

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	30M11, 1930-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	18.09.2017
Møtestart:	10:30
Møteslutt:	13:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Nils Kvernmo	Torbjørn Aas	Astrid Eidsvik
Karita Bekkemellem	Niruja Sivakumar	Lillian Taraldstad
Erik Solligård	Berge Solberg	Sigrid Wangensteen
Guro Berge	Bjørnar Sporsheim	Magnus Mathisen (Fast møtende vara)

Medlemmer som er forhindret fra å møte varsler selv sin vararepresentant og gir beskjed om forfall til sekretariatet ved Bjarne Lein på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.

Trondheim 12.09.2017.

Nils Kvernmo
utvalgsleder

Björn Inge Gustafsson
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 22/17	Godkjent referat fra forrige møte 15.05.2017 <i>Referatet er godkjent pr. e-post av det forrige styret og finnes her: http://bit.ly/2qxWWhd</i>		
ST 23/17	Presentasjon av fakultetsstyrets medlemmer, mandat, forretningsorden og styrets arbeidsform		2017/29100
ST 24/17	Presentasjon av Fakultet for medisin og helsevitenskap		2017/29100
ST 25/17	Introduksjon til økonomimodell, tertialrapport og bevilgningsrammer 2018		2017/29117
ST 26/17	Budsjettmodell, undervisningsoppgaver og stillingsfordeling		2017/7730
ST 27/17	Forberedelse til strategiarbeid og styreseminar		2017/15555
ST 28/17	Status for campusutvikling Øya		2017/28480
ST 29/17	Orientering om NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse ARK-2017		2017/29161
ST 30/17	Status HMS-arbeid		2016/30717

ST 22/17 Godkjent referat fra forrige møte 15.05.2017

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	23/17	18.09.2017

Presentasjon av fakultetsstyrets medlemmer, mandat, forretningsorden og styrets arbeidsform

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Dekanen presenterer og informerer om fakultetsstyrets medlemmer, mandat, forretningsorden og styrets arbeidsform.

Vedlegg:

- 1 Forretningsorden for fakultetsstyrer
- 2 Mandat for fakultetsstyrer

Forretningsorden for fakultetsstyrer, og museumsstyret

1.1 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.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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.

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 nivåes 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

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

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	24/17	18.09.2017

Presentasjon av Fakultet for medisin og helsevitenskap

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Dekanen ønsker å gi en kort presentasjon av hovedtrekkene i aktivitet og organisasjon ved Fakultet for medisin og helsevitenskap for det nye fakultetsstyret. Dette for å gi et innledende bilde av virksomheten som grunnlag for styrets videre arbeid. Presentasjonen legges fram i møtet.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	25/17	18.09.2017

Introduksjon til økonomimodell, tertialrapport og bevilgningsrammer 2018

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Se vedlagte dokumenter.

Vedlegg:

- 1 VFM ved fakultet medisin og helsevitenskap
- 2 Planleggingsrammer

VFM ved fakultet medisin og helsevitenskap

1. Bakgrunn

Styret ved NTNU vedtok i sitt møte den 23 januar en modell for fordeling av budsjetterammer mellom fakultetene. En beskrivelse av modellen finnes [her](#).

Rammefordelingsmodellen (RFM) består av tre komponenter; en strategisk ramme en basisramme og en resultatdel. Resultatdelen baseres på kriterier knyttet til utdanning, forskningsaktivitet og grad av eksterntfinansiering. Det er videre to typer resultatkriterier; åpne kriterier hvor inntekten bestemmes av størrelsen på aktiviteten, og lukkede kriterier hvor inntekten bestemmes av fakultetets andel av den samlede aktiviteten.

Dekanen ved MH fakultet har nedsatt en arbeidsgruppe med mandat å foreslå prinsipper for videreføring av RFM til fakultetets institutter. Arbeidsgruppen har bestått av:

Jon Magnussen, prodekan

Børre Flovik, seniorrådgiver, Fakultetsadministrasjonen

Torill Naavik, kontorsjef, INB

Rune Skibenes, seniorrådgiver, IHG

Øystein Risa, instituttleder, ISB

Arbeidsgruppen ble særlig bedt om å se på:

- Fordeling av rammer til nivå 3 (institutt/tilsvarende)
- Beskrive hvordan fakultetets investeringsbehov ivaretas
- Beskrive hvordan fastlønnsrammen ivaretas
- Beskrive hvordan fordeling av strategiske rekrutteringsstillinger RSO ivaretas

2. Innledning

For en viderefordeling innen MH har arbeidsgruppen diskutert fire problemstillinger: For det første i hvilken grad de satser som gjelder fra NTNU til fakultetene skal videreføres eller endres i fordeling til instituttene. For det andre om alle indikatorene skal benyttes ned på instituttnivå. For det tredje om man skal ha andre prinsipper for om rammen tilknyttet den enkelte indikator skal være åpen eller lukket. For det fjerde om det er andre indikatorer enn de som ligger i RFM som det vil være aktuelt å benytte i en videreformidlingsmodell på MH fakultet.

Arbeidsgruppen har lagt noen prinsipielle vurderinger til grunn:

Ansvar for (større) investeringer og stillingsrammer skal fortsatt ligge på fakultetsnivå. Dette krever at fakultetene har handlingsrom, og innebærer at deler av den resultatbaserte finansieringen må tilfalle fakultetene.

Instituttene bør ha en rimelig forutsigbarhet i sin økonomi. Dette innebærer at fakultetene bør bære en betydelig del av risikoen som er knyttet til svingninger i den resultatbaserte finansieringen. Dette trekker i retning av at instituttene inntekter ikke knyttes for tett mot endringer i resultatvariablene.

Utdanningsporteføljens sammensetning inkludert fordeling av studieplasser følger i stor grad av beslutninger som tas på fakultetsnivå. Instituttene har mulighet til å påvirke inntektene er knyttet til gjennomføringsgrad og kandidatproduksjon. Samtidig vil instituttene ha ulike rammevilkår i forhold til hvor undervisningstunge de er. Disse ulikhetene bør ikke slå for tungt ut i instituttene mulighet til å påvirke egne inntekter.

Forskningsaktiviteten antas i større grad å være påvirkbar på instituttnivå. Dette trekker i retning av at modellen gir (relativt) større uttelling for instituttene som følge av økning i forskningsaktiviteten.

3. Prinsipper VFM / økonomimodell MH

3.1. Prinsipper for rammer og rammefastsetting

- MH totale bevilgning og fordeling skal synliggjøres i lokal fordelingsmodell.
- Strategiske beslutninger danner grunnlag for de prioriteringer som gjøres i ressursfordeling
- Ledelsens politiske føringer vil danne grunnlag for fastsetting av rammene i ressursfordelingen

Prinsippene betyr at ledelsen skal ha modellen med forslag til rammer fremlagt til beslutning hvert år.

3.2. Prinsipper for ressursfordeling (oppgaver og ressurser)

- Klargjør ansvar og myndighet
- Deleger oppgaver og myndighet så langt det er hensiktsmessig
- Ansvar og myndighet følges ad
- Ansvar gjøres gjeldende.

Prinsippene legger til grunn at den som «eier» en oppgave/aktivitet i utgangspunktet skal ha tildelingen og er beslutningstaker for kostnadene knyttet til oppgaven.

4. Komponenter i VFM

4.1. Budsjettenheter

VFM fordeler bevilgning til følgende budsjettenheter: MH fellestjenester MH strategisk handlingsrom, MH særfinansiering, MH fastlønn IKOM, MH fastlønn ISM, MH fastlønn ISB, MH fastlønn INB, MH fastlønn IPH, MH fastlønn KIN, MH fastlønn IHG, MH fastlønn IHÅ, IKOM, ISM, ISB, INB, IPH, KIN, IHG, IHÅ.

4.2. Basis

Basisfinansiering i VFM er knyttet til fellestjenester, særfinansiering, fastlønnsbudsjettet og en basiskomponent i bevilgningen til enhetene ved fakultetet og omtales videre i notatet.

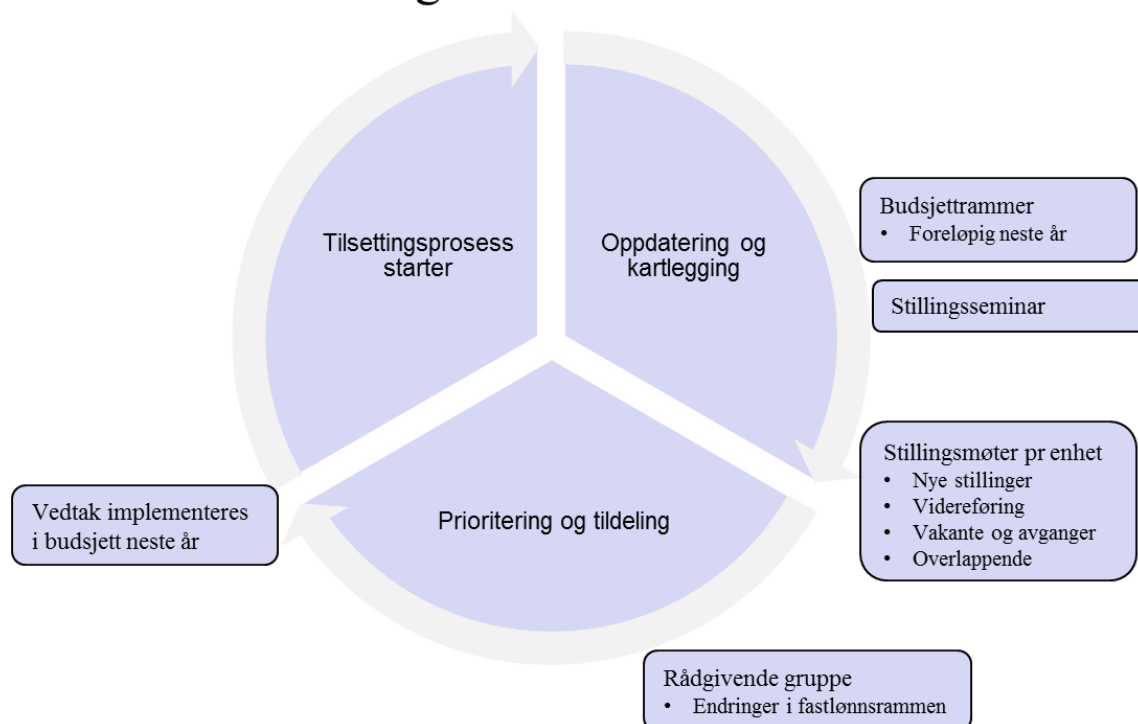
4.2.1. Fastlønnsrammen

Fastlønnsbudsjettet utgjør den største delen av fakultetets driftsøkonomi. Budsjettrammen er lagt sentralt på fakultetet og fastsettes årlig av dekan. I VFM er hver enhet i fastlønnsbudsjettet definert selvstendig enhet med en fast basisbevilgning. Fastlønnsenhetene ved MH er i VFM definert som enheter hvor de ikke salderes ved eventuell lukking av modellen og endringer legges inn i elementet for endringer i basisbevilgning. Da fastlønnsrammen tilhører fakultetsnivå skal også vikarer og faste nyansettelser på RD skal føres mot denne rammen.

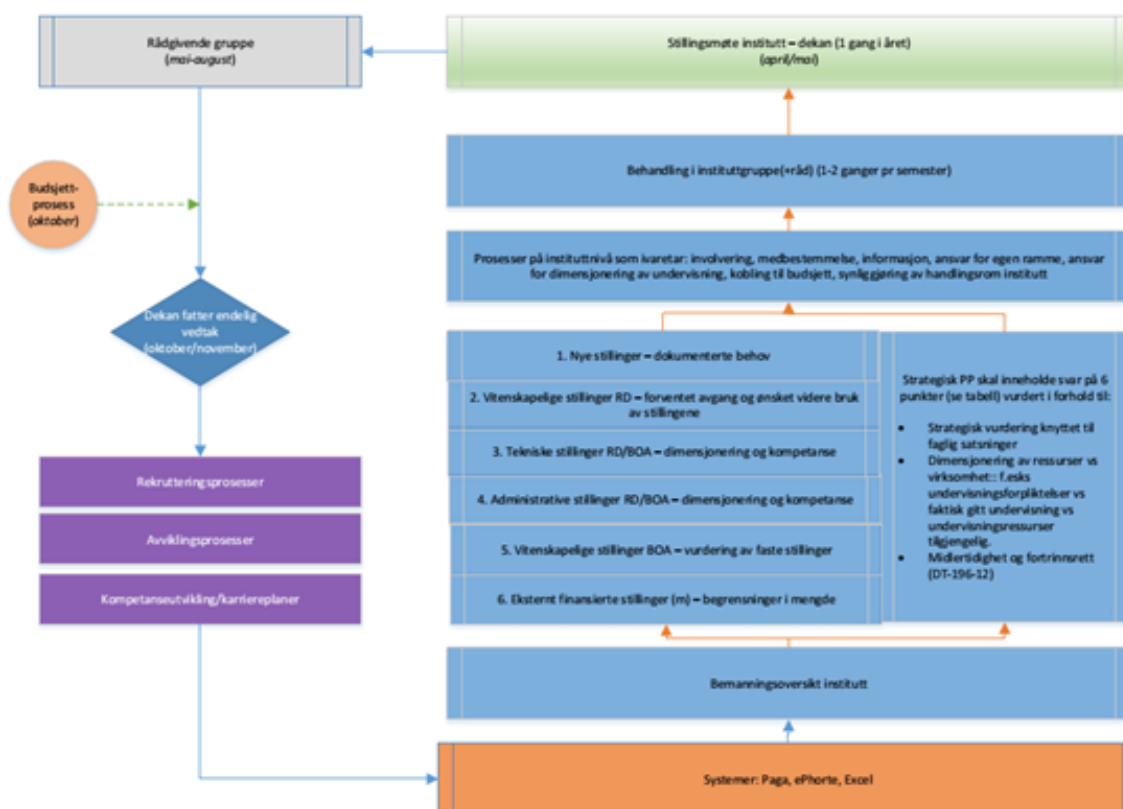
Fastlønnsrammene fastlegges etter årlige stillingsmøter med hver enhet. En rådgivende gruppe fremmer med grunnlag i disse en samlet innstilling på fakultetets prioritering av stillingsrammen. Den økonomiske konsekvensen implementeres i fastlønnsbudsjettet for neste år.

Årshjulet er presentert i figuren under:

Stillingsmøtene MH fakultetet



HR har ansvaret for å drive prosessen for fastsettelse av fastlønsrammene etter denne definerte prosessmodellen.



4.2.2. Særfinansiering

Særfinansiering kan gis for de oppgaver som undervisnings- og forskningsaktivitet som ikke er synliggjort i fordelingsmodellen på annen måte og

- er spesielt pålagt en enhet og ikke kan løses innenfor rammen i fordelingsmodellen
- er regulert i avtaler som påkriver særfinansiering utenfor fordelingsmodellen
- en vurdering om tildelt ramme samlet sett kan ivareta de oppgaver enheten har, basert på historikk.

I VFM er det to elementer som gis særfinansiering. Dette er IIIC som er fakultetsansvar, men utføres av ISM og donasjonsaktiviteten som ivaretas av IKOM men må respondere på utenforliggende aktiviteter.

Innput VFM særfinansiering	Særfin	Merknad
IKOM	450	Donansjon
ISM	3 600	IIIC
	4 050	

4.2.3. Finansiering av fakultets fellestjenester

Fakultetets fellestjenester består av investeringer, lønn, drift og internhusleie. Budsjettrammen fastsettes som en basisfinansiering og salderes ikke. Endringer i bevilgning til skjer gjennom vedtak synliggjort i modellens element for endringer i basisrammene. Fakultetet hadde i 2015 en gjennomgang av budsjetttrammen for fellestjenestene og korrigert disse ned betydelig på dette tidspunkt. I prosessen med etablering av VFM er det sett på budsjettoppbyggingen for fellestjenestene igjen og tidligere budsjettammer for drift videreføres inn i VFM, for lønn til fellestjenester er det vedtatt ny bemanningsplan som legger føringer for størrelsen på lønnsbudsjettet. Samlet budsjettamme på RD for fellestjenestene er 188 mill ihht tabell under.

Fellestjenester MH - RD	Investeringer	Lønn	Drift	Internhusleie	Totalt
650105 - MH fakultetet ledelse og stab	15 827	11 673	4 638	58 812	90 950
650106 - MH fakultetet avdeling for Forskning	0	6 634	4 170	0	10 804
650107 - MH fakultetet avdeling for Utdanning	0	21 179	6 690	0	27 869
650108 - MH fakultetet avdeling for Økonomi	0	11 709	1 570	0	13 279
650110 - MH IT-gruppen	0	9 988	8 810	0	18 798
650111 - MH fakultetet avdeling for HR	0	11 754	2 410	0	14 164
650120 - Kjernefasilitet CoMed	300	6 320	5 740	0	12 360
Total	16 127	79 256	34 028	58 812	188 223

En viktig finansiering av fellestjenesten ved fakultetet er «fakultetsandel» som er overføringer fra BOA. Dette utgjør pt om lag 50 mill og nyttes til å bemanne ihht fakultetets samlede BOA aktivitet, samt 30% av resultatet for CoMed fra St Olavs hospital etter felles avtale om drift.

4.3. Resultat

Arbeidsgruppen foreslår følgende prinsipp for VFM til instituttene fra og med 2018:

$$B_t = B_{t-1} + \alpha_1 P_1 \Delta SP + \alpha_2 P_2 \Delta K + \alpha_3 P_3 \Delta FP + \alpha_4 P_4 \Delta PHD + \alpha_5 P_5 \Delta NFR-EU + \alpha_6 \Delta Br$$

Hvor

- B_t er bevilgning til institutt i år t
- ΔSP er endring i studiepoengproduksjon mellom år t-2 og t-3
- ΔK er endring i kandidatproduksjon mellom år t-2 og t-3
- ΔFP er endring i *andel* forskningspoeng mellom år t-2 og t-3
- ΔPHD er endring i antall PHDer mellom år t-2 og t-3

- $\Delta\text{NFR-EU}$ er endring i *andel* NFR og EU finansiering mellom år t-2 og t-3
- ΔBr er endring i basisrammen fra RFM år t
- P_i , $i=1,5$ er satsene i RFM modellene for de resultatbaserte indikatorene
- α_i , $i=1,6$ er prosentsetsatsen som av RFM beløpene som tilfaller instituttene og viderefordelt endret basisramme fra RFM

Arbeidsgruppene anbefaler dermed å ikke benytte indikatorene ”utvekslingskandidater” og ”annen eksternfinansiert virksomhet” i modellen. Det første begrunnes både med at dette dreier seg om små beløp og et mindre antall kandidater, det andre med at fakultetet primært ønsker å stimulere til økt finansiering fra NFR og/eller EU.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt eksternfinansierte studiepoeng skal gis uttelling til instituttene. I høringssvar til RFM ble det påpekt at eksternfinansierte studiepoeng også har behov for egenfinansiering fra fakultetets side da noen markeder som etterspør studietilbudet har begrenset betalingsevne eller vilje. Fakultetet ønsker å bidra til NTNUs målsetning om økt etter og videreutdanningstilbud og bør da gi uttelling til de enheter som jobber for å dekke slik ekstern etterspørsel i VFM. Arbeidsgruppen er fortsatt i diskusjon om eksternfinansierte studiepoeng gis uttelling i VFM tilsvarende finansieringskategoriene øvrige studieprogram.

Jo høyere verdi som settes på α_i jo høyere andel av inntektene tilfaller instituttene.

I prinsippet kan verdiene på α_i justeres som en del av den årlige budsjettprosessen. Arbeidsgruppen anbefaler allikevel at man i utgangspunktet binder verdiene til en periode på 3 år, for dermed å sikre instituttene forutsigbarhet.

Rammefinansieringsmodellen er altså (i tråd med modellen fra kunnskapsdepartementet) utformet slik at økt utdanningsaktivitet og økt doktorgradsproduksjon gir økte inntekter, mens økning i øvrige forskningsaktiviteter bare gir en økt andel av en lukket ramme. Samtidig er det grunn til å tro at man også vil kunne få en vekst i totalrammen som fordeles etter de øvrige forskningsaktivitetene, men dette er vanskeligere å legge inn i en simulering av effektene av ulike modellvalg. Det er derfor grunn til å tro at tallene under vil representere et nedre alternativ (gitt forutsetning om utvikling i utdanningsaktivitet), og også at forholdet mellom uttelling for forskning vs. utdanning blir systematisk skjevt i favør av utdanningsaktivitet.

Arbeidsgruppen skisserer tre alternativ. Alternativ A fordeler i utgangspunktet like store beløp gjennom indikatorene for forskning og undervisning («nøytral»). Alternativ B gir relativt større uttelling for undervisning («utdanning»). Alternativ C gir relativt større uttelling for forskningsaktivitet («forskning»). I alle alternativene er lagt inn en forutsetning om en årlig vekst på 3 % for indikatorene studiepoengproduksjon, avlagte doktorgrader og publikasjonspoeng, øvrige indikatorer er satt til nullvekst.

Tabell 1, under, viser utviklingsbanene i de tre alternativene med fokus på forholdet mellom instituttens samlede bevilgning og fakultetets strategiske handlingsrom. Tabell 2 viser den instituttvise fordelingen under det «nøytrale» alternative. Instituttvis fordeling under de to andre alternativene er vist i tabellvedlegget som tabell 4a og 4b.

Dersom man ønsker at en større del av en (eventuell) inntektsvekst skal tilfalle instituttene kan andelen av resultatindikatorene som videreføres økes. Merk allikevel at hele resultatindikatoren for utdanningsaktivitet som følger av medisinstudiet uansett tilfaller fakultetet.

Tabell 1: Alternative utviklingsbaner for fordeling fakultet/institutt.

Modellforutsetninger	Beregninger Nøytral		Utdanning	Forskning	
	Beskrivelse	Lukket?	Andel RFM	A	B
Stykkpris studiepoengprod VFM	Nei	20 %	20 %	50 %	5 %
Stykkpris kandidatprod lokal VFM	Nei	20 %	20 %	50 %	50 %
Stykkpris utveksling lokal VFM	Nei	0 %	0 %	0 %	0 %
Avlagte doktorgrader	Nei	50 %	50 %	25 %	90 %
Publikasjonspoeng	Ja	50 %	50 %	25 %	90 %
EU-inntekt	Ja	50 %	50 %	25 %	90 %
NFR-inntekt	Ja	50 %	50 %	25 %	90 %
BOA (eksl. EU og NFR)	Ja	0 %	0 %	0 %	0 %
Andel viderefordelt endringer i basisramme		25 %			

Alternativ A	2017	2018	2019	2020	2021
Fellestjenester	124 105	125 691	126 089	126 499	126 921
Fastlønn	402 349	403 934	405 519	405 519	406 969
Institutt	61 230	61 790	63 179	64 422	65 702
Strategisk handlingsrom	19 033	25 786	32 371	40 152	46 645

Alternativ B	2017	2018	2019	2020	2021
Fellestjenester	124 105	126 270	127 265	128 290	129 345
Fastlønn	402 349	403 934	405 519	405 519	406 969
Institutt	61 230	62 765	65 158	67 435	69 781
Strategisk handