

Referat fra møte i utvidet ledergruppe

Til stede:	Kjetil Rasmussen, Henrik Jensen, Kjell-Inge Reitan, Veerle Jaspers, Stig Koteng, Signe Nybø, Trina Galloway, Grethe Stavik Eggen, Andrea Faltynkova, Hans Jakob Jakobsen.		
Forfall:	Irja Ratikainen, Martin Kuiper, Bengt Finstad, Manon Jeannot, Patrick Holand, Charlotte Egdetveit Karlsen		
Gjelder:	BL-referat 02-21		
Møtetid:	24.11.2021 kl 13.00 – 16.00	Møtested:	Realfagbygget DU2-150

- BL-sak 04-21** Velkommen og introduksjon av medlemmene
Mandat for utvidet ledergruppe (vedlagt)
- BL-sak 05-21** Ny økonomimodell ved NV fakultetet (vedlagt)
Orientering ved Øyvind Toldnes, Seksjonssjef økonomi
- BL-sak 06-21** IBIs rolle innen utdanning og forskning sett fra de eksterne representantene (vedlagt)
- Signe Nybø, NINA
 - Trina Galloway, Aquagen
- BL-sak 07-21** Midtveisevaluering i strategiperioden 2018-2025 (vedlagt)
Hvilke tiltak som tas med i handlingsplanen for 2022 vil bli sett i sammenheng med innspill fra instituttdag 02.12.2021 og de økonomiske rammene og besluttet i januar 2022.

Postadresse Realfagbygget 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: postmottak@bio.ntnu.no http://www.bio.ntnu.no	Besøksadresse Realfagbygget D1 Høgskoleringen 5 7034 Trondheim	Telefon	Adm.leder Hans Jakob Jakobsen Tlf: + 47 90555286
---	--	--	----------------	---

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.

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
- Forskningsattsinger 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

Ny VFM ved NV

Ledermøte IBI 24.11.21

Bakgrunn – prosess

- NV nedsatte i 2020 en arbeidsgruppe som skulle vurdere om fakultetet bør endre viderefordelingsmodell
- Arbeidsgruppe ledet av Tor Grande (tidligere prodekan forskning) konkluderte med at NV bør vurdere å endre modell
- Arbeidsgruppe ledet av Jens-Petter Andreassen (instituttleder IKP) har utarbeidet forslag til nye modeller
- Jevnlige løypemeldinger i ledergruppa, som har fungert som referansegruppe
- Seminar for ledergruppa før sommeren med gjennomgang av modell 1 og 2
- Presentasjon av modell Hybrid i ledergruppa i september med påfølgende diskusjonsrunder
- Konklusjon på foreslått modell basert på diskusjonen i ledergruppa
- Vedtak i fakultetsstyret 07.10

Bakgrunn

- Mandat:

