

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

Alle ansatte skal gjennomgå et grunnleggende HMS-kurs i regi av fakultetet. Dette er et E-læringskurs som NV selv har laget. Kurset avsluttes med en digital "eksamen". HMS-kurset inkluderer teoretisk (E-læring) og praktisk opplæring i brannvern og førstehjelp som blir gjennomført vår og høst. HMS-kurset har en del som er obligatorisk for alle uavhengig av stillingstype og som omhandler bl.a. HMS-ansvar, HMS-organisering, betydningen av systematisk HMS-arbeid, risikovurdering og avviksmelding. For de som arbeider på eller har ansvar for laboratorier/verksted, er det en del 2 som omhandler arbeid med kjemikalier,

biologiske faktorer, sikkerhetsbarrierer og verneutstyr og andre forhold knyttet til HMS i laboratoriearbeidet.

Spesifikk HMS-opplæring foretas ved instituttene og som del av opplæringen ved de ulike faggruppene. HMS-koordinatorene er sentrale i gjennomføringen av HMS-opplæringen på instituttnivå. Instituttene/enhetene bruker nå i økende grad e-læringsplattformen også for egne kurs på lokalt nivå. Det er etablert rutiner for kobling mellom HMS-opplæring og tildeling av fysisk adgang til laboratorieområder.

HMS-runde/vernerunder: Sentralt verktøy for systematisk HMS-arbeid ved NV

Alle enheter ved NV gjennomfører en årlig HMS-runde. Føringerne for dette er gitt av NTNUs [Retningslinje for årlig gjennomgang av det systematiske HMS-arbeidet](#), beskrivelse av [HMS-runde](#) og et notat som i forkant av hver HMS-runde sendes ut fra fakultetet. Se [Vedlegg 1](#) for notat fra fakultetet vedr. HMS-runde 2024. Verneombudene medvirker i HMS-runden.

I HMS-runden skal enhetene kartlegge HMS-status og utfordringer. Dette innebærer gjennomgang av alle HMS-avvik meldt inn ved enheten, vurdering av status og behov mht. HMS-opplæring, risikovurdering, sikkerhetskritisk infrastruktur etc. (se Vedlegg 1). HMS-runden innebærer en fysisk «vernerunde» med gjennomgang av alle laboratorier og verkstedområder. I løpet av en periode på 4 år skal også alle kontorer inngå i vernerunde.

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

Mellom hver HMS-runde skal det for laboratoriene ved NV gjennomføres «ryddedag», se [Retningslinje for ryddedag på laboratorier ved NV-fakultetet](#). Ryddedag skal gjennomføres to ganger pr år og fordeles slik at det utfyller den årlige HMS-runden. Ryddedagen (som kan gå over flere dager), har særskilt fokus på kjemikalier, prøvematerialer, verneinnretninger og utstyr.

Ved hele NTNU gjennomføres det [HMS-årsrapportering](#) fra enhetene inn til sentral HMS-seksjon. Fakultetet mottar resultatene fra tilhørende institutter/enheter fra HMS-seksjonen og tar stilling til om resultatene peker på forbedringspunkter som bør inn i handlingsplaner.

HMS-avvik

Roller og rutiner

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

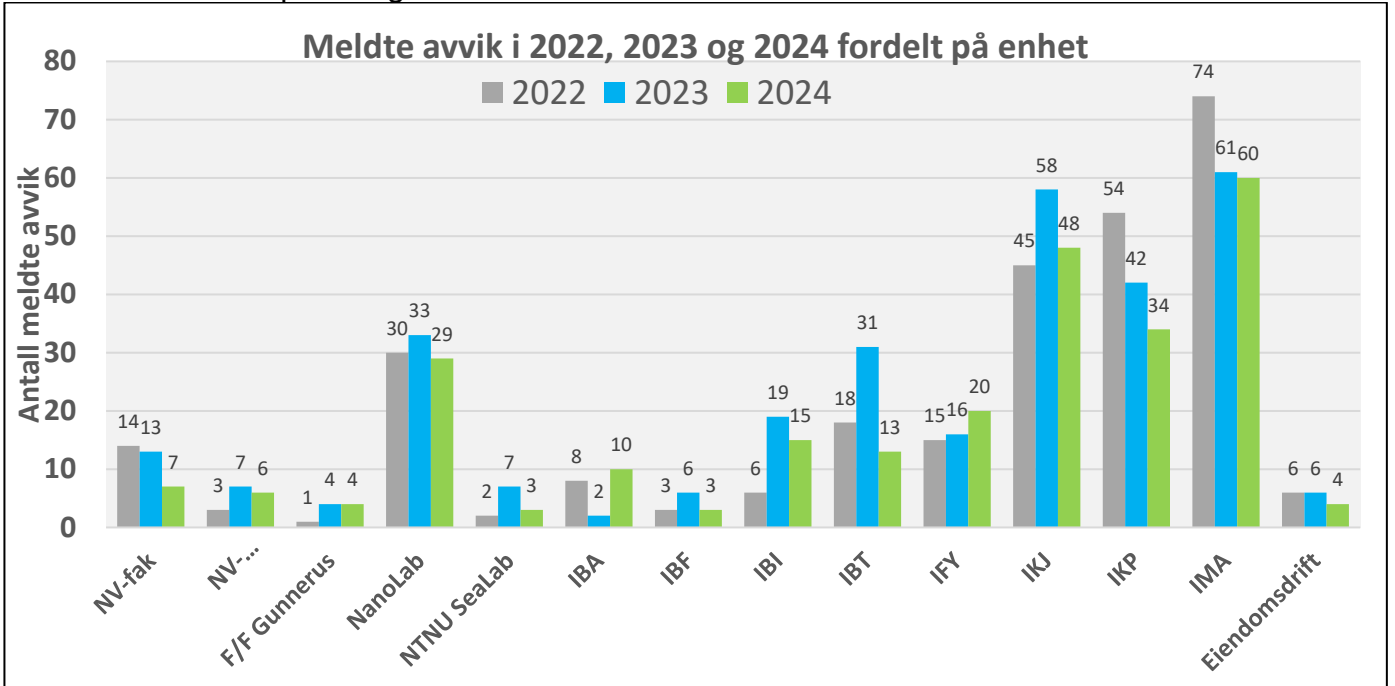
Det er HMS-koordinatorene som er saksbehandlere av avvikene ved sin enhet. Gjennomgang av avvik inngår jevnlig i møter med alle HMS-koordinatorene (i «HMS-forum»). Behandling av avvik med relevans på tvers av enhetene blir gjennomgått og diskutert. Instituttleder har innsyn i alle avvik ved egen enhet og kan overta saksbehandling av utvalgte avvik. Det sendes melding til instituttleder dersom behandlingsfrister overskrides. Verneombudene har leserett til alle HMS-avvik ved egen enhet. Dekan har innsyn i alle avvik ved fakultetet. Spesielt alvorlige avvik blir tatt opp med dekan og evt. lagt fram for ledermøtet. I forbindelse med statusrapportering til fakultetsstyret, rapporteres det til styret om eventuelle avvik som har medført eller hatt potensiale for alvorlig personskade.

NTNU bruker systemet EQS for [melding](#) og [behandling](#) av HMS-avvik.

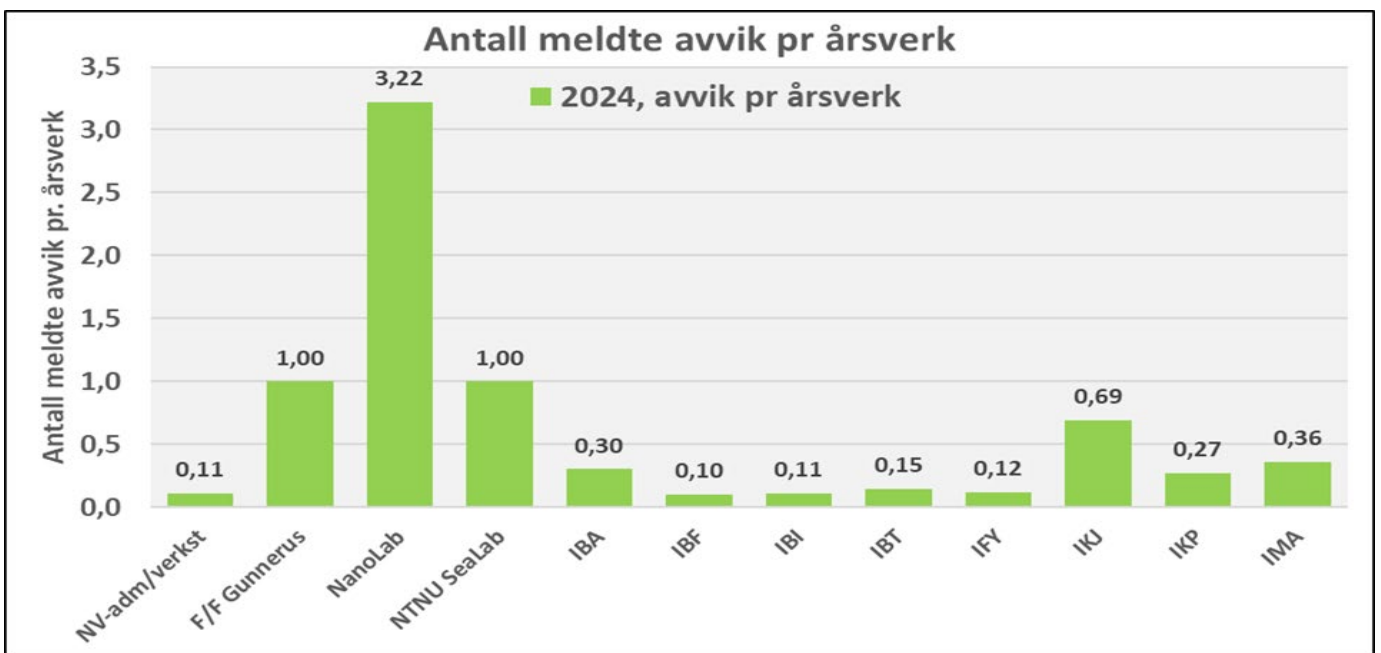
Oversikt HMS-avvik 2022-23-24

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). Så langt i 2025 (pr 11.09) er det meldt 165 avvik.

Figur 3 viser fordeling av innmeldte HMS-avvik pr enhet i 2022, 2023 og 2024. Instituttene/enhetene har stor spredning i antall meldte avvik.



Store forskjeller i størrelse (antall personer) er selvsagt avgjørende, men det er også stor forskjell i antall avvik pr. årsverk. Dette er knyttet til ulike typer aktivitet, men forskjeller i hvor sterkt fokus det er lagt på bevisstgjøring om HMS-avvik vil også bidra. Figur 4 viser fordeling mellom enhetene i relativt antall avviksmeldinger pr årsverk.



Kommentar ang. bakgrunn for tallene: NanoLab er en felles infrastruktur med brukere fra mange enheter. Årsverk=ansatte ved NanoLab. Antall årsverk er lavt, det er et mye høyere antall årsverk for brukerne av NanoLab. Dette gjelder også i noen grad for SeaLab.

IKJ peker seg ut som det instituttet som har høyest bruk av avviksmelding. Her bidrar også innmelding fra studenter. Det blir i mindre grad meldt avvik fra studenter ved andre institutt.

Fravær og skademelding knyttet til HMS-avvik/arbeidsuhell

Dersom avvik med personskade innebærer medisinsk bistand (eller melder selv ønsker det), skal det sendes inn [skademelding til NAV](#). Antall skademeldinger fra NV-fakultetet for 2023 og 2024 og 2025 (pr. 16.09) var hhv. 6, 8 og 3. Totalt er det i denne perioden meldt 8 avvik som har medført fravær fra arbeid (hvorav 7 fravær ≤ 3 dager). Oversikt over de totalt 18 avvikene som har medført skade-melding og/eller sykefravær gitt i [Vedlegg 2](#).

