

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Fakultet for naturvitenskap

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:03

Svar-ID: 45265532

Lvert: 15.04.26 14:41

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Institutt for bioteknologi og matvitenskap

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

NV

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Valgte organ på fakultet og institutt (styre/råd/utvidet ledergruppe)

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Overordnet vurdering

Det er en tydelig forskjell i hvordan medvirkning oppleves på ulike nivåer i organisasjonen. På institutt- og faggruppenivå fungerer medvirkning i stor grad godt, med nærhet til ledelse og gode arenaer for dialog. Samtidig oppleves avstanden til fakultetsnivå og særlig til sentralt nivå (nivå 1) som betydelig. Dette påvirker i hvilken grad ansatte opplever å ha reell innflytelse på beslutninger som tas.

Hva fungerer godt i dag

Ved instituttet oppleves ledelsen som tilgjengelig, og det er kort vei mellom ansatte og beslutningstakere på nivå 2 og 3. Regelmessig møteaktivitet og god informasjonsdeling bidrar til en opplevelse av involvering og mulighet for innspill.

De formelle medbestemmelsesorganene, som LOSAM og SESAM, fremstår som velfungerende og effektive kanaler for medbestemmelse. Videre oppleves matriseorganiseringen på nivå 2 å bidra til bedre samhandling og flere kontaktflater mellom fagmiljø og ledelse.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Hovedutfordringer

Til tross for gode lokale ordninger, er det flere gjennomgående utfordringer knyttet til medvirkning ved NTNU.

For det første oppleves sentral ledelse (nivå 1) som fjern og lite tilgjengelig. Beslutninger som tas på dette nivået fremstår ofte som lite forankret i organisasjonen og oppleves i noen tilfeller som pålagt uten reell involvering. Dette gjelder særlig saker som har direkte konsekvenser for arbeidshverdagen, som innføring av nye systemer eller endringer i frister og administrative rutiner.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Videre er det en utbredt opplevelse av at medvirkningsprosesser ikke alltid gir reell påvirkning. Prosessene kan fremstå som lite transparente og svakt koblet til de endelige beslutningene. I enkelte tilfeller oppleves de som såkalte "skinnprosesser", hvor utfallet i praksis er gitt på forhånd. Høringsinnspill oppleves ikke alltid å bli tatt hensyn til, særlig på fakultetsnivå. Tidspress er også en viktig barriere. Korte frister gjør det vanskelig å forankre saker i fagmiljøene og gir begrenset rom for reell diskusjon. Samtidig kan medvirkning gjennom linjeledelse innebære at nyanser og uenighet filtreres bort før innspill når høyere nivåer i organisasjonen. Uklare roller og ansvarsforhold bidrar ytterligere til usikkerhet om hvor beslutninger faktisk tas.

En annen gjennomgående utfordring er balansen mellom administrativ og faglig styring. Blant enkelte ved instituttet oppleves det at administrative hensyn og systemkrav i økende grad prioriteres foran faglige vurderinger, og at kjernevirksomheten – forskning og undervisning – dermed kommer i bakgrunnen. Økningen i administrative oppgaver oppleves som en belastning og som gjør at man får mindre tid til faglig arbeid.

Når det gjelder systemer og støttefunksjoner, oppleves digitale løsninger ofte som lite tilpasset brukernes behov og med svak integrasjon mellom systemer. I tillegg innføres slike systemer i mange tilfeller uten tilstrekkelig involvering av dem som skal bruke dem.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

For å styrke medvirkning ved NTNU er det behov for tiltak på flere nivåer.

Styrke reell medvirkning i beslutningsprosesser

Det er avgjørende å etablere en tydeligere sammenheng mellom innspill og beslutninger. Dette innebærer å synliggjøre hvordan innspill er vurdert, og å begrunne eventuelle avvik fra høringsuttalelser. For å unngå opplevelsen av "skinnprosesser" bør det tydelig kommuniseres hvilke deler av en sak det er reell mulighet til å påvirke, og hvilke rammer som ligger fast, enten disse er faglige, økonomiske eller politiske.

Videre bør det etableres mer realistiske tidsrammer for medvirkning, inkludert minimumskrav til høringsperioder, slik at saker kan forankres i fagmiljøene.