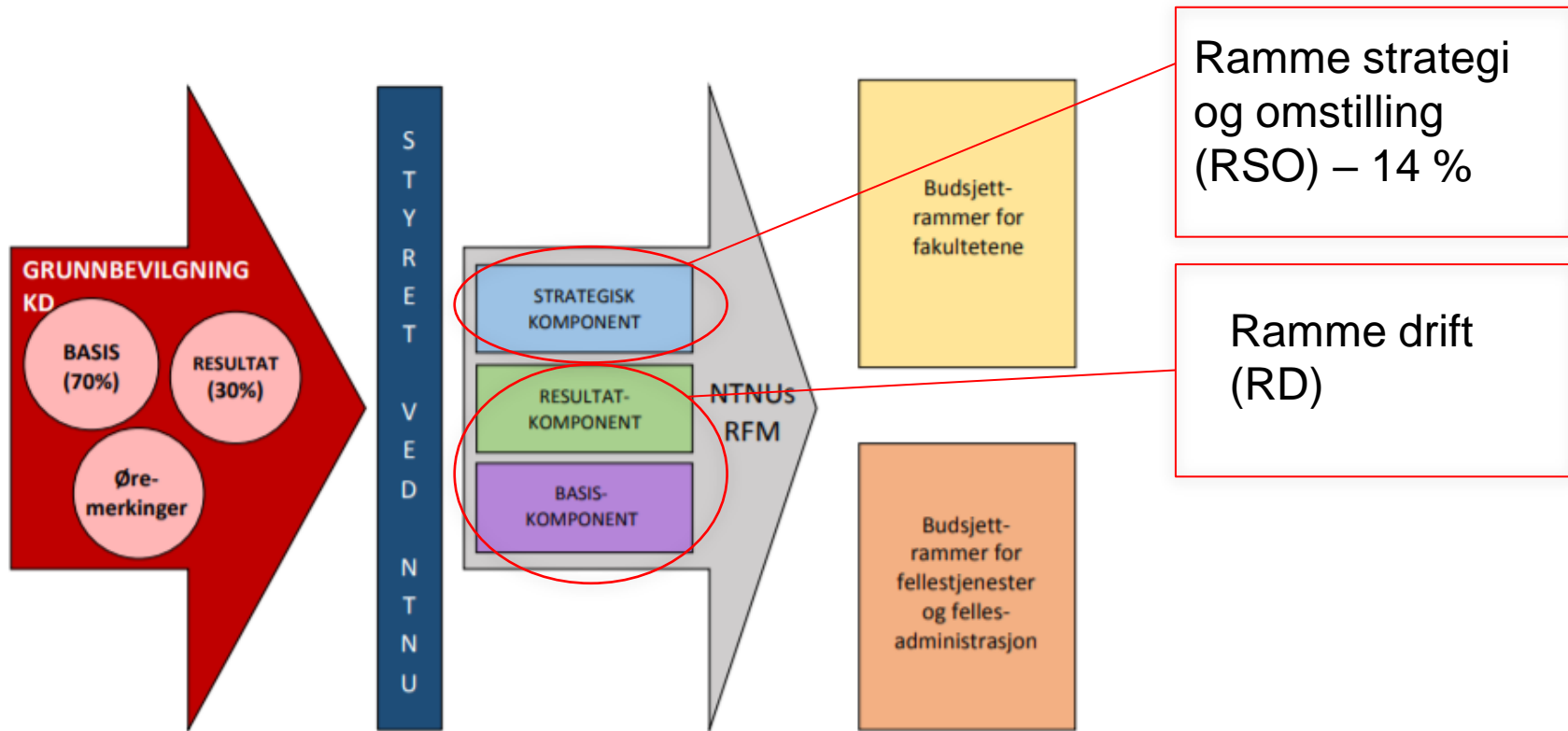
Arbeidsgruppa skal utarbeide (minst) to alternativer til ny viderefordelingsmodell, med utgangspunkt i følgende føringer:

- 1. Insentivbasert modell i tråd med NTNUs rammefordelingsmodell og de øvrige fakultetenes viderefordelingsmodeller*
- 2. Justering av dagens modell, med spesielt fokus på fordeling av husleiekostnader*

- Arbeidsgruppas anbefalinger, ledermøtets innspill underveis, samt resultat av diskusjon og gruppearbeid i seminaret er forsøkt innarbeidet i en tredje modell

Bakgrunn – insentivbasert modell

NTNUs rammefordelingsmodell (RFM)



RFM - indikatorer

Komponent	Indikator	Ramme - åpen/lukket	Dimensjonering RFM - andel av KDs sats
Resultatkomponent utdanning	Studiepoengproduksjon	Åpen	80 %
	Utvekslingsstudenter	Åpen	70 %
	Kandidatproduksjon	Åpen	35 %
Resultatkomponent forskning	Avlagte doktorgrader	Åpen	100 %
	Publiseringspoeng	Lukket	100 %
	EU-aktivitet	Lukket	100 %
	NFR-aktivitet	Lukket	100 %
	Annen BOA-aktivitet	Lukket	100 %
Basiskomponent			Bevilgning fra KD fratrasket resultatkomponent

Resultatkomponenten i modellen skal belønne instituttene for god måloppnåelse i henhold til fastsatt insentivstruktur (basert på kvantifiserbare resultatindikatorer), mens basiskomponenten skal gi langsiktig, stabil finansiering.

Metodikk

- Åpen ramme: Faste enhetspriser per indikator, slik at all vekst i produksjon vil belønnes med økt bevilgning
- Lukket ramme: Bevilgningsrammen er fast – størrelsen på rammen og total produksjonen bestemmer enhetsprisen. NV må øke mer enn gjennomsnittet for fakultetene ved NTNU for å øke bevilgning
- Resultatbevilgning basert på faktisk produksjon to år tidligere (år-2)
- Glidende snitt: Resultatbevilgning basert på gjennomsnittlig produksjon år-2, år-3 og år-4

Historikk

- Ny RFM innført ved NTNU i 2017
- Kalibreringsmetodikk:

Basis 2017 ny modell = Ramme 2017 ved gammel modell – Resultatkomponent 2017 ny modell

- Rammestyring (fra styresak om RFM): *Fakultetenes uttelling gjennom de ulike insentivene i RFM er ikke ment å skulle finansiere en bestemt aktivitet eller virksomhet. Rammebevilgningen som tildeles gjennom RFM gir fakultetene et strategisk handlingsrom der de selv kan prioritere aktiviteter og områder de vil satse på for å nå egne og NTNUs mål*
- Fakultetene innførte egne viderefordelingsmodellen (VFM) i stor grad i tråd med NTNUs RFM

Bakgrunn – dagens modell

- Liten direkte sammenheng mellom produksjonen en enhet står for og den bevilgningen enheten tildeles
- Med utgangspunkt i fakultetets samlede bemanningsplan tildeles enhetene midler til dekning av lønnskostnader for faste ansatte finansiert over bevilgning
- I tillegg settes det av midler til strategiske tiltak og internhusleie
- Resterende bevilgning deles ut som driftsmidler til enhetene basert på en insentivbasert modell med tilsvarende indikatorer som NTNUs RFM
- I utgangspunktet tildeles da instituttene separat ramme for lønn og drift – liten fleksibilitet for å refordele midler

Valg av modell

Føringer fra ledergruppa til utarbeidelse av modeller

- Vridning i insentivstyrke mot utdanning for å kompensere for at det holdes igjen midler på nivå 1
- Ønskelig å inkludere kandidatproduksjon i modellen
- Ikke for store utslag i bevilgning basert på tilfeldige tilslag på f.eks. EU
- Ikke for stor ulikhet i basisandel mellom instituttene – bør anslagsvis ligge mellom 25 % og 60 %
- Dreining mot mer brukerbetaling av verksted
- Innføring av ny modell skal ikke gi vesentlige utslag i økonomien til den enkelte enhet i innføringsåret

Modeller til vurdering

- M-1: Insentivbasert modell i tråd med alternativ 1 i mandatet
- M-2: Videreføring av dagens modell med forenkling av lønnstildeling og husleiebevilgning fordelt på enhetene
- M-Hybrid: Insentivbasert modell med høy basis – tryggheten ved dagens modell kombinert med uttelling for resultater. Rammestyring innføres som prinsipp

Ny VFM

Indikator	Ramme	Bevilgning 2022 - RFM	Modell Hybrid			Andel av samlet resultat- komponent
			VFM (av RFM)	Bevilgning 2022 - VFM	Glidende snitt	
Studiepoeng	Åpen	98 279	60 %	58 967	Nei	
Utvexlingsstudenter	Åpen	2 795	0 %	0	Nei	
Kandidater	Åpen	12 583	60 %	7 550	Nei	
Sum utdanningsinsentiver		113 657		66 517		57 %
Avlagte doktorgrader	Åpen	25 516	60 %	15 310	Nei	
Publiseringspoeng	Lukket	23 936	40 %	9 574	Nei	
EU	Lukket	32 302	40 %	12 921	Ja	
NFR	Lukket	25 444	40 %	10 177	Nei	
Annen BOA	Lukket	6 372	40 %	2 549	Nei	
Sum forskningsinsentiver		113 569		50 531		43 %
Sum resultatkomponent		227 227		117 048		
Basiskomponent - beløp og andel		300 988		411 166		78 %
Sum bevilgning		528 214		528 214		

Ny modell

Modell som forsøker å forene fordelene ved en insentivbasert modell med tryggheten i dagens modell:

- Modellen belønner produksjonsøkning, samtidig som den viderefører den solidariske tankegangen ved dagens modell, ved at både enheten som står for produksjonsøkningen, men også øvrige enheter, tjener på en produksjonsøkning
- Alle enheter tjener på en produksjonsøkning ved en enhet – legger til rette for samarbeid på tvers av institutt
- Deler av en reduksjon som følge av produksjonsnedgang fordeles solidarisk – reduserer risiko for den enkelte enhet
- Modellen legger til rette for rammestyring ved at enhetene tildeles en samlet bevilgningsramme man skal planlegge, prioritere og gjennomføre aktiviteten innenfor. Ansvar og myndighet flyttes nærmere kjernevirksomheten
- Modellen er transparent med en direkte sammenheng mellom produksjon og bevilgning. Dette gjør det mulig for den enkelte enhet å gjøre strategiske beslutninger for å påvirke eget handlingsrom, ikke bare på kostnadssiden, men også inntektssiden. Tiltak som iverksettes for å generere produksjonsøkning vil kunne gi en forventet belønning i form av økt bevilgning

Konsekvenser av ny modell?

- Hvordan påvirker ny modell måten vi jobber på?
- Rammestyring – hva innebærer det?

IBIs rolle innen utdanning og forskning sett fra de eksterne representantene

Signe Nybø (NINA) – om IBI:

- Det NINA trenger fra oss:
 - Kandidater som kan norske arter og samfunn (faunistikk og botanikk), norske økosystemer, menneskets påvirkning på naturen, hvordan samfunnet kan endre seg for å bli bærekraftig, genetikk (både lab- og forskningseksperise)
 - For å bli forsker ved NINA trengs PhD-grad (>80% av forskerne ved NINA har PhD)
 - For å ansettes i teknisk stilling trengs MSc-grad med relevant erfaring
 - NINA trenger både MSc-studenter og internshipstudenter til egne forskningsprosjekter
 - God norskkunnskap er viktig
- EU har mange utlysninger som bør være relevante for IBI

Trine Galloway (AquaGen) – om IBI:

- Det AquaGen trenger frå oss:
 - Kandidater som er spesialisert innafor sin retning, men som også er gode på samhandling på tvers av fagbakgrunner (AquaGen kan utvikle slike kandidater videre)
 - Kandidater med MSc-grad må ha grunnleggende kunnskap innen sitt fagfelt (solid fagkompetanse), de må kunne argumentere godt (muntlig og skriftlig) på norsk og engelsk (norsk brukes mest i næringslivet), og de må være lært opp til å gjøre et godt faglig arbeid (være grundige og nøyaktige og levere på tid; være en ordentlig og redelig person som er til å stole på)
 - God kunnskap i de basale biofagene er viktig, men også tverrfaglighet; en må være samarbeidsorientert og forstå og kunne jobbe konstruktivt sammen med folk med annen faglig bakgrunn, og stille de viktige spørsmålene
 - Det oppleves et stort skille mellom bruk og vern – viktig at kandidatene har et balansert bilde, og forstår hvordan biologi kan brukes på en bærekraftig måte (OK å være kritisk, men en balanse mellom bruk og vern er nødvendig)
- IBI må ligge i forkant når det gjelder fagkunnskap og metodikk/instrumenter/infrastruktur, og ha dyktige teknikere som kan hjelpe til/gjøre analysearbeid av høy kvalitet: IBI må være en «spydspiss» som det er attraktivt å samarbeide med
- PhDs og postdocs ved IBI bør publisere mer og få gode muligheter til å reise slik at de kan få erfaring og inspirasjon utenifra og etablere nettverk (spesielt postdocs bør reise mye)
- IBI bør bli bedre på å oppsøke fora der næringslivet møtes (dette bør være en del av strategien)
- Innovasjon bør ikke nødvendigvis være ei viktig rolle for IBI, det er viktigere å samarbeide mer med næringslivet (nærings-PhD er en mulighet)

Midtveisevaluering i strategiperioden 2018 - 2025

- Ikke identifisert behov for å endre strategien
- Innen både utdanning og forskning er det identifisert forbedringsområder for bedre måloppnåelse
- Utfordring mht tid og ressurser for å gjennomføre alt som forventes
- Vi tvinges til sterkere prioritering
- Prioritering av noen konkrete tiltak sees i sammenheng med punkter fra instituttdagen 02.12.2021 og settes i handlingsplanen 2022

Utdanning, Hva bør vi fokusere på

- Hvordan sikre utdanning av MSc kandidater som er etterspurt?
- NTNU IBI skal være en prioritert biologi – utdanningsinstitusjon, hva må vi gjøre for å være det, samt å hindre frafall?
- Hvordan sikre et godt undervisningsmiljø for de ansatte ved IBI?

Utdanning – innspill i møtet

- Bidra i at MSc studenter får et nettverk. Det er spesielt viktig for utenlandske studenter, selv om de prater godt norsk. Det kan virke som at det er et skille, ved at norske studenter får lettere jobb enn utenlandske, på tross av språk
- Opprettholde engasjementet hos studenter
- For punktet om biologistudenter og frafall, så må vi være flinkere til å fortelle om det som er nytt og spennende.
- Viktig å oppdatere forelesningene som brukes
- Bruk PhD studenter i undervisning/forelesning
- Ta i bruk flere undervisningsmetoder og former – variasjon
- Gjør forelesningene / timene spennende
- Inkludere studenter i kvalitetsvurdering i sterkere grad
- For punktet om undervisningsmiljøet hos ansatte, så oppleves det som et veldig tidspress. Og undervisningskvaliteten taper på det

Utdanning - innspill fra de eksterne

- Begge forventet at vi skal være gode på basiselementer i biologi, som f.eks artskunnskap
- De ønsket leveranse av MSc kandidater med grunnleggende kunnskap og at de vet hvordan å bruke den
- De ønsket tilgang på gode laboratorier, instrumenter og teknikere
- De etterspurte mer samfunnsforståelse, samarbeid med humaniora – etiske spørsmål
- Refleksjon rundt bruk – vern
- Kandidater som er god på kommunikasjon både på engelsk og norsk
- Mere utveksling med utenlandske og norske miljøer – f.eks internship
- Begge satte spørsmålstegn med samarbeid – manglende samarbeid internt på instituttet
- Vi bør vite hvorfor studentene velger å studere ved IBI
- Vi bør vite hvorfor studenter som slutter velger å slutte
- Vi bør vite hva studentene fra IBI gjør etter at de er ferdige med utdanninga si hos oss

Forskning – innspill i møtet

1) Hvordan kan vi forbedre faglige og sosiale interaksjoner på tvers av faggrupper?

- Kan grep gjøres for måten vi «måles» på i for eksempel lønnsammenheng? Sammenlignes folk internt, noe som vil fremme konkurranse mer enn samarbeid?
- Vi bør lage systemer og ha virkemidler som belønner/krever samarbeid og bidrag til sosial og faglig interaksjon (belønninger kan for eksempel være forskningsfri) – viktig å være gode eksempler for studentene
- Det kan hjelpe å vite mer om hva som skjer ved andre deler av instituttet; jevnlig webinarer/foredrag, månedlige oppdateringer per faggruppe på intranett -> det viktige er å bli bedre kjent med kollegaer på tvers av faggruppegrensene
- Tverrfaglige satsninger bør innføres på IBI; midler til prosjekter som går på tvers av faggruppene (driftsmidler/lønnsmidler til felt-/lab-eksperimenter, MSc-prosjekter, og/eller PhD-prosjekter). På NINA har de SATS-midler ligner på dette, og som fører til mye engasjement og samarbeid på tvers av avdelinger/grupper, og som dessuten involverer nye ansatte på en god måte
- At teknisk personale ikke lenger skal knyttes til ei bestemt faggruppe og får kompetanse som går på tvers av faggrupper vil være positivt (informasjon om kompetansen må være lett tilgjengelig; kompetansebank)
- Generelt er det viktig å fokusere bedre og sette realistiske mål; fokus må være på det som er viktigst, og en må tenke på at de ansatte skal «holde» i mange år
- Samarbeid og arbeidsfordeling er viktig også innafor faggruppene

2) Hvordan skal IBI få (enda) bedre suksess i NFR, EU...?

- Alle søknader må kvalitetssikres på en skikkelig måte
- Kvalitetssikringa må starte tidlig (kvalitetssikreren må involveres tidlig)
- Det må være et system på institutt-nivå for dette (i tillegg til intern i faggruppene)

3) Hvordan kan vi hjelpe PhD-stipendiatene med å fullføre i tide?

- PhD-stipendiatene (og andre) må få hjelp til å kunne utnytte eksisterende infrastruktur bedre; det må finnes systemer for å kunne se hva som fins av instrumenter og annen infrastruktur og hvordan en kan få tilgang til å bruke dette
- Det må kommuniseres tydelig hva som forventes av en PhD-stipendiat
- Utfordringene med å samkjøre forskning og undervisningspliktarbeid må løses; dagene brytes for mye opp
- Den administrative hjelpa med å organisere undervisningspliktarbeidet på en god måte må forbedres; hvem bestemmer hva som er OK, hvilke rammer og muligheter fins, hjelp til å planlegge hvordan pliktarbeidet kan legges i tydelig avgrensa bolker framfor å spre det utover