Av personskadene som var meldt inn i 2023, 2024 og 2025 (Vedlegg 2), var ett avvik kategorisert som «alvorlig» (mulig eksponering for etsende gass). For de øvrige avvikene var konsekvens kategorisert som «ubetydelig» eller «mindre/moderat». Hovedparten av avvikene (12) var knyttet til uhell ved laboratorieaktivitet fordelt slik: Uhell med kjemikalier, mulig eksponering (5), kutt/stikk-skader (5), brannskader (2). De øvrige avvikene var knyttet til praksis/feltarbeid, skade på fot (2), belastningsskade etter løft (1), allergisk reaksjon etter deltakelse på labkurs (1), skade etter fall i trapp utendørs (1) og hodepine utløst av høy pipelyd (1).

Sikkerhetskritisk infrastruktur og verneinnretninger

NV-fakultetet har ca. 650 rom knyttet til laboratorie- og verkstedaktivitet. Den tekniske infrastrukturen knyttet til dette er svært omfattende. Det er særlig viktig at sikkerhetskritisk infrastruktur og verneinnretninger er underlagt effektiv kontroll som sikrer at sikkerhetsbarrierer til enhver tid fungerer. NV-fakultetet har lagt stor vekt på å etablere gode rutiner for å ivareta dette. Det er etablert felles avtaler for service og kontroll av den mest sikkerhetskritiske infrastrukturen: Avtrekksskap, gassanlegg og gassvarslingsanlegg. NV har medvirket aktivt i utforming av disse avtalene som er inngått for hele NTNU. Fakultetet bærer kostnaden for serviceavtalene mens de enkelte enhetene har ansvaret for oppfølging av avvik og kostnadene knyttet til dette. Fakultetet samler all dokumentasjon fra service og kontroll og sjekker hvilke avvik som avdekkes.

NV-fakultetet har ca. 600 avtrekksskap og gassanlegg som totalt omfatter ca. 1500 komponenter som er underlagt kontroll. Dette er «brukerutstyr» (iht. [NTNUs ansvarsmatrise](#)) som NV selv har ansvaret for.

Avtrekksskapene er antagelig den viktigste sikkerhetsbarrieren vi har på våre laboratorier og funksjonen av disse følges opp med årlig [teknisk kontroll](#) og [egenkontroll](#). [Retningslinje for avtrekksskap](#) og tilhørende prosedyrer (for bruk, kontroll og anskaffelse) beskriver gjeldende krav og rutiner. Gassanleggene kontrolleres årlig av eksternt firma.

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

Fakultetet har hatt en aktiv rolle og har tatt kostnader knyttet til oppgradering av avtrekksskap på våre laboratorier.

Risikovurdering

NTNUs føringer for risikovurdering er gitt i [Retningslinje for risikovurdering](#) og tilhørende prosedyrer. Risikovurdering ved NV-fakultetet har i hovedsak vært rettet mot fysisk risiko knyttet til aktivitet i laboratorier, verksteder feltarbeid etc. Det kan antas at det er noe variasjon mellom

instituttene mht. i hvor stor grad aktiviteten er risikovurdert. På noen områder brukes også Sikker-Jobb-Analyse (SJA).

NTNU tok i bruk et nytt digitalt system for risikovurdering ([EQS](#)) i mars 2024, etter at det forrige systemet hadde vært ute av drift helt siden februar 2019. I den mellomliggende perioden har risikovurdering vært gjort på skjema i Word/Excel.

Det er til nå etablert ca. 870 risikovurderinger ved NV i EQS og bruken av systemet er økende. Alle masteroppgaver ved NV skal risikovurderes ([se NV-rutine](#)). Dette utgjør en betydelig andel av de vurderingene som er registrert i EQS.

Også andre forhold enn umiddelbare fysiske farer skal risikovurderes, bl.a. ergonomiske og psykososiale forhold. Det er i mindre grad gjort. Fakultetet har fått noe erfaring med risikovurdering av psykososiale og organisatoriske forhold gjennom prosessen for ny instituttstruktur.

Det er et behov for å etablere bedre opplæring i risikovurdering. Dette er satt opp som punkt i [HMS-handlingsplan for NV](#).

Betraktning om HMS-utfordringer ved NV

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

NV har definert en [rekke roller](#) i det systematiske HMS-arbeidet. HMS-koordinatorene er sentrale i HMS-arbeidet ved egen enhet og gir god lederstøtte i det systematiske HMS-arbeidet. Det er imidlertid en forutsetning for god praktisering av HMS i alle ledd at dette ivaretas i lederlinja. Det er avgjørende at alle som i sitt arbeid leder/veileder andre, ivaretar det lovdefinerte ansvaret for HMS ([AML§2-3\(3\)](#)). HMS-koordinatorene rapporterer at det ofte er en utfordring å nå fram til alle vitenskapelig ansatte med viktig HMS-informasjon.

God HMS-praksis er avhengig av at alle bidrar. Det er viktig med tydelige ledere som setter klare forventninger til HMS og som bidrar til å bygge en god HMS-kultur.

I forhold til denne utfordringen er det relevant at NV i mandatet for rollen som faggruppeleder gir faggruppeleder et ansvar for å sørge for utøvelse av godt systematisk HMS-arbeid. Styrking av denne rollen i forhold til HMS-arbeid i faggruppene kan bidra til å inkludere alle vitenskapelige bedre i HMS-arbeidet.

NTNU og NV-fakultetet er inne i en krevende tid med økonomiske innstramminger som bl.a. har medført ansettelsesstopp. Dette kan være utfordrende for arbeidsmiljøet. Hvis personer som slutter ikke blir erstattet, vil dette skape økt belastning på andre. For å minimere de negative effektene er det behov for å gjøre gode risikovurderinger. Det satt opp som punkt i [HMS-handlingsplan](#) at det skal gjennomføres risikovurdering av ny Strategisk PersonalPlan (SPP). Erfaringene fra prosessen for ny instituttstruktur, viste at det er behov for å styrke kompetansen i forhold til risikovurdering av psykososiale og organisatoriske forhold. Dette omfatter også hvordan slike prosesser bør organiseres mht. medvirkning etc. Det er viktig at vernelinja blir koblet på tidlig i prosessene.

HMS-RUNDEN 2024. RAPPORTERING AV HMS-STATUS

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

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

Fokus for HMS-runde 2024

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

Ved NV-fakultetet er det erfart flere HMS-avvik og andre utfordringer knyttet til ansatte og studenter som avslutter ansettelsesforhold eller studium etter å ha hatt aktivitet i våre laboratorier. Dette gjelder f.eks. kjemikalier og prøver som blir «etterlatt» og som det er vanskelig å spore i ettertid. Dette kan skape vesentlige problemer, f.eks. kjemikalier som blir farlige ved lengre tids lagring. Det har også stor betydning for effektiv drift og utnyttelse av kapasitet for lagring (spesielt kjølfrys/ultrafrys). Flere enheter har arbeidet med rutiner for «utkvittering/off-boarding», men det er utfordringer med å få dette til å fungere tilfredsstillende. Alle enheter ved NV bes derfor om å gjennomgå sine rutiner for «utkvittering», med særskilt fokus på laboratorieaktivitet. Dette bør gi grunnlag for nyttig erfaringsdeling på tvers av fakultetet for etablering av «beste praksis».

Det er tidligere besluttet at gjennomgangen av kontorer skal inngå i en plan for gjennomføring av HMS-runde av alle kontorer i løpet av en 4-års periode (se ePhorte 2013/15959-1). Eventuell inkludering av kontorer i HMS-runde for 2024 gjøres iht. enhetens plan for dette. Det kan brukes [skjema for egevaluering av kontorarbeidsplass](#) for å innhente data fra brukerne.

Rapportering

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

Det kan vises til fjorårets rapport der dette er relevant.

Momenter i HMS-rapport 2024:

1. HMS-runde 2024

Kort beskrivelse av hvordan HMS-runden er gjennomført og hvem som har medvirket. Beskriv eventuelle særskilte fokusområder som enheten selv har valgt og bakgrunnen for dette.

2. Organisering av det systematiske HMS-arbeidet

Beskrivelse og vurdering av det systematiske HMS-arbeidet ved enheten.

- Hvordan fungerer involvering av ledere på ulike nivå, verneombud og ulike HMS-roller?
- Hvordan involveres vitenskapelig ansatte?
- Hvilke fora brukes i det systematiske HMS-arbeidet ved enheten?
- Er det tilstrekkelige ressurser for HMS-arbeidet?
- For de enheter hvor dette er aktuelt: Hvordan fungerer HMS-samarbeidet med samordnet enhet?
- Er det gjort endringer fra tidligere? Beskriv evt. endringer siden rapport for 2023.

3. HMS-avvik

- a. Vurdering av innmeldte HMS-avvik for 2024 og status for oppfølging av disse
- b. HMS-fokus ut fra innmeldte HMS-avvik: Gir gjennomgang av avvik innspill til handlingsplan?
- c. Hvilke rutiner er det for gjennomgang av avvik og involvering av linjeleder? Beskriv særskilt rutiner/praksis for oppfølging av avvik som har potensial for personskade.
- d. Vurdering av hvordan melding av HMS-avvik fungerer ved enheten.
 - Er det færre eller flere avviksmeldinger enn tidligere? Mulige årsaker?
 - Er det god nok bevissthet om bruk av avviksmelding? Hvilke tiltak kan evt. gjøres?

4. Fysisk arbeidsmiljø, helse

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

5. Sikkerhet, rutiner og opplæring

- a. Gjennomgang av HMS-forhold ved enhetens laboratorier/verksteder som inkluderer:
 - Vurdering av «brukeratferd» og hvordan gjeldende rutiner/retningslinjer fungerer.
- b. Vurdering av HMS-opplæring:
 - Hvordan fungerer HMS-opplæring ved enheten? Er det forhold under pkt. a som peker på opplæringsbehov? Er det spesielle grupper som peker seg ut?
 - Hvordan dokumenteres opplæring? (se [forskriftskrav](#))
 - Er det behov/ønsker om kurs ut over det som tilbys ved NTNU? (se [Læringsportalen](#))
- c. Rutiner:
 - Hvordan fungerer [ryddedag](#) ved enhetens laboratorier? Har enheten egne rutiner for dette?
 - Hvordan fungerer [områdeansvar](#) for brannvern/evakuering, spesielt mht. ivaretagelse av frie rømningsveier?
- d. Fokusområde (se over): Rutiner for «utkvittering» av ansatte og studenter
 - Hva er de største utfordringene?
 - Hvilke rutiner har enheten og hvordan fungerer disse?
 - Hvilke rutiner kan evt. settes inn? Hvem må samhandle for å lykkes?

6. Oppsummering

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

7. HMS-handlingsplan

- a. Status for oppfølging av enhetens HMS-handlingsplan for 2024
- b. Enhetens [HMS-handlingsplan](#) for 2025. Planen skal beskrive tiltak rettet mot de (vesentligste) utfordringene som er avdekket.

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

Rapporten fra HMS-runden 2024 skal arkiveres i ePhorte på saksnummer: 2024/74711. Frist for innlevering av rapport er 31.12.2024.

Med vennlig hilsen

Espen Fjærvik
HMS-rådgiver

Trude Ringseth
Seksjonssjef HR/HMS

VEDLEGG 2

OVERSIKT OVER AVVIK I 2023, 2024 OG 2025 SOM HAR MEDFØRT SKADEMELDING OG/ELLER SYKEFRAVÆR

Meldings-ID	Tittel	Hendelsesdato	Tilordnet enhet	Melde NAV	Fravær	Lengde fravær	Konsekvens	Pot. konsekvens	Rotårsak	Gjentakelsesfare
11730	Skade på fot under BI2034 feltkurs på Slettvik	30.07.2025	Institutt for biologi	Ja	Ja	3 dager eller færre				
6942	Foul odor in the lab that caused a headache	20.06.2024	Institutt for biologi	Yes	No		Mindre til moderat	Mindre til moderat		Lav
6941	Chemical smell and headache	18.06.2024	Institutt for biologi	Yes	Yes	3 days or less	Ingen eller ubetydelig	Mindre til moderat		Lav
6784	Personskade etter fall i trapp	14.05.2024	Institutt for biologi	Ja	Nei		Ingen eller ubetydelig	Mindre til moderat	Uoppmerksomhet	Lav
6055	Muskelruptur i forbindelse med tungt løft	07.12.2023	Institutt for biologi	Ja	Nei		Ingen eller ubetydelig	Ingen eller ubetydelig	Uoppmerksomhet	Lav
7312	Stikkskade på brukt kanyle	10.09.2024	Institutt for biologiske fag Ålesund	Ja	Nei		Mindre til moderat	Alvorlig	Uoppmerksomhet	Lav
9718	Student i praksis fikk ved uhell brudd i tå	12.03.2024	Institutt for biologiske fag Ålesund	Ja	Ja	Mer enn 3 dager	Mindre til moderat	Mindre til moderat	Uoppmerksomhet	Lav
5993	Kuttskade på lab	29.11.2023	Institutt for bioteknologi og matvitenskap	Ja	Nei		Mindre til moderat	Ingen eller ubetydelig	Annet	Middels
5634	2. grads brannskade pga. kontakt med varmt vann ved ekstern virksomhet	04.10.2023	Institutt for bioteknologi og matvitenskap	Ja	Ja	3 dager eller færre	Mindre til moderat	Mindre til moderat	Uoppmerksomhet, Brudd på retningslinjer/prosedyrer/rutiner,	Middels
11603	Eg brant meg på kokeplate på lab, TMT4122.	03.09.2025	Institutt for kjemi	Ja	Nei		Ingen eller ubetydelig	Ingen eller ubetydelig	Uoppmerksomhet	Lav
9773	Kutt i hånd som måtte sys av å knuse ren kolbe ved fall på lab.	27.03.2025	Institutt for kjemi	Ja	Nei		Mindre til moderat	Mindre til moderat	Uoppmerksomhet	Lav
8637	Glass cut on finger	22.10.2024	Institutt for kjemi	Yes	No		Mindre til moderat	Mindre til moderat		Middels
6350	Allergisk reaksjon på løsningsmiddel med innhold av klor	26.02.2024	Institutt for kjemi	Ja	Ja	3 dager eller færre	Mindre til moderat	Alvorlig	Annet	Lav
6693	Incidental skin exposure to acid	02.05.2024	Institutt for kjemisk prosesssteknologi	Yes	No		Mindre til moderat	Mindre til moderat		Lav
2847	Cut after breaking glass flask	21.03.2023	Institutt for kjemisk prosesssteknologi	Yes	No		Mindre til moderat	Alvorlig		Middels
4093	Mulig fosfinforgiftning	07.06.2023	Institutt for materialteknologi	Ja	Ja	3 dager eller færre	Ingen eller ubetydelig	Alvorlig	Uoppmerksomhet	Lav
6236	høy pipelyd i lokalet	22.01.2024	Nanolab	Nei	Ja	3 dager eller færre	Ingen eller ubetydelig	Ingen eller ubetydelig	Utilstrekkelig planlegging/risikovurdering	Lav
2986	Bruker eksponert for gass	27.04.2023	Nanolab	Ja	Ja	3 dager eller færre	Alvorlig	Alvorlig	Annet	Lav

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: JPA/ECB

NVS-sak 14/25 Ny strategi for 2026 – 2035 – prosess og plan

Tilråding:

Fakultetsstyret tar orienteringen om strategiprosessen til etterretning, og slutter seg til planen for utarbeidelse av ny strategi ved NV-fakultetet.

Vedlegg:

1. NTNU-strategi vedtatt 18 juni 2025
 2. Kickoff for ledere – Strategi, egenart og våre samfunnsoppdrag fram mot 2035
 3. Siste utkast til ny strategi for Fakultet for naturvitenskap
-

Bakgrunn

NTNUs nåværende strategi «Kunnskap for en bedre verden» gjelder for perioden 2018 – 2025. Denne perioden går nå mot slutten, og før sommeren vedtok NTNU-styret en ny strategi som skal gjelde fra 2026 til 2035. Den ble vedtatt etter en lang prosess som startet i 2024, og som har vært en vekselvirkning mellom de ulike nivåene i organisasjonen. Styret mente at det er hensiktsmessig med en annen struktur på strategien enn den nåværende, og har derfor gått for en struktur som er forenklet og kortere. NTNU-styret har vedtatt at fakultetenes og Vitenskapsmuseets (VM) strategier skal følge samme struktur som universitetsstrategien.

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.

Ny strategi «NTNU 2035»

NTNU 2035, som er navnet på den nye strategien, skal vise vei for videre utvikling av NTNU, samtidig som vår egenart og integritet som akademisk institusjon bevares. Fakultetene og instituttene skal utvikle egne strategier som konkretiserer denne hovedstrategien. NTNU 2025 har en tiårig tidshorisont, og skal revideres senest etter seks år. Strategien bygger på NTNUs spesielle egenart. Vi er et breddeuniversitet med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil, og med et tyngdepunkt innen profesjonsutdanning. NTNUs unike profil gjenspeiles i samfunnsoppdraget vårt, hvor tverrfaglighet er en viktig styrke. NTNUs kjerneoppgaver er utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon og formidling.

Kunnskap for en bedre verden er vår visjon. Sammen med visjonen er NTNUs fire verdier kreativ, konstruktiv, kritisk og respektfull en viktig del av universitetets identitet.

NTNU er et universitet med høye ambisjoner. Strategien fremmer tre overordnede ambisjoner som skal være retningsgivende for utvikling og prioriteringer i strategiperioden. De tre ambisjonene vektlegger ulike dimensjoner i NTNUs mål-bilde. Strategien fremmer videre fire forutsetninger, som må være ivaretatt for å realisere ambisjonene.

Ambisjoner

- 1. NTNU skal være et ledende internasjonalt universitet**
- 2. NTNU skal være en pådriver for kunnskapsbasert og bærekraftig samfunnsutvikling**
- 3. NTNU skal være et attraktivt akademisk felleskap**

NTNU-styret har også vedtatt noen forutsetninger for å lykkes med å utvikle oss i den retningen vi setter i strategien.

- A. Akademisk frihet**
- B. Lærings- og arbeidsmiljø**
- C. Infrastruktur**
- D. Organisasjon og ledelse**

Rektor har ønsket at hovedstrategien skal bygge på utkastene til fakultetsstrategiene, og NV sendte en skisse til ny NV-strategi til rektor i februar i likhet med alle andre fakultet ved NTNU. Etter dette har NV jobbet videre med denne skissen, som nå er revidert og foreligger i ny utgave.

Den nye NV-strategien skal vedtas av Fakultetsstyret på desember-møtet i 2025, og gjelde fra 1 jan 2026. Det skal parallelt utvikles egne strategier for campusene i Gjøvik og Ålesund, og for alle instituttene ved NV. Rektor legger opp til at også instituttstrategiene skal gjelde fra nyttår, og dekan ved NV har derfor gitt instituttene ved fakultetet vårt frist til 30 januar til å levere endelig instituttstrategi.

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 tidligere prodekan for forskning Magnus Rønning, som fikk i oppdrag å planlegge og gjennomføre en god strategiprosess ved fakultetet som skal resultere i et første grovkast til ny NV-strategi.

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

Fakultetet leverte et første grovkast til ny strategi for NV 1 feb 2025. Deretter bestilte tidligere dekan et første grovkast til instituttstrategier fra alle institutt ved NV og de fikk frist 30 mai.

Etter sommeren har ny dekan Jens-Petter Andreassen jobbet videre med utkastet i dekanat, ledergruppe og på kick off for alle ledere ved NV-fakultetet.

Strategiprosessen høst 2025

Dekan ønsker en god prosess for utvikling av ny strategi ved NV høsten 2025, og gjennom det en god påkobling av nytt Fakultetsstyret som er viktig slik at veien frem til vedtak i desember blir fruktbar og vi ender opp med et godt resultat.

På Kick off for ny ledelse ved NV 26 august 25 for å sette ny retning for NV, utfordret ny dekan ledelsen ved NV gjennom 3 spørsmål:

- Hva er vår nasjonale egenart som teknisk-naturvitenskapelig fakultet?
- På hvilke områder bør vi ta en posisjon?
- Hvilke samfunnsutfordringer skal vi svare på?

For å starte diskusjonen, lanserte dekan fem forslag til målrettede samfunnsoppdrag som er relevant for fakultetet. Og han ba ledergruppen om å komme med tilbakemeldinger og foreslå endringer på disse i håp om å lande på færre. Hvis vi klarer å sette ord på dette vil være svært nyttig for oss, for å konkretisere strategien vår. Oppsummering fra dette seminaret ligger vedlagt.

Etter seminaret har dekanat og ledergruppe jobbet videre med utkastet.

Fakultetsstyret er invitert til et styreseminar sammen med ledelsen ved NV-fakultetet 17 oktober for å diskutere dette arbeidet videre.

Målbilde 2035

Strategien skal også følges av et målbilde for 2035, og det er spesielt her en konkretisering ved å formulere målrettede samfunnsutfordringer vil hjelpe oss i prioriteringene fremover.

NVs målrettede satsningsområder

For å adressere komplekse samfunnsutfordringer, vil NV i den kommende strategiperioden satse på disse områdene:

1. Ansvarlig ressursforvaltning og ivaretagelse av naturmangfold
2. Naturvitenskapelige muliggjørende teknologier*
3. Bærekraftige og sirkulære industrielle prosesser

*med muliggjørende teknologier forstår vi:

- Nanoteknologi og avanserte materialer
- Bioteknologi
- Naturvitenskapelig analyse/modellering/innovasjon basert på kunstig intelligens og maskinlæring
- Kvanteteknologi
- +++

NVs ambisjoner og forutsetninger

NV har i sitt grovutkast skissert følgende ambisjoner:

1. NV skal ha ledende fagmiljøer innen naturvitenskapelig grunnforskning og teknologi
2. NV skal ha Norges mest relevante og attraktive utdanninger innen naturvitenskap og teknologi
3. NV skal være en pådriver for å utvikle og ta kunnskap i bruk på naturens premisser

Forutsetninger for å lykkes

- A. Akademisk frihet
- B. Kompetente ansatte og studenter
- C. Tilgang på moderne forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter
- D. Sterke partnerskap med nasjonale og internasjonale aktører
- E. Profesjonelle støttetjenester og en samarbeidende organisasjon

Overordnet tidsplan for prosessen høsten 2025

Tentativ tidsplan for strategiprosess NV

Når	Hvor	Hvem	Hva
16. sept.	Arbeidsmøte - Strategi	Dekanatet	Ferdigstille en ny versjon av strategien
19. sept.	Møte med Toril Hernes (pro-rector forskning og innovasjon) og Vikas Thakur (dekan IV)	Dekanatet, IL'ene	Tverrfaglig innspill til NV strategi
23. sept.	IL-møte	Dekanatet, IL'ene	Missions, Egenart
24. sept.	NVUU	Karina, nest-ledere utdanning	Innspill på strategi og missions
26. sept.	Halvdagssamling Ålesund	IBA	Campusstrategi Ålesund
30. sept.	LM-NV	Dekanatet, IL'ene, midlertidige og studenter + nestledere	Dekanatet presenterer nytt utkast til NV strategi IL'ene presenterer egenart-slidene sine
xxx	NVFIU	Erik, nest-ledere forskning og innovasjon	Innspill på strategi og missions
2. okt.	Fakultetsstyremøte	Fakultetsstyret	Skal dere ha med noe om strategi her?
3. okt.	Sende ut info til Fakultetsstyre-seminaret	Elin	
14. okt.	LM-NV	Dekanatet, IL'ene, midlertidige og studenter	Siste forberedelse før Fakultetsstyre-seminaret
17. okt.	Fakultetsstyre-seminar NV	Fakultetsstyret, dekanatet, IL'ene	Presentasjon av instituttene (inkl. egenart), presentasjon av strategi (inkl. missions) med mål om å forankre arbeidet hos styret
23. okt.	Heldagssamling Ålesund	IBA	Campusstrategi Ålesund
28. okt.	LM-NV	Dekanatet, IL'ene, midlertidige og studenter	Oppfølging etter Fakultetsstyre-seminaret
Nov	Forankring i NVUU, NVFIU ++		
11. nov.	LM-NV	Dekanatet, IL'ene, midlertidige og studenter	Språkvask strategi (ved behov)
25. nov.	LM-NV	Dekanatet, IL'ene, midlertidige og studenter	Forankring av strategi
01. des.	Sende ut ny strategi til Fakultetsstyret	Elin	
11. des.	Fakultetsstyremøtet NV	Fakultetsstyret	Vedta ny strategi
Jan	Formidle ny strategi til fakultetet		

NTNU 2035

Innledning

NTNU 2035 er strategien for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet med campuser i Trondheim, Gjøvik og Ålesund. Strategien skal vise vei for videre utvikling av NTNU samtidig som vår egenart og integritet som akademisk institusjon bevares.