Bedre transparens og informasjonsflyt

Transparens er en forutsetning for reell medvirkning. Det bør derfor tydeliggjøres hvor beslutninger tas, hvem som har beslutningsmyndighet, og hvilke vurderinger som ligger til grunn. Ansatte og studenter bør ha tilgang til relevant beslutningsgrunnlag, inkludert konsekvensutredninger.

Det er også behov for mer konsistente og tydelige informasjonskanaler på tvers av organisasjonsnivåer.

Styrke faglig medvirkning og kjernevirksomheten

Faglig medvirkning i beslutningsprosesser bør styrkes gjennom mer systematisk bruk av faglige arenaer, som faglærermøter. Det er samtidig viktig å sikre balanse mellom administrative og faglige hensyn, slik at beslutninger i større grad forankres i kjernevirksomheten.

Reduksjon av administrative byrder fremstår som et viktig tiltak, blant annet gjennom forenkling av systemer og arbeidsprosesser.

Forbedre strukturer for representasjon og deltakelse

For å sikre bredere medvirkning bør det legges til rette for større variasjon i hvem som deltar i utvalg og komiteer, blant annet gjennom rotasjon av medlemmer og inkludering av yngre ansatte og ulike fagmiljø.

Det er også behov for å styrke uavhengige medvirkningskanaler, slik at ansatte kan gi innspill uten å være avhengig av linjeleder. I tillegg bør rollen til ansatterepresentanter i styret synliggjøres og aktiveres bedre, blant annet gjennom økt dialog med fagmiljøene.

Tydeliggjøre roller og medvirkningsarenaer

Det bør etableres klare retningslinjer for hvilke saker som skal behandles i ulike organer, som instituttråd og utvidet ledergruppe. Samtidig er det viktig å styrke legitimiteten til disse arenaene som reelle medvirkningsorganer.

Medvirkning i utvikling av systemer og støttefunksjoner

Ansatte og studenter bør involveres tidlig i prosesser knyttet til anskaffelse og utvikling av digitale systemer. I tillegg bør det etableres faste ordninger for evaluering av slike løsninger etter implementering.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Det er delte syn på valgt versus ansatt rektor. En valgt rektor oppleves av flere som mer demokratisk forankret og tettere knyttet til fagmiljøene, mens andre vurderer forskjellen som mindre avgjørende i praksis.

Uavhengig av modell, er det bred støtte for at prosessen frem mot utvelgelse av rektor bør være åpen og inkluderende. Dette kan blant annet innebære offentlige debatter med kandidater og økt involvering av ansatte og studenter.

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkning generelt?

Dagens ordninger for medvirkning fungerer godt på institutt- og faggruppenivå, men utfordres av økende avstand til sentral ledelse, begrenset transparens og en opplevelse av at medvirkning ikke alltid gir reell innflytelse.

For å styrke medvirkningen ved NTNU bør det særlig legges vekt på å sikre reell og transparent involvering i beslutningsprosesser, styrke faglig medvirkning, forbedre informasjonsflyten og redusere administrative barrierer.

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:07

Svar-ID: 45257118

Lvert: 15.04.26 10:59

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

IKB

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

NV

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Vi har valgt å klippe inn faggruppens innspill i hvert enkelt spørsmål:

Faggruppe 1: Lokale arenaer, spesielt allmøter o.l. fungerer til dels bra og gir størst grad av reell medvirkning, og det er viktig at disse opprettholdes. Direkte kontakt med instituttleder fungerer også godt. På mer sentralt nivå er utprøvningsfaser av nye systemer et godt eksempel på vellykket involvering av brukere.

Faggruppe 2: Ingen innspill

Faggruppe 3: ingen innspill

Faggruppe 4: Vi hadde nettopp faggruppemøte, og jeg tok opp spørsmålet fra det siste ledergruppemøtet om det er behov for flere arenaer for medvirkning, som for eksempel allmøter, faglærermøter osv. Selv om vi har hatt relativt få slike møter den siste tiden, ga flere uttrykk for at det også er positivt at kalenderen ikke blir for full av møter, med mindre det er viktige saker som må diskuteres eller besluttes.

Samtidig ble det nevnt at et allmøte kan være nyttig for å bli bedre kjent med de nye kollegene. På den andre siden ble det også påpekt at slike møter ikke nødvendigvis er den beste formen for å bli kjent med hverandre. Mer uformelle, sosiale samlinger kan derfor være bedre egnet. Jeg så nettopp invitasjonen til påskelunsjen, så det virker som det allerede tas initiativ i den retningen. Forhåpentligvis vil også de nye bioingeniørkollegene delta der.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

Faggruppe 1: Avstanden oppleves størst i større organisatoriske enheter, og oppleves allerede større i det nye instituttet, og avstander blir større oppover i nivåene. Avstanden oppleves som størst i de prosessene man ikke får innsikt i og det finnes lite informasjon om, og dette gjelder spesielt beslutninger basert på økonomi eller i fora der det ikke sitter valgte representanter (eks forskningsrådet bestående av nestledere/prodekaner, som er utpekt av sine leder og ikke valgt (?)).

Faggruppe 2: Avstanden til ledelse (nivå 2 og spesielt 1) oppleves stor. Det fører til at når tilbakemeldings-/medvirkningsprosesser filtreres ned i organisasjonen får man på individ- og faggruppenivå svært korte tidsfrister å forholde seg til. Det gjør at man må ta aktive valg om man skal prioritere å delta i prosesser, eller om man skal prioritere daglig virke. Dette er uheldig.

Faggruppe 3 og 4: ingen innspill

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Faggruppe 1: Høringsprosesser oppleves ofte som lite transparente etter at hørings svar blir gitt fra faggruppe/og instituttnivå. Hva blir sendt videre, hvordan benyttes dette? Dette ble diskutert mye under forrige dekan ang. instituttomorganisering, men i andre høringsprosesser er det mye mindre informasjon. Korte høringsfrister begrenser muligheten for reell medvirkning og språkbarrierer påvirker også deltakelse. Det oppleves ekstra utfordrende å sikre god involvering av ansatte med internasjonal bakgrunn.

Et hovedmoment som ble trukket frem av de fleste gruppene er at økonomiske rammer er både til dels uklare og samtidig svært styrende. Det oppleves at man blir spurt om innspill til mindre konkrete prosesser (f.eks. overordnede strategier), mens det er de økonomiske rammene som blir satt fra administrasjonen både til instituttene, og gjennom instituttleder og kontorsjef videre innad i instituttet, som blir sterkt førende for mye av hverdagen til de ansatte. Det påpekes at det er enklere å ha medvirkning når det er større handlingsrom, men graden av medvirkning, spesielt på de økonomiske prioriteringene, går betydelig ned når handlingsrommet er lite. Dette er spesielt merkbart når instituttet har valgt utvidet ledergruppe som ledelsesmodell, som kun er et rådgivende organ og ikke har medbestemmelse over viktige prioriteringer og beslutninger. Det blir fremhevet at praktisk sett er det ofte kontorsjef og til dels instituttleder som sitter «på pengesekken», og det oppleves som at man har lite medvirkning på avgjørelsene som tas på dette nivået så lenge økonomi kan påberopes som en årsak til avgjørelser.

Faggruppe 2: Det oppleves som vanskeligere å få innflytelse enn å bli hørt. Det er positivt å bli hørt/invitert til å høres, men i mange prosesser oppleves det som at det man gir tilbake ikke får noen reell påvirkning.

Det oppleves også som at en del prosesser foregår på et overordnet eller sideordnet plan, uten involvering av relevante personer.

Et eksempel som trekkes frem spesielt er prosessen rundt Polhavet2050, hvor man opplever at etter finansiering av satsningen ble vedtatt, så har «noen» ved NTNU prioritert hvilke tema NTNU skal involvere seg i, uten at dette nødvendigvis har samsvar med hvilke fagmiljø som var involvert i søknadsprosessen. Det oppleves vanskelig å få kontakt eller oversikt over, hvem som driver denne prosessen. Det er uheldig.

Det kom også et generelt innspill på at det virker som at teknologi prioriteres foran naturvitenskap, på tross av at disse er sidestilt i universitetets navn.

Faggruppe 3: Mange saker synes å være utredet «skjeivt»-for å resultere i en spesiell konklusjon.

Faggruppe 4: ingen innspill

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Faggruppe 1: Det er vanskelig for nye medarbeidere å orientere seg i hvilke muligheter de har for medvirkning, og dette burde inn i onboardingopplegget. Opplæring i organisasjonens struktur og prosesser kan styrke medvirkning, f.eks. oversikten som ble gitt ifbm denne prosessen var nyttig for mange. Bedre lokal forankring av fagforeningsrepresentanter er også viktig, de kunne f.eks. presentert seg rundt på enhetene de representerer. Mer handlingsrom lokalt uten at mindre forespørsler må godkjennes i for mange administrative ledd vil være en viktig del av bedre innflytelse over egen arbeidshverdag.

Faggruppe 2-4: Ingen innspill

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Faggruppe 1: Faggruppen kommer ikke til noen generell enighet om valgt eller ansatt rektor er å foretrekke. Det påpekes fordeler og ulemper med begge varianter. Prosessen rundt ansettelse regnes for det meste som god og gjennomsluktig, spesielt intervjuer, infosider og åpne debattmøter kan være en viktig arena for at kandidatene får kontakt med resten av NTNU og det ikke blir en intern styreprosess. Valgt rektor vil kunne ha en enda sterkere forankring ved at alle har bidratt direkte i valget, og vil være det åpneste alternativet. Popularitetskonkurransen fremfor kompetanse ble nevnt som en ulempe.

Faggruppe 2: støtter ordning med valgt rektor

Faggruppe 3: Valg av ledere på rektornivå og fakultetsnivå kan være et viktig element. Da kan man få fram ledere med forskjellig fokus, som vil være berikende over tid. Selve valgsituasjonen vil kunne innebære at man føler seg mere hørt.

Faggruppe 4: ingen innspill

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Faggruppe 1: Bedre og tydeligere informasjonsflyt er viktig, dette fungerer fortsatt dårlig på NTNU. Det er svært fragmentert hvor og hvordan referater legges ut, om de gjør det i det hele tatt, og høringsprosesser dokumenteres ikke godt. Det er veldig lite referater tilgjengelig på institutt-nivå, og heller ikke presentasjoner/felles informasjon deles på en systematisk måte. Det er ansvar for ledelsen å passe på at etter det blir spurt om innspill, at det også informeres om hvordan disse innspillene ble tatt i bruk og hvordan saksgangen ble videre. En samleside for høringer, utvalg og sakspapirer vil gjøre medvirkning enklere. Enhetlige kommunikasjonsrutiner trengs. ET eksempel på en god kanal er <https://einnsyn.ntnu.no/publikum/>, men denne brukes ikke systematisk og det er mange viktige råd, utvalg og styrer som mangler der. Det er også en utfordring at få vet om denne kanalen, og det burde generelt opplyses (f.eks. i møteinnkallinger) hvor informasjonen presentert på møter samt referater kan finnes. Det ble også påpekt at arenaer for innflytelse på viktige saker må fremheves når de fortsatt er mulige å påvirke, og ikke bare i ettertid.

Det ble nevnt at det kan være mer direkte demokrati på større enkeltsaker, f.eks. campussamlingsprosjekt, fremfor å benytte seg av høringer/lederlinjer.

Faggruppe 2: Faggruppen ønsker at det blir synlig hvordan beslutninger tas, på alle nivå. Det må være enkelt å navigere og få oversikt over hvilke personer som er involvert i ulike beslutningstakende enheter, og på hvilken bakgrunn og via hvilken prosess disse har kommet til sine verv. Når det inviteres til å medvirke (f.eks. ved å gi høringsinnspill eller tilbakemeldinger), så må det i etterkant synliggjøres åpent hvordan hvert innspill er blitt vurdert av beslutningstakende gruppe. Når vedtak går imot innspill som har blitt gitt, så må dette både redegjøres og argumenteres for.

Faggruppe 3: Ikke sette i gang medvirkningsprosesser som bedre kan løses av staben
Ikke sette i gang medvirkningsprosesser der man ikke tenker å ta hensyn til tilbakemeldinger
Skille tydeligere mellom medvirkning og informasjon

Faggruppe 4: ingen innspill

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 18:33

Svar-ID: 45290213

Lvert: 16.04.26 17:37

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Biodiversity, Ecology, and Evolution (BEE), research section at Department of Biology

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

Faculty of Natural Sciences

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

- Section- and department-level arenas and practices are generally viewed as working well, with some perceived improvement at the faculty level following recent leadership changes, despite ongoing challenges due to economic constraints.
- The Faculty of Natural Sciences' teaching committee is highlighted by some as a well-functioning and important forum for representation and feedback, though opinions about its effectiveness vary within the section.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Onboarding and communication at the section level are seen as weak for PhD students and postdocs
- Many section members experience breakdowns in communication and influence between department, faculty, and central levels, characterized by unclear information flows, inadequate communication channels, limited transparency in how input moves upward, and perceptions that higher-level decisions ignore input from lower levels.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Many section members feel that input and discussions at section and department levels are not taken into account at higher levels, with decisions instead perceived as top-down directives from the Faculty or NTNU.
- Example: The Faculty's decision to scrap the master's program in natural resource management (MSNARM), despite extensive analysis at lower levels showing clear disadvantages of doing so.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Need for better communication and support for temporary staff: PhD students and postdocs feel insufficiently informed, involved, and nurtured. Initiatives like DION (The interest organization for temporary scientific employees at NTNU) are poorly explained, career development feels superficial, and temporary staff receive little recognition (e.g., no credit for grant acquisition). This lack of engagement risks loss of talent to other employers.
- Another view emphasizes trust in higher-level decision-making, which balances input across units and considers long-term, institution-wide benefits. More frequent or detailed communication about decisions is seen as unnecessary and potentially inefficient for staff.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

- The section discussed appointment versus election of rectors and leaders more broadly, noting that the debate is secondary to the core problem of attracting good candidates. Leadership roles often attract very few applicants, likely due to the lack of a clear career track into university management (this view is also valid at the department level).
- There is broad consensus in favor of appointing leaders, based on trust in hiring committees and existing opportunities for debate and feedback. The appointment model is seen as better at attracting external candidates, while elections tend to favor internal candidates who may lack independence.
- The participants to the discussion noted that institutional democracy already works through elected boards and accountability mechanisms (e.g. recent change in leadership of NTNU).

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

- People-first vs money-first management: NTNU leadership focuses too much on finances and too little on developing people, despite the belief that investing in strong individuals will ultimately generate funding. A people-centered strategy would enable more local, flexible decisions to help staff thrive. This requires however a cultural change, courage, and acceptance that prioritizing some individuals means deprioritizing others.
- Clearer communication: Weak communication and lack of clarity reduces meaningful participation and engagement.

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:21

Svar-ID: 45213723

Lvert: 13.04.26 14:34

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

Institutt for Materialteknologi

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

NV

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

- LOSAM, fakultetsstyre og ledermøte fungerte bra og samarbeidet/mobiliserte godt i forbindelse med instituttsammenslåingsprosess på NV.
- Medarbeidersamtaler er en viktig arena, men litt ujevn frekvens for noen grupper
- Personalmøter/faggruppemøter
- Vitenskapelig-møter
- Instituttsamlinger
- Studieprogramrevisjonen har gått veldig smertefritt
- NVUU

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Avstand fra nivå 3 til nivå 1 oppleves som veldig stor
- Lønn
- Interne prosesser (eks. fremvoksende teknologier) som kommer fra nivå 1 ned til nivå 3
- Omorganisering; sammenslåing av institutt, sammenslåing av studieprogram
- Planlegging av fag
- Bruke utstyr på andre fakultet eller institutt
- Det føles som om rektor/nivå 1 har en for stor del av den økonomiske kaken
- Lite informasjon tidlig i prosesser fører til rykter og uro
- AMU, kun et AMU på hele Gløshaugen
- At høringssvar/innspill fra institutt/fakultet til nivå 1 ikke blir hørt
- De store beslutningene: Representanter deler ikke alltid grasrotas mening

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Raske utvelgelsesprosesser, for eksempel framvoksende teknologier
- Bestillinger fra nivå 1 (kan føles som skinnprosesser)
- Omorganiseringsprosesser
- Ressursbehov – Tid/økonomi
- Økonomiske rammer
- Alt utenfor nivå 3
- Timeplan, forbedring av undervisning
- Strategiske og politiske prosesser og prioriteringer
- Mye stopper mellom nivå 2 og nivå 1
- Påvirkning og endring av systemer; digitale systemer, timeplan, rombestilling
- Svar/tilbakemeldinger – hva blir gjort med innspill?
- Virksomhet (for eksempel fak/inst) mot sentraladministrasjon (for eksempel eiendomsseksjonen)
- Parkering, hvordan håndterer vi servicebiler som ikke finner parkering?

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

- Bruke stemmeretten ved valg
- Være med i prosessene som går – utvalg, styrer, osv
- Seksjoner/grupper på nivå 1 tar med nivå 2 og 3 til innsamling av data og bruker dataene
- Lokale AMU
- Åpne for mer innspill i forkant og under møter/samlinger etc
- Mer frihet under ansvar
- Lavterskel spørreundersøkelser/avstemninger
- Større andel ansattrepresentanter i styrer
- Valgte leder på flere nivå: gruppe, institutt, fakultet, NTNU
- Legge ned fakultetet – kortere beslutningslinjer, fjerne tungrodd og kostbart byråkrati
- Gjøre instituttene mer autonome

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

- Foreslå kandidater som kan søke
- Ansatt rektor i stedet for valgt
- Offentlig søkerliste – ikke godta anonyme søkere
- Ved valg
- Mer involvering i utlysningstekst
- Kriterier for/liste over hvilke oppgaver/prosesser som skal jobbes med må svares opp

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

- Ledelsen må mene det
- Styrke opplæring om medvirkning i lederopplæringer
- Styrke dialog i alle ledd (uten å bli tidstyv)
- Lokale AMU
- Nettkurs: hvordan påvirke prosesser ved NTNU
- Svekke fakultetets rolle
- Etablere møteplass mellom admin og teknisk
- Informasjonsdeling fra folk som er med i styrer

INNSPILL FRA DISKUSJON OM LEDELSE OG STYRKET MEDVIRKNING VED NTNU

Lastet ned: 16. april 2026 kl. 19:05

Svar-ID: 45264594

Lvert: 15.04.26 14:15

Hvilken enhet svares det på vegne av? (Navn på enhet/utvalg/organisasjon) *

IBI-Teknisk

Hvilket fakultet/VM/FA tilhører enheten?

NV

Enhet

Institutt/faggruppe/senter

Utvalg/organisasjon

Ikke besvart

Campus

Trondheim

a) Hvilke møter, arenaer og praksiser fungerer bra i dag og gir reell medvirkning?

Ingeniørmøtet: Fungerer bra med hensyn på deltakelse og informasjonsflyt. Allmøtene: Digitale, bra deltakelse. Mye informasjon, gode muligheter for innspill, men få muligheter til medvirkning. Bør holdes oftere.

a) Innenfor hvilke områder (temaer/nivåer) oppleves avstanden mellom ledelse og ansatte/studenter som spesielt stor og krevende? Gi gjerne konkrete eksempler.

På instituttnivå: Forskningskomiteen og Undervisningskomiteen, fungerer bra mhp representasjon og medvirkning, men dårlig informasjonsflyt om innhold og beslutning. Ikke oppdaterte maillister, ikke referat.

Ledermøter, utvidet ledermøte: Valgte representanter med vara. Dårlig informasjon til vararepresentantene. Dårlig/tilfeldig med referat. Agenda foreligger ikke før møtet. Få saker til beslutning, mange til diskusjon. Saker mangler konklusjon og ansvarlig for gjennomføring.

c) Hvor oppleves det vanskelig å få innflytelse eller bli hørt? Gi gjerne konkrete eksempler.

Generelt for dårlig informasjonsflyt. Mangelfull info begrenser mulighet for medvirkning. Uklare infokanaler.

a) Hva skal til for at ansatte og studenter skal få mer innflytelse på viktige beslutningsprosesser ved NTNU? Gi gjerne konkrete eksempler.

Innkalling til møter inkludert agenda synliggjort i forkant. Tilgjengelige referat i etterkant.

NTNU bør utarbeide et malverk med hensyn på møter. Hva som forventes gitt av informasjon før og etter møter og hvor skal de tilgjengeliggjøres. Både tekniske og administrative bør være representert i utvalgte fora.

b) Hvordan kan det legges til rette for at prosessen frem til utvelgelse av rektor blir med åpen og inkluderende for studenter og ansatte?

Viktig at prosessen er transparent.

c) Hvilke tiltak kan iverksettes for å styrke medvirkningengenerelt?

Splitt teknisk/administrativ i to grupper og gi representasjon til begge.