Strategien bygger på NTNUs spesielle egenart. Vi er et breddeuniversitet med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil, og med et tyngdepunkt innen profesjonsutdanning. NTNUs unike profil gjenspeiles i samfunnsoppdraget vårt, hvor tverrfaglighet er en viktig styrke. NTNUs kjerneoppgaver er utdanning, forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon og formidling.

Kunnskap for en bedre verden er vår visjon. Sammen med visjonen er NTNUs fire verdier kreativ, konstruktiv, kritisk og respektfull en viktig del av universitetets identitet.

NTNU er et universitet med høye ambisjoner. Strategien fremmer tre overordnede ambisjoner som skal være retningsgivende for utvikling og prioriteringer i strategiperioden. De tre ambisjonene vektlegger ulike dimensjoner i NTNUs mål-bilde. Strategien fremmer videre fire forutsetninger, som må være ivarettatt for å realisere ambisjonene.

NTNU 2035 er NTNUs hovedstrategi. Fakultetene, Vitenskapsmuseet, campusene i Gjøvik og Ålesund og instituttene skal utvikle egne strategier som konkretiserer hovedstrategien. Hovedstrategien har en tiårig tidshorison og skal revideres senest etter seks år.

Ambisjon 1: NTNU skal være et ledende internasjonalt universitet

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal styrke sin posisjon som et internasjonalt anerkjent universitet med en tydelig hovedprofil. Samtidig skal vi videreutvikle våre sterke fagmiljøer innen disiplin-, profesjons- og kunstfag. Denne unike kombinasjonen gir oss mulighet til å utvikle kunnskap, kompetanse og studietilbud som er helt i front internasjonalt.

Vi skal videreutvikle og bygge flere verdensledende fagmiljøer. Samtidig skal vi legge til rette for langsiktig forskning og utvikling i hele den faglige bredden vår. Ph.d.-kandidatene er en viktig del av vår forskningsressurs, og doktorgradsutdanningen skal være anerkjent for å holde høyt internasjonalt nivå. Forskningsaktiviteten vår skal gi et sterkt grunnlag for fremragende utdanning, innovasjon og formidling. NTNU skal tilby nasjonalt og internasjonalt attraktive utdanninger som er forskningsbaserte, relevante og framtidsrettede, og som utvikles i tett samspill med arbeidslivet og andre samfunnsaktører. Vi skal videreutvikle den utdanningsfaglige kompetansen vår og styrke arbeidet med å fornye lærings-, undervisnings- og vurderingsformer, i tråd med den internasjonale kunnskapsfronten. Studentene skal kunne stole på at NTNU innfrir høye forventninger og de skal selv bli møtt med høye krav og forventninger.

NTNU skal samarbeide tettere med ledende kunnskapsmiljøer over hele verden. Dette gjør vi for å bidra til ny kunnskap og for å sikre høy kvalitet i alt vi gjør. Vi vil styrke samarbeidet med utvalgte, internasjonale partnere, og det europeiske samarbeidet skal fortsatt stå sentralt.

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

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal være en uavhengig, tydelig og ansvarlig aktør som utvikler, deler og formidler kunnskap og kritiske perspektiver for samfunnets beste. NTNU skal legge til rette for møteplasser og kunnskapsdeling mellom samfunnet og universitetet. Dette styrker vår faglige kvalitet og relevans.

NTNU skal utnytte sin egenart og tverrfaglighet til å utvikle kunnskap som bidrar til å løse komplekse samfunnsutfordringer. Gjennom samarbeid på tvers av fagområder og sektorer skal vi styrke innsatsen for bærekraft, velferd og verdiskaping. NTNU skal vektlegge rollen som samarbeidspartner nasjonalt og i alle regionene der vi er lokalisert. Kreativitet, innovasjon og entreprenørskap skal være kjennetegn ved NTNU, og vi skal bidra til å gjøre kunnskap om til løsninger regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Kunnskap, teknologi, ideer og perspektiver fra NTNU skal også bidra til å skape nye virksomheter.

Kandidatene er det viktigste bidraget vårt til samfunnsutvikling og bærekraftig omstilling. Våre kandidater skal være høyt kompetente, faglig sterke, tverrfaglig orienterte og godt forberedte til et arbeidsliv i kontinuerlig endring. NTNUs utdanninger skal bidra til å møte framtidens kompetansebehov, og vi skal tilby fleksible og tilgjengelige utdanningstilbud som gjør det mulig å lære gjennom hele livet.

Ambisjon 3: NTNU skal være et attraktivt akademisk felleskap

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet skal være det mest attraktive universitetet i Norge for ambisiøse studenter og ansatte som søker faglig utvikling og tilhørighet i et sterkt akademisk felleskap. Ved NTNU skal det legges til rette for faglig og personlig utvikling og vitenskapelig dialog.

Mangfold i perspektiver og erfaringer skal styrke kvaliteten i arbeidet vårt. Derfor ønsker vi å tiltrekke oss mennesker med ulik kompetanse, bakgrunn og ståsted. For å fremme utvikling og gi nye impulser, vil vi legge til rette for mobilitet av studenter og ansatte. Ved NTNU skal det være rom for å forfølge banebrytende ideer og utvikle kompetanse i et åpent og inkluderende miljø som stimulerer til nysgjerrighet, tverrfaglig forståelse og kritisk tenking - i tråd med våre akademiske tradisjoner og vårt samfunnsoppdrag.

Studentene skal delta aktivt i NTNUs læringsfellesskap og bidra til utvikling av innhold, metoder og læringsformer i samspill med fagmiljøene. De skal oppleve et læringsmiljø som gir rom for faglig fordypning, personlig utvikling og sosial tilhørighet. Vi skal legge til rette for engasjement i studentaktiviteter og studentfrivillighet, og bidra til en sunn studentkultur på tvers av campus og fagmiljøer. Vi skal rekruttere og utvikle dyktige ansatte i alle stillingskategorier, og tilby gode karriereveier og utviklingsmuligheter. Tidligere studenter og ansatte skal være stolte ambassadører for NTNU og se verdien av fortsatt samarbeid og kontakt.

Premisser – forutsetninger for å lykkes

For å nå våre ambisjoner er akademisk frihet, et godt lærings- og arbeidsmiljø, fremragende infrastruktur, og en kompetent organisasjon og ledelse særlig viktige forutsetninger.

A: Akademisk frihet

NTNU vil arbeide for å sikre den akademiske friheten, slik det er definert i universitets- og høyskoleloven, som en grunnleggende forutsetning for vår faglige aktivitet. Vi vil hegne om vår uavhengighet både institusjonelt og for våre vitenskapelig ansatte. Vi vil støtte våre ansattes muligheter til å delta i samfunnsdebatten med forskningsbasert kunnskap. Akademisk frihet innebærer også at vi arbeider i tråd med anerkjente normer for redelighet og kvalitet innenfor våre felt, og at vi har et ansvar for å bidra til at andre fagmiljøer etterlever de samme normene.

B. Lærings- og arbeidsmiljø

Alle studenter og ansatte ved NTNU forventes å bidra til gode lærings- og arbeidsmiljø, og ledere har et særskilt ansvar. NTNU ønsker å tilby et inkluderende og trygt miljø som fremmer trivsel, helse og utvikling. En god sikkerhetskultur er et sentralt element i forsvarlige lærings- og arbeidsmiljø. Det er viktig at læringsmiljøet gir grunnlag for identitetsskaping, inkludering og tilhørighet. Studentene våre skal oppleve gode faglige og sosiale rammer og at det legges til rette for et velfungerende studentdemokrati. Som arbeidsgiver sikrer NTNU forutsigbare og attraktive arbeidsforhold.

C. Infrastruktur

Vår infrastruktur, med læringsarealer, fysiske og digitale laboratorier og samlinger, er et viktig fortrinn. Tilpassede og inviterende fysiske omgivelser fremmer banebrytende forskning og gode lærings- og arbeidsprosesser. De skaper også arenaer for faglig og sosialt samspill mellom studenter, ansatte og samfunnet rundt oss. NTNU må høste erfaringer fra store campusutviklingsprosjekter og ta med disse i utviklingen av hele universitetet. Infrastrukturen skal være miljømessig, teknisk og økonomisk bærekraftig, moderne og funksjonell for kjernevirksomheten. Langsiktig finansiering, gode prosesser og kompetent teknisk personell er forutsetninger for å ivareta hensynene til helse, miljø og sikkerhet, forsvarlig drift, vedlikehold og oppgradering av infrastrukturen.

D. Organisasjon og ledelse

NTNU bygger på en kultur preget av engasjerte ansatte og studenter, medvirkning og god ledelse. Kompetente ledere på alle nivå i organisasjonen sikres gjennom lederutvikling og god lederstøtte. Åpenhet, medbestemmelse og samarbeid med ansatte- og studenttillitsvalgte og verneombud, er sentralt i beslutningsprosesser ved NTNU. Gjennom god økonomistyring, forutsigbare rammebetingelser og en veltilpasset administrasjon skapes et godt grunnlag for aktiviteten ved den enkelte enhet. Vi vil utvikle oss som en kompetent organisasjon med brukervennlige og effektive støttesystemer som tilpasses behovene til ansatte, studenter og samfunnets forventninger. Mangfoldet av ansatte og studenter krever språklig bevissthet i hele organisasjonen. Tett samarbeid legger grunnlaget for utvikling av ny kunnskap. Når vi samarbeider på tvers, skaper vi forståelse og engasjement som styrker evnen til å være innovative og utvikle gode løsninger. NTNU vil styrke samarbeidet på tvers av fagmiljøer og organisatoriske enheter og redusere økonomiske og administrative barrierer for samarbeid.

Kickoff for ledere – Strategi, egenart og våre samfunnsoppdrag fram mot 2035

Av [Aleksander Stokke Båtnes](#)



Jens-Petter Andreassen sparket i gang diskusjonen om fakultetets egenart, og deltagerne fulgte opp med gode diskusjoner og tilbakemeldinger.

Hva er vår nasjonale egenart som teknisk-naturvitenskapelig fakultet? På hvilke områder bør vi ta en posisjon? Hvilke samfunnsutfordringer skal vi svare på?

Disse tre spørsmålene var helt sentrale da dekan Jens-Petter Andreassen møtte Fakultet for naturvitenskap (NV) sine ledere – dekanat, instituttledere, nestledere, kontorsjefer, tekniske ledere, studieprogramledere og seksjonsledere – for å sammen se fremover.

I tillegg til muligheten til å møtes og bli bedre kjent, skulle samlingen tydeliggjøre forventninger til hverandre og sette felles retning.

Vår egenart og samfunnsbidrag

– En ting jeg har lært av den nå avsluttede instituttstrukturprosessen, er det at vi har begrenset innsikt på tvers av instituttene. Jeg er overbevist om at vi har mye å vinne på å bygge ned siloer, samarbeide mer og dra nytte av hverandres kompetanse på tvers av fagområdene, sier dekan Jens-Petter Andreassen.

Han understreket at dette ikke er en omkamp om instituttstruktur, men en ambisjon om å sette fingeren på hvilke områder som kan styrke fakultetets identitet og stimulere til mer samarbeid.

For å starte diskusjonen, lanserte Andreassen fem forslag til målrettede samfunnsoppdrag – eller missions, om du vil – som er relevant for fakultetet. Og han ba gruppen om å komme med tilbakemeldinger og foreslå endringer på disse. Det er også resten av kollegiet ved fakultetet velkommen til å gjøre.

Disse fem forslagene er utgangspunktet for diskusjonen:

- Ansvarlig havbruk og marin ressursforvaltning
- KI og maskinlæring knyttet til kjemi, biologi og fysikk
- Kvant-, komponent, og nanoteknologi
- Bærekraftige og sirkulære prosesser for ekstraksjon og fremstilling av metaller og produkter
- Nullutslipp og ivaretagelse av miljø og naturmangfold

– Jeg har foreslått fem, og håper vi sammen kan lande på fem eller færre. Vi fikk mange gode diskusjoner til disse og innspill til endringer i plenumsdiskusjon. Det tar med videre. Hvis vi klarer å sette ord på dette vil være svært nyttig for oss, for å konkretisere strategien vår, som skal være ferdig på slutten av året, sier Andreassen.

Én strategi – tre hovedambisjoner

I juni stilte NTNU-styret seg bak utkastet til ny strategi, og rektor har fått fullmakt til å slutføre strategien som trer i kraft 1. januar 2026. Nå skal den nye universitetsstrategien konkretiseres gjennom egne strategier ved de ulike enhetene, som fakulteter og institutter. Det er summen av de ulike strategiene som vil utgjøre NTNUs nye strategi.

- [Se universitetets nye strategi – NTNU 2035.](#)

NTNUs strategi har tre hovedambisjoner og en håndfull forutsetninger som må være på plass for å oppnå disse. Fakultetsstrategien følger også dette formatet, og i skrivende stund beskriver utkastet til ny NV-strategi disse hovedambisjonene.

1. Fakultet for naturvitenskap (NV) har fremragende fagmiljøer og forskningsinfrastruktur med høy anseelse internasjonalt innen naturvitenskaplig grunnforskning og muliggjørende teknologier
2. NV har Norges mest relevante utdanninger innen naturvitenskap og teknologi med høye kvalitetsstandarder
3. 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

– Strategien skal også følges av et målbilde for 2035 og det er spesielt her en konkretisering ved å formulere målrettede samfunnsutfordringer vil hjelpe oss i prioriteringene fremover, sier Andreassen.

Utkast til NV strategi 2026 - 2035

Versjon: 17.09.2025

Innhold

NVs målbilde 2035	2
NVs målrettede satsningsområder	2
Ambisjon 1: NV skal ha ledende fagmiljøer innen naturvitenskaplig grunnforskning og teknologi.....	3
Ambisjon 2: NV skal ha Norges mest relevante og attraktive utdanninger innen naturvitenskap og teknologi	4
Ambisjon 3: NV skal være en pådriver for å utvikle og ta kunnskap i bruk på naturens premisser	5
Forutsetninger for å lykkes	6

NVs målbilde 2035

I 2035 er Fakultet for naturvitenskap fremdeles en sterk drivkraft for en bedre og mer bærekraftig fremtid, og bidrar aktivt til en ansvarlig samfunnsutvikling på naturens premisser. Vi kombinerer solid naturvitenskapelig grunnforskning med utvikling av tilhørende teknologier, og utdanner kandidater som er ettertraktet for sin solide naturvitenskapelige kompetanse og evne til å adressere globale utfordringer i et langsiktig perspektiv.

Våre fagmiljøer utmerker seg i nasjonale og internasjonale evalueringer, og våre utdanninger er fremdeles være blant de beste i Norden. Vi er en attraktiv partner innen forskning og utdanning, og leder utviklingen av sentrale forskningssentre og infrastrukturer. Vi samarbeider med andre fagmiljø på NTNU slik at vi utnytter potensialet som ligger i NTNUs egenart som breddeuniversitet, mens vi bidrar til å styrke universitetets teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil.

Fakultetet er en dynamisk og fleksibel organisasjon med evne til å tilpasse seg nye behov og utfordringer. Gjennom tverrfaglig og internasjonalt samarbeid innen akademia og næringsliv bidrar vi til løsninger på globale utfordringer, med mål om å sikre en bærekraftig balanse mellom samfunnets behov og naturens tålegrenser.

NVs målrettede satsningsområder

For å adressere komplekse samfunnsutfordringer, vil NV i den kommende strategiperioden satse på disse områdene:

1. Ansvarlig ressursforvaltning og ivaretagelse av naturmangfold
2. Naturvitenskapelige muliggjørende teknologier*
3. Bærekraftige og sirkulære industrielle prosesser

*med muliggjørende teknologier forstår vi:

- Nanoteknologi og avanserte materialer
- Bioteknologi
- Naturvitenskaplig analyse/modellering/innovasjon basert på kunstig intelligens og maskinlæring
- Kvanteteknologi
- +++

Ambisjon 1: NV skal ha ledende fagmiljøer innen naturvitenskaplig grunnforskning og teknologi

NV skal befeste og styrke vår posisjon som en internasjonalt anerkjent forskningsaktør innen våre fagområder. Vi skal være en sterk drivkraft for en bedre og mer bærekraftig fremtid, og aktivt bidra til en ansvarlig samfunnsutvikling på naturens premisser. Vi kombinerer solid naturvitenskapelig grunnforskning med utvikling av tilhørende teknologier. Vi skal ha tilgang på avansert forskningsinfrastruktur som støtter banebrytende forskning og innovasjon. NVs fagmiljøer er konkurransedyktige i kampen om å få og lede nasjonale og internasjonale forskningsprosjekter og sentre, og bidrar aktivt til kunnskapsutvikling med strategisk fokus innenfor de målrettede satsningsområdene.

Dette oppnår vi ved å:

- Organisere våre faggrupper med tydelige ansvar, mål, roller og tilstrekkelige strategisk evner for å bygge opp og fornye ledende forsknings- og innovasjonsaktivitet basert på nasjonale og internasjonale finansieringsmuligheter.
- Utvikle fakultetets strategiske kapasitet og initiativkraft gjennom godt samspill og fordeling av strategisk ansvar mellom sentra, faggrupper, institutt og fakultet.
- Optimere vår infrastruktur/utvikle veikart for langsiktig rasjonell kompetanse- og drifts-planlegging i samsvar med faggruppernes strategier og roller. Dette tilrettelegger for best mulig forskning og en sømløs sammenheng mellom grunnleggende og anvendt forskning, innovasjon og utdanning.
- Prioritere virkemiddel for å utvikle og posisjonere NV og NTNU gjennom delaktighet i det internasjonale forskningssamfunnet og langsiktige samarbeid og partnerskap med fremragende forskningsmiljøer, næringsliv, forskningssektoren og forvaltningsapparatet.
- Benytte våre fortrinn som et samlet internasjonalt miljø innen naturvitenskaplig forskning og teknologi til systematisk analyse av og introduksjon av muliggjørende teknologier for å utvikle ledende forskning og innovasjon.

Ambisjon 2: NV skal ha Norges mest relevante og attraktive utdanninger innen naturvitenskap og teknologi

Fakultet for naturvitenskap skal fortsatt være det naturlige førstevalget for studiesøkende norsk ungdom innen våre fagområder. Fakultetet skal kjennetegnes av et godt faglig og sosialt læringsmiljø og vi skal tilby våre studenter ferdighetstrening innen laboratorie- og feltarbeid av høy kvalitet. NV skal være ledende leverandør av kandidater som bidrar til samfunnets omstilling gjennom å utnytte kombinasjonen naturvitenskap og teknologi. Våre kandidater skal være internasjonalt ettertraktet for sin faglige styrke og evne til samarbeid på tvers av fagområder.

Dette oppnår vi ved å:

- Drive målrettet formidling og rekrutteringsarbeid til våre studieprogram.
- Utdanne kandidater innen naturvitenskap og teknologi som skal bidra til omstilling av samfunnet med fokus på ansvarlig ressursforvaltning og bærekraftig utvikling.
- Kontinuerlig heve kvaliteten i studiene gjennom programdrevet utvikling, anerkjent pedagogisk praksis og økt samarbeid med arbeidslivet.
- Utvikle et læringsmiljø som kjennetegnes av tett samarbeid mellom studentene innen hvert studieprogram, og tett kontakt mellom studenter og fagmiljø.
- Tilby våre kandidater forskningsbasert utdanning og tilgang til forskningsinfrastruktur som en del av deres utdanning.
- Sørge for tett samarbeid med arbeidslivet innen forskning, innovasjon, utdanning og livslang læring.
- Drive strategisk utvikling og kontinuerlig forbedring av studieporteføljen, hvor målet er en dynamisk og effektiv portefølje som støtter opp om samfunnets behov.
- Utvikle våre studieprogram slik at de gir relevant bærekrafts- og digitalkompetanse gjennom en stige av teoretiske og praktiske laboratorieferdigheter.
- Utforske muligheten for tverrfaglige samarbeid innen utdanning, både internt på NV og med de andre fakultetene på NTNU.
- Utvikle vår forskerutdanning og utdanne PhD kandidater på et høyt internasjonalt nivå innen våre fagområder.

Ambisjon 3: NV skal være en pådriver for å utvikle og ta kunnskap i bruk på naturens premisser

Ved å kombinere naturvitenskapelig og teknologisk kompetanse med en sterk forpliktelse om å ivareta naturmangfold og miljø, har NV en ambisjon å være en ledende drivkraft i overgangen til et bærekraftig samfunn. Denne kombinasjonen gir oss en unik posisjon nasjonalt og internasjonalt, og gjør oss i stand til å utdanne kandidater som er ettertraktet både i akademia og næringsliv. Fakultetet skal ta en aktiv rolle i å utvikle og anvende muliggjørende og industrielle teknologier for å møte samfunnets skiftende behov, samtidig som vi bidrar til bærekraftig utvikling og ansvarlig ressursforvaltning.

Dette oppnår vi ved å:

- Styrke vår rolle som kunnskapsbygger, ved å koble grunnforskning, anvendt forskning og innovasjon.
- Bidra med vår kompetanse i samarbeidsprosjekter med næringsliv, instituttsektoren og offentlig sektor for en helhetlig tilnærming til samfunnets grønne omstilling.
- Videreutvikle faglige samarbeid nasjonalt og internasjonalt, og bidra til utvikling av sentre som dekker hele verdikjeder og muliggjør verdiskaping innenfor rammene av naturens tåleevne.
- Stimulere til økt samarbeid mellom instituttene på NV, med andre fakultet og satsingsområder på NTNU.
- Bidra aktivt til en faktabasert samfunnsdebatt og publisere vår forskning i viktige og relevante kanaler og velrenommerte tidsskrift.

Forutsetninger for å lykkes

Akademisk frihet

Akademisk frihet er en grunnleggende forutsetning for vår faglige aktivitet, og vi vil hegne om vår uavhengighet både institusjonelt og for våre vitenskapelig ansatte. Dette innebærer at vi arbeider i tråd med anerkjente normer for redelighet og kvalitet innenfor våre felt, samt at vi har et ansvar for å bidra til at andre fagmiljøer etterlever de samme normene.

Kompetente ansatte og studenter

For at NV skal lykkes med å realisere våre ambisjoner, må vi tiltrekke oss, rekruttere, utvikle og beholde dyktige forskere, undervisere, teknisk-administrativt ansatte og studenter.

Tilgang på moderne forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter

For at våre fremragende fagmiljø skal lykkes nasjonalt og internasjonalt, må NV ha tilgang på moderne forskningsinfrastruktur og laboratoriefasiliteter som understøtter høy kvalitet både i forskning og undervisning.

Sterke partnerskap med nasjonale og internasjonale aktører

For å lykkes med å nå våre mål må vi bygge sterke eksterne allianser og samarbeid med regionalt og nasjonalt næringsliv, forskningsinstitusjoner og forvaltningsapparat, samt høyt kvalifiserte internasjonale fagmiljø innen våre fagområder.

Profesjonelle støttetjenester og en samarbeidende organisasjon

En viktig forutsetning for å lykkes og opparbeide oss et økonomisk handlingsrom, er at vi har en hensiktsmessig organisering, tydelig ledelse, samt god virksomhets- og økonomistyring, som legger til rette for målrettet bruk av ressurser og effektiv drift. NVs og NTNUs støttetjenester, både administrative og tekniske, jobber sammen på tvers av nivå for å støtte kjernevirksomheten på best mulig måte.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:
JPA/TR

NVS-sak 15/25 Oppnevning ansettelsesutvalg for perioden 2025-2029

Tilråding:

Fakultetsstyret oppnevner følgende som medlemmer til Ansettelsesutvalget (AU) for perioden 2025 – 2029:

Dekan – Jens-Petter Andreassen, leder av Ansettelsesutvalget

Stedfortreder:

Prodekan Karina Mathisen

Fra gruppen fast vitenskapelig ansatte:

Professor Julia Glaum

Professor Christophe Pelabon

Vararepresentanter:

Professor Asle Sudbø

Seniorforsker Sol H. Jacobsen

Fra gruppen midlertidig vitenskapelig ansatte:

Stipendiat Sahra Louise Guldahl-Ibouder

Vararepresentant:

Stipendiat Marcin Krzysztof Makosa-Szczygiel

Postadresse

7491 Trondheim

Norway

Org.nr. 974 767 880

postmottak@nv.ntnu.no

www.ntnu.no/nv

Besøksadresse

Høgskoleringen 5
Realfagbygget, Blokk
D, 1. etg.

Telefon

+47 73594197

Saksbehandler

Gerd Flataas
gerd.flataas@ntnu.no

Tlf: +47 73594164

Studentrepresentant:

Johanne Osberg

Studentvararepresentant:

Stuart Christopher Bennett

Oppnevningsperioden er fra 01.10.2025. For de fast vitenskapelige ansatte gjelder den t.o.m. 30.09.2029. For de to andre gruppene t.o.m. 30.09.2026.

Bakgrunn

Alle fakultet ved NTNU skal ha et Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger, jfr. Styringsreglementet kap 3. Personalreglementet for undervisnings- og forskerstillinger pkt 7.2 vedrørende sammensetning av Ansettelsesutvalget sier:

Ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskerstillinger har slik sammensetning:

- *Dekan/museumsdirektør (leder)*
- *3 representanter for det vitenskapelige personalet, derav 1 midlertidig ansatt*
- *1 studentrepresentant.*

Den midlertidige vitenskapelige representanten skal erstattes av en fast vitenskapelig representant dersom midlertidige vitenskapelige ansatte ikke er representert i Fakultetsstyret.

Reglementet sier også at: *Hvert kjønn skal være representert med minst 40 % av medlemmene i ansettelsesutvalget (se likestil. § 28).*

Tilrådingen innebærer at vi fyller kravene til sammensetning, både med hensyn til ansattgruppe og kjønn.

Habilitet i rekrutteringsprosesser

Denne siden er en veileder for saksbehandlere, og andre, som jobber med rekruttering.

Bestemmelser om habilitet og tillit

Ansatte ved NTNU er omfattet av habilitetsbestemmelsene i forvaltningslovens kapittel II «Om ugildhet» (kravene fremgår av § 6). Bestemmelsene gjelder også eksterne enkeltpersoner som er medlemmer i sakkyndige komiteer i ansettelses- og opprykksaker.

De viktigste bestemmelsene for vurdering av egen habilitet er følgende **definisjon**:

"I disse bestemmelsene menes med part en person som avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder, jf. forvaltningslovens § 2 e. I ansettelses- og opprykksaker er søkerne parter i saken."

Habilitetskrav og avgjørelse av habilitetsspørsmålet

Automatisk inhabilitet

Ansatt eller medlem av sakkyndig komité er i alle tilfeller inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse,[1] eller treffe avgjørelse i en sak

1. når han eller hun er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nært som søsken
2. når han eller hun er eller har vært gift eller partner med eller er forlovet med, eller er samboer med, eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part
3. når han eller hun er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte
4. når han eller hun er, eller for mindre enn 3 år siden har vært, veileder for en part med sikte på doktorgrad* (veiledningsforhold utover dette må vurderes etter skjønn, se siste punkt "Nærmere om vurdering av inhabilitet etter skjønn").

Inhabilitet etter skjønn

Ansatt eller medlem av sakkyndig komité er inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse, eller treffe avgjørelse i en sak *når det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet.*

Ved vurderingen skal det blant annet legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham eller henne selv eller noen som han eller hun har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om inhabilitetsinnsigelser er reist av en part.

Habilitetserklæring

Alle medlemmer i instillingsutvalg, rådgivende gruppe og sakkyndig komite skal fylle ut en habilitetserklæring.

Generelt om habilitetsvurdering

Ved vurdering av habilitetsforhold vil det alltid være behov for å bruke skjønn. Ved vurdering av habilitet må følgende overordnede spørsmål stilles:

1. Er det noen forhold i saken som kan svekke, eller kan antas å svekke, vedkommendes profesjonelle dømmekraft?
2. Er det noen forhold i saken som en kan ha grunn til å tro er egnet til å svekke den allmenne tilliten til en beslutning dersom vedkommende deltar?

Det skal legges vekt på personlig fordel, tap eller ulempe som følge av utfallet av saken.

Nedenfor er det satt opp en oversikt over hvilke forhold som bør vurderes når man skal avgjøre om en person er inhabil.

Sjekkpunkter

Automatisk inhabilitet

Se bestemmelsene om automatisk inhabilitet ovenfor.

Nær personlig/faglig tilknytning

Nært personlig vennskap, eller uvennskap (det må være mer enn bare bekjentskap) med en person som er part i saken, vil normalt resultere i inhabilitet i forhold til denne parten. Et «vanlig» kollegialt forhold vil ikke resultere i inhabilitet.

Den som har, eller inntil nylig har hatt, et nært faglig samarbeid, herunder samforfatterskap, med en person som er part i saken, vil kunne bli inhabil i forhold til denne parten. Både omfang og nærhet i tid er elementer i vurderingen av nærhet knyttet til samarbeid/samforfatterskap. (Se mer om dette under punktet «Nærmere om vurdering av inhabilitet etter skjønn» nedenfor)

a) Mulighet for personlig vinning/tap/ulempe

For å bli inhabil skal man selv, eller noen man har et nært forhold til (punkt b), ha noen grad av personlig interesse av utfallet av en sak. Den personlige interessen kan være av faglig art. Man kan ha en egeninteresse av at ens fagmiljø blir styrket ved å få tilsatt den man ønsker, selv om personen ikke er den best kvalifiserte.[GU1]

b) Andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til en beslutning dersom vedkommende deltar

Er det noen forhold som kan svekke, eller kan antas å svekke, den profesjonelle dømmekraften sett utenfra, for eksempel knyttet til kravet om forsvarlig saksbehandling, likebehandling eller saklighet? Kontrollspørsmålet må være: Hvordan tar dette seg ut utenfra? Det må være en vurdering som bygger på mer enn løse antagelser og spekulasjoner. Man må vurdere det slik at det er overveiende sannsynlig at noen vil reise spørsmål ved en persons upartiskhet, og at dette vil svekke tilliten til den aktuelle beslutningen. Det er viktig at alle aktuelle momenter vurderes i hvert enkelt tilfelle. Hvis flere momenter gjør seg gjeldende samtidig, kan det lettere føre til inhabilitet.

Personlig eller faglig motsetningsforhold

Et skarpt og direkte motsetningsforhold kan medføre inhabilitet. En som står, eller nylig har stått, i et personlig eller faglig motsetningsforhold til en part i saken ut over det som vurderes som normal uenighet, vil kunne være inhabil i forhold til denne parten. Eksempel på dette kan være dersom det i offentlige medier har kommet til uttrykk sterke, negativt ladede personkarakteristikker.

Nærmere om vurdering av inhabilitet etter skjønn

Når det ikke foreligger automatisk inhabilitet, er det viktig å vurdere inhabilitet ut fra reglene om skjønn. Det er ulike faktorer som må vurderes under denne kategorien. Vurderingstemaene er om det foreligger mulighet for vinning, tap eller ulempe eller om det er andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til en beslutning dersom vedkommende deltar i saksbehandlingen.

Nedenfor drøftes en del typiske situasjoner som er aktuelle i tilsettingssaker/opprykkssaker.

Den som har, eller inntil nylig har hatt, et nært faglig samarbeid, herunder samforfatterskap, med en person som er part i saken, vil kunne bli inhabil i forhold til saken. I denne sammenheng bør det vektlegges hvordan fagets dynamikk kan påvirke hva det er naturlig å legge i begrepet nylig.

Når mulig inhabilitet som følge av samforfatterskap, deltakelse i faglige nettverk o.l. skal vurderes, må saksbehandler danne seg et bilde av hva de konkrete samarbeidsrelasjonene faktisk innebærer. Det må tas stilling til om samarbeidets art, graden av nærhet og samarbeid, og eventuell avstand i tid er av en slik karakter at det kan føre til inhabilitet. Det ligger i sakens natur at samarbeid er dynamisk og at det er mangeulike typer relasjoner. Det er følgelig vanskelig å gi generelle regler for det skjønn som skal utøves. Hovedspørsmålet blir om det kan sies å være et aktivt, faglig samarbeid av nyere dato.

Følgende kan være retningsgivende for det skjønn som må utøves når habilitet skal vurderes:

- Pågående nært samarbeid fører til inhabilitet.
- Samforfatterskap vurderes i utgangspunktet på samme måte som annet nært faglig samarbeid. Et stort antall bidragsyttere til publikasjonen, og rollen vedkommende har hatt, kan endre dette, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Generelt kan en si at jo færre medforfattere det er, jo større er muligheten for at inhabilitet kan inntreffe, men mange medforfattere er heller ikke uproblematisk uten videre.
- Samforfatterskap eller samarbeid siste 3 år fører til inhabilitet, med det forbehold som nevnt i forrige punkt. Publisering av ulike bidrag innenfor rammen av samme publikasjon eller samarbeid mer enn 3 år tilbake fører normalt ikke til inhabilitet, med mindre det er en allmenn oppfatning at det tidligere samarbeidet har skapt en varig, nær relasjon (faglig og/eller personlig). Her må det brukes skjønn.

En person som har vært veileder for en part med sikte på doktorgrad for mer enn tre år siden må vurdere sin habilitet i forhold til pkt. d. Det samme gjelder for den som er, eller har vært, veileder for en part med sikte på andre eksamener enn doktorgrad. Her kan det legges til grunn at jo mer omfattende veiledningen har vært, jo mindre skal det til før veilederen anses inhabil. Det vil f.eks. være mer som taler for inhabilitet ved veiledning ved en doktorgradsavhandling over 6 år, enn ved en mastergrad over 2 år.

Avledet inhabilitet

Forvaltningsloven § 6 tredje ledd fastsetter at der en overordnet er inhabil, kan avgjørelsen i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet i samme organ. Slik inhabilitet medfører kun at en ikke kan treffe avgjørelse/beslutning, og en blir ikke inhabil til å forberede saken, se note 1.

Dersom instituttleder er inhabil i en ansettelsessak, vil vedkommende ikke kunne være innstillende myndighet i den aktuelle saken. Avledet inhabilitet medfører da at den som er direkte underordnet instituttleder, heller ikke kan være innstillende myndighet i saken. [1] Inhabilitet fører ikke bare til at en ikke kan treffe en avgjørelse i en sak, men også at en ikke kan delta i saksforberedelsen, f.eks. ved utredning og forberedelse. Ved en ansettelsessak kan en da ikke delta i prosessen overhode, hverken i utplukksmøte, intervjuer, ved rangering av kandidatene og kan heller ikke legge føringer for prosessen på andre måter.

Det har vel ikke betydning for vurderingen om denne kandidaten er best kvalifisert eller ikke. Er ikke feil at det står slik, men kan skape forvirring.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: JPA/KM

O-sak Opptak 2025 og opptaksrammer 2026/27 ved NV

Vedlegg:

1. Opptak 2025 ved NV-fakultetet og foreslåtte rammer 2026/27
-

Opptak 2025

Årets opptak var meget godt for NV-fakultetets del, med gode poenggrenser og høy opptaks kvalitet. Alle våre studieprogram har fortsatt høye opptaksgrenser, til tross for en nasjonal svak nedgang i søkning til studieområdene teknologi og realfag. Det er gledelig at søkning og søkerkvalitet er noenlunde stabil for NVs studieprogram innen teknologi, sammenlignet med resten av NTNU. Totalt er 100% av studieplassene fylt for våre 3.- og 5.- årige studieprogram og årsstudier.

Det er svært viktig å gjøre et godt dimensjoneringsarbeid hver høst slik at vi tilpasser rammen til attraktiviteten av studieprogrammene. Med de nye kravene fra NTNUs dimensjoneringsutvalg er det avgjørende at vi setter studieplassene i bruk, slik at vi unngår flagging av program basert på for lav fyllingsgrad. I årets opptak opplevde vi en nedgang i søkning til bachelor og master i Matvitenskap, teknologi og bærekraft, og det nye Industriell kjemi, materialer og bioteknologi. NV strever også med attraktiviteten av bachelor i Bioteknologi og Bachelor i bioingeniørfag i Ålesund.

NV fakultetet har de siste årene redusert rammen for 2-årige masterprogram for å tilpasse denne til attraktiviteten. I årets opptak fyller vi totalt 98% av plassene på to-årige program som tilsier at vi har truffet med dimensjoneringsarbeidet, men vi har fortsatt utfordringer med ustabilitet i søkermassen fra år til år. Dette gir seg utslag i at vi for flere program ofte bommer

på rammen. NV har som mål at de pågående revisjonene og fusjonene av flere to-årige masterprogram, vil gi økt attraktivitet og mer stabilitet i søkertallene.

Rammer 26/27

I forbindelse med den pågående programporteføljeprosessen ved NV, har flere program ved NV blitt fusjonert eller revidert. Årets søker- og opptakstall, gir sammen med en vurdering av samfunnets behov og instituttens kapasitet, et viktig grunnlag for dimensjoneringen av antall studieplasser på NV. I tillegg kommer kriterier fra Dimensjoneringsutvalget som legger føringer for intern omdimensjonering på fakultetet. NV vil årlig gjøre justeringer av rammene, særlig gjelder dette flytting av studieplasser fra program som ikke fyller rammen til program hvor NV strategisk ønsker en vekst men hvor det samtidig er kapasitet faglig og ressursmessig for en økning.

Før studieåret 2025/26 ble det flyttet studieplasser fra to-årige realfagsprogram ved NV til det nye sammenslåtte 5-årige siv.-ing.-programmet Industriell kjemi, materialer og bioteknologi (MTKMB). På grunn av noe svakere søkning enn antatt, vil rammen for MTKMB for opptaket 26/27 reduseres. NV flytter noe tilbake til den to-årige realfagsporteføljen, mens plassene i hovedsak overføres til Master i fysikk og matematikk (MTFYMA) og Master i nanoteknologi (MTNANO). Høsten 2024 ble det søkt om nye studieplasser til KD til fagområdet kvanteteknologi, henholdsvis 10 plasser til MTFYMA og 5 plasser til MTNANO. NV ønsker å forskuttere disse plassene for å styrke dette fagområdet og den nye studieretninger i kvanteteknologi som opprettes for MTFYMA fra høsten 2026.

På grunn av nedgang i søkning til bachelor og master i Matvitenskap, teknologi og bærekraft (MTMAT/FTMAMAT) vil rammene bli redusert, og overført til fem og to-årig master i Bioteknologi ved samme institutt.

Fra høsten 2026 er det oppstart for flere nye fusjonerte internasjonale 2-årige masterprogram, og her er rammen satt til totalrammen for forløperne med noe justering mot årets møtt-tall. Innenfor den to-årige masterporteføljen gjøres mindre justeringer mellom programmene i forhold til årets møtt-tall.

Opptak 2025 og rammer 26/27

Hvordan skjer hovedopptaket?

- Det settes et tilbudstall for hvert program utfra rammen
 - Tilbudstallet er basert på historikk
 - rangerer fra 160% til 270% av rammen
 - Ramme: det antall studenter som vi ønsker skal **starte** på et studie
- Tilbudstallet «testes» gjennom to prøveopptak – hensikt: sjekke poenggrenser i de to kvotene (førstegang og ordinær)
 - Utfordring 1: antall tilbud tømmer venteliste – gir åpent studium og antatt lavere attraktivitet på sikt
 - Utfordring 2: tilbudet gir lavere poenggrense enn resten av programmene i samme portefølje – gir overgangsutfordringer (typisk FUS problematikk)

Endring i poenggrenser, 2024 vs. 2025

	ORDF 2024	ORDF 2025	ORDF Endring	ORD 2024	ORD 2025	ORD Endring
Fysikk og matematikk	58,6	57,8	-0,8	59,5	57,8	-1,7
Nanoteknologi	59,7	57,3	-2,4	60,2	57,1	-3,1
Bioteknologi, Trondheim	57	56,2	-0,8	60,5	59,4	-1,1
Industriell kjemi, materialer og bioteknologi		53,1			50,5	
Fysikk	53,1	53	-0,1	52,7	50,8	-1,9
Bioingeniør, Trondheim	52,5	50,7	-1,8	54,6	54,3	-0,3
Biologi	51,5	50,7	-0,8	53,7	51,8	-1,9
Ingeniør, Kjemi og materialteknologi		49			49,4	
Kjemi	50,2	48,2	-2	47,9	47,5	-0,4
Ingeniør, Havbruk	49,3	47,6	-1,7	53	49,5	-3,5
Årsstudium, Biologi og kjemi realfag	53,9	47,6	-6,3	56,2	46,3	-9,9
Biomarin innovasjon	46,8	45,9	-0,9	48	46,1	-1,9
Matvitenskap, teknologi og bærekraft	44,6	44,8	0,2	47,8	45,6	-2,2
Bioingeniør Ålesund	41,3	41,4	0,1	40,7	39,6	-1,1
Bioteknologi, Ålesund	Alle	41,1		Alle	36,8	

Topp 20 Poenggrenser ved NTNU i 2025

	Fak	ORDF 2024	ORDF 2025	ORDF Endring	ORD 2024	ORD 2025	ORD Endring
Industriell økonomi og teknologiledelse	ØK	62,1	61,5	-0,6	68,0	68,4	0,4
Medisin, Trondheim	MH	61,7	61,0	-0,7	69,4	68,5	-0,9
Kybernetikk og robotikk	IE	59,2	58,6	-0,6	63,0	61,8	-1,2
Medisin, Trondheim/Levanger	MH	59,3	58,6	-0,7	67,5	67,0	-0,5
Medisin, Trondheim/Ålesund	MH	59,8	58,2	-1,6	68,2	66,9	-1,3
Fysikk og matematikk	NV	58,6	57,8	-0,8	59,5	57,8	-1,7
Medisin, Trondheim/Gjøvik	MH	58,7	57,5	-1,2	67,3	66,6	-0,7
Psykologi, profesjonsstudium	SU	58,3	57,5	-0,8	66,5	65,7	-0,8
Datateknologi	IE	58,7	57,3	-1,4	63,8	62,1	-1,7
Nanoteknologi	NV	59,7	57,3	-2,4	60,2	57,1	-3,1
Industriell design	AD	57,2	57,0	-0,2	61,7	61,8	0,1
Maskin- og energiteknologi	IV	56,3	56,8	0,5	58,9	59,1	0,2
Ingeniør, flyingeniør	IV	58,9	56,7	-2,2	65,5	61,5	-4,0
Bioteknologi, Trondheim	NV	57,0	56,2	-0,8	60,5	59,4	-1,1
Marin teknikk	IV	55,5	55,3	-0,2	57,9	57,8	-0,1
Georessurser og geoteknologi	IV	55,7	55,2	-0,5	56,0	56,3	0,3
Ingeniørgeologi	IV	54,0	54,8	0,8	56,9	56,7	-0,2
Cybersikkerhet og datakommunikasjon	IE	56,5	54,5	-2,0	60,2	58,0	-2,2
Økonomi og administrasjon, siviløkonom	HHS	53,9	54,3	0,4	60,4	61,3	0,9
Ingeniørvitenskap og IKT	IV	55,3	53,9	-1,4	59,0	55,2	-3,8


Hvordan skjer hovedopptaket?

- Hovedopptaket kjøres – inkludert en tidlig supplering ut fra «beregnet ønsket antall ja»
 - Typisk fra 120% til 150% av rammen
- Møtt-tallene: ved studiestart
 - Utfordring 3: færre som møter enn forventet: er enten tilfeldig eller forventet
 - Utfordring 4: mange flere enn ramma møter: kan gi kapasitetsproblemer
- Sen supplering: gjøres kun dersom søkeren er nr. 1 på venteliste og «står på døra»

Forutsetninger dimensjonering av studieplasser

- NTNUs har nå krav om snittet fyllingsgrad på over 95% (Dimensjoneringsutvalget)
 - Program som fyller under dette kan måtte avgi studieplasser – til en annet fakultet
- NV må derfor ha gode årlige prosesser for intern omfordeling av studieplasser og kontinuerlig jobbe for utvikling av våre studieprogrammer
 - særlig gjelder dette flytting av studieplasser fra program som ikke fyller rammen til program hvor NV strategisk ønsker en vekst men hvor det samtidig er kapasitet faglig og ressursmessig for en økning.
- Det kritiske er lav fyllingsgrad på grunn av lav søkning, ikke at færre møtte enn forventet

Møtt-tall NV hovedopptak 2025

 Siste opptak, nytt program fra 2026

Studieprogram	Totalramme	Møtt	Møtt pr. plass
Bachelor i biologi	75	89	119 %
Master i bioteknologi (5-årig)	35	39	111 %
Master i fysikk og matematikk (siv.ing.)	125	138	110 %
Biologi og kjemi, realfag - årsstudium	20	22	110 %
Master i nanoteknologi (siv.ing.)	40	43	108 %
Bachelor i ingeniørfag, kjemi og materialteknologi	78	80	103 %
Bachelor i biomarin innovasjon	43	43	100 %
Bachelor i ingeniørfag, havbruk	45	44	98 %
Bachelor i kjemi	35	34	97 %
Bachelor i fysikk	50	48	96 %
Bachelor i bioingeniørfag - Ålesund	36	34	94 %
Bachelor i bioingeniørfag - Trondheim	85	78	92 %
Master i industriell kjemi, materialer og bioteknologi (siv.ing.)	166	150	90 %
Bachelor i bioteknologi	19	17	89 %
Bachelor i matvitenskap, teknologi og bærekraft	38	28	74 %
NV	890	887	100 %

Kvinneandeler, nye program

	1.pri		Tilbud		Ja		Møtt	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
BIKOM		43,8 %		38,8 %		38,8 %		42,9 %
FTHINGKJ	51,9 %		50,7 %		54,9 %		56,1 %	
FTHINGMAT	31,4 %		25,0 %		20,0 %		22,5 %	
MTKMB		61,5 %		61,4 %		61,1 %		63,6 %
MTKJ	68,2 %		67,3 %		66,7 %		67,2 %	
MTMT	42,4 %		29,9 %		25,5 %		23,7 %	

Rammer 26/27

- Industriell kjemi, materialer og bioteknologi (MTKMB)
 - Årets søkertall (attraktivitet inn) tilsier en ramme på ca 150 – reduksjon fra 166
 - Tilføres MTFYMA og MTNANO for å styrke kvanteteknologi
- Matvitenskap, teknologi og bærekraft (BSc og MSc)
 - Reduserer rammen på både bachelor og masterprogrammet
 - Overføres til to- og fem-årig master i bioteknologi


Rammer 26/27

- Bioingeniør Trondheim har færre møtt enn forventet: dette skyldes tilfeldigheter ikke søkning
- Bioingeniør Ålesund hadde litt lav søkning og derfor ble antall tilbud noe redusert – her har vi måltall fra KD så vi må styrke rekrutteringsarbeidet
- Bioteknologi Ålesund er et åpent studium (tom venteliste), men har siste opptak i 2025. Det foreslås inntil videre å beholde rammen lik for det nye reviderte programmet

Lokalt masteropptak

- Opptak til to-årige masterprogram skjer lokalt ved NTNU
 - Forskjellige frister for utenfor-EU/EU/Norge-Norden
 - Rekruttering utenfor Europa er vanskelig uten stipend
 - Vi strever også med rekruttering fra Europa (**kun 12 møtt totalt for NV!**)
- **Positivt: totalt 98% fyllingsgrad!**
- **Utfordring NV:** vi tømmer ventelister i hovedopptaket – får ikke generert ønsket antall tilbud, variasjon i søkermasse → bommer på rammen
- Har redusert rammen for 2-årige program siste tre år- foreslår å beholde den for 26/27
 - Gjøre noen omfordelinger
 - Bruke sum av årets møtt-tall til neste års ramme nye program

Møtt-tall to-årig master

 Siste opptak, nye program fra 2026

Program	Totalramme	Ramme N/No	Møtt N/No	Møtt EU	Møtt UEU	Total møtt	Fyllingsgrad, total	Fyllingsgrad, N/No
MSCHEM BI	16	12	23	1	0	24	150 %	192 %
MSBIOTECH	20	15	25	1	1	29	145 %	167 %
MSCHEM	10	7	12	2	0	14	140 %	171 %
MSBIO	18	12	22	3	0	25	139 %	183 %
MSNARM-Bio	8	4	5	0	4	11	138 %	125 %
MSNARM-Geo	8	4	6	0	4	10	125 %	150 %
MSENVITOX	11	8	8	2	0	10	91 %	100 %
MSPHYS	22	18	14	3	1	19	86 %	78 %
MSOCEAN	31	24	25	0	0	25	81 %	104 %
MSBIO-NABIS	4	4	3	0	0	3	75 %	75 %
MSMT	27	20	18	0	0	18	67 %	90 %
FTMAMAT	15	15	9	0	0	10	67 %	60 %
MPPU	12	12	0	0	0	0	0 %	0 %
NV	202	155	170	12	10	198	98 %	110 %

Spørsmål eller kommentarer?

Kvinneandeler

	1.pri		Tilbud		Ja		Møtt	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
BBIOING-T	85,3 %	84,1 %	80,6 %	83,6 %	81,6 %	85,4 %	81,7 %	88,6 %
MBIOT5	78,7 %	73,6 %	78,2 %	82,1 %	76,7 %	83,0 %	75,0 %	81,6 %
ÅBIKJ	77,8 %	63,6 %	86,4 %	69,6 %	80,0 %	73,1 %	84,2 %	81,0 %
BBI	73,5 %	65,7 %	80,6 %	75,2 %	77,6 %	76,9 %	77,1 %	75,9 %
BBIOING-Å	72,2 %	73,1 %	68,8 %	72,0 %	73,7 %	75,6 %	74,2 %	75,0 %
MTMAT	81,3 %	65,9 %	71,9 %	72,0 %	78,0 %	67,7 %	75,0 %	69,2 %
298BMI	62,3 %	67,3 %	65,8 %	64,4 %	67,9 %	65,6 %	66,7 %	66,7 %
MTKMB		61,5 %		61,4 %		61,1 %		63,6 %
BIHAV	46,6 %	50,9 %	41,0 %	46,8 %	39,6 %	52,0 %	38,3 %	55,0 %
427BT	62,1 %	61,9 %	53,7 %	61,3 %	50,0 %	50,0 %	54,2 %	46,7 %
BKJ	50,0 %	44,2 %	47,3 %	43,8 %	45,5 %	42,5 %	47,6 %	46,7 %
MTNANO	43,0 %	36,7 %	41,1 %	38,2 %	43,1 %	41,3 %	41,9 %	46,2 %
BIKOM		43,8 %		38,8 %		38,8 %		42,9 %
MTFYMA	33,2 %	32,7 %	33,0 %	38,8 %	30,4 %	37,3 %	29,8 %	38,5 %
BFY	31,4 %	26,6 %	31,2 %	24,1 %	26,0 %	17,5 %	23,8 %	24,4 %
FTHINGKJ	51,9 %		50,7 %		54,9 %		56,1 %	
FTHINGMAT	31,4 %		25,0 %		20,0 %		22,5 %	
MTKJ	68,2 %		67,3 %		66,7 %		67,2 %	
MTMT	42,4 %		29,9 %		25,5 %		23,7 %	

Endringer fra opptak til studieåret 2027/2028:

- Åpnes for mer bruk av rangerende *lokale opptaksprøver*
 - *Se lenke for de tre modellene*
- *Loddtrekning*, ikke alder, bestemmer opptak for søkere med samme poengsum
- Kan *søkes om kjønnskvote* (trer i kraft fra 2028/2029 og erstatter kjønnspoeng)
- *Avvikling av krav om praksis* for opptak på grunnlag av de 6 fellesfagene (dagens 23/5-regel)
- *Avvikling* av ordningen med rangering på grunnlag av *særskilt vurdering*

Endringer fra opptak til studieåret 2028/2029:

- *Førstegangsvitnemålkvoten* økes fra 50% til 65%, med økning i aldersgrensen fra 21 til 23 år
 - Ungdom som trenger mer tid i videregående opplæring, får mulighet til å konkurrere med førstegangsvitnemål
- *Avvikling* av følgende tilleggspoeng: *Kjønn, alder, høyere utdanning/fagskole/folkehøyskole, fremmedspråk, naturbruk*
- Videreføring, men *halvering*, av følgende tilleggspoeng: *Førstegangstjeneste og sivilteneste* (blir maks 1 poeng), *realfag* (blir maks 2 poeng)
- *Nye tilleggspoeng: Samisk som førstespråk* i videregående opplæring (maks 1 poeng)
- *Ingen dobbeltrangering* av kandidater

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur: KM

O-sak– Porteføljeutvikling ved NV-fakultetet

Bakgrunn

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. Siden sist rapportering til styret våren 2025, er nye endringer i NVs studieprogramportefølje vedtatt eller under utredning.

Revisjon sivilingeniørprogrammet i Nanoteknologi (MTNANO)

Dekanene ved NV og IE har besluttet at studieretningen i nanoelektronikk flyttes fra MTNANO til MTELSYS og MTFYMA, slik at MTNANO i fremtiden i hovedsak vil tilby spesialiseringer ved NV fakultetet. På vegne av dekanen satte NV derfor ned en arbeidsgruppe som har utredet et revidert MTNANO med oppstart fra 2026. Rapporten har vært på høring og endringene er vedtatt, og programrådet jobber med endringene frem mot studiestart 26/27. I det nye programmet vil en etablere en tydeligere ingeniørstreng gjennom de seks første semestrene som vil bety en betydelig styrking av programopplevelsen for studentene.

Ny studieretning i Kvanteteknologi

NV og IE nedsatte i desember 2024 en arbeidsgruppe som har utredet en ny studieretning i Kvanteteknologi som skal være felles for de to fem-årige sivilingeniørprogrammene i Elektronisk systemdesign og innovasjon (MTELSYS) og Fysikk og Matematikk (MTFYMA). Rapporten har vært på høring og det er bred støtte til satsningen. Kvanteteknologi kan velges av studenter som har fullført de to første årene ved MTFYMA eller MTELSYS. Planen er

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

oppstart høst 2026 for de som skal begynne i 3.klasse. Studenter tas opp på en felles studieretning, og kan velge blant de nye foreslåtte fagstrengene «Quantum Fundamentals», «Photonics and Optics», «Nanoelectronics» og «Quantum Technologies». Det er etablert et dedikert studieretningsutvalg for denne satsningen som vil koordinere arbeidet opp mot studieprogram og fagmiljø.

Utredning kompetansebehov og programinnretning for master i matvitenskap, teknologi og bærekraft

På grunn av sviktende rekruttering til matteknologiområdet, ønsker NV å utrede kompetansebehovet nasjonalt og internasjonalt, og vurdere veien videre for programmene som dekker fagområdene som i dag gis av Master i Matvitenskap, teknologi og bærekraft (FTMAMAT) og det internasjonale masterprogrammet i bioteknologi (MSBIOTECH).

Utredning av nytt studieprogram koblet til Gjærevollsenteret

For at samfunnet skal klare å gjennomføre en grønn omstilling, må forståelsen av samspillet mellom mennesker, natur og samfunn styrkes. Gjærevollsenteret ved NV ønsker å øke kompetansen om bærekraftig forvaltning av naturmangfoldet. NV fakultetet har derfor bedt om en utredning for om det er et nasjonalt og internasjonalt behov for et nytt studieprogram innen denne problematikken. Videre skal utredningen identifisere faglig profil og identifisere mulige deltagende fagmiljø på tvers av NTNU.

Notat

Til: Fakultetsstyret

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

Orienteringssak - oversikt over møtedatoer i 2025/2026

Det følger av forretningsordenen for fakultetsstyrene ved NTNU at det skal avholdes minst 2 styremøter i semesteret etter en fastlagt plan. Styreleder innkaller ellers, i samråd med dekanen, til møter når det er behov for det.

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

Møtedatoer høsten 2025:

- Torsdag 2. okt 2025 kl. 09-12 (Realfagbygget)
- Fredag 17. okt 2025 kl 0830 -16 Strategiseminar med styre og ledelse ved NV
- Torsdag 11. des 2025 kl. 09-12 (Realfagbygget)

Møtedatoer for våren 2026:

- Torsdag 5. mars 2026 kl. 09-12 (Realfagbygget)
 - Torsdag 11. juni 2026 kl. 09-12 (Realfagbygget + middag kvelden før)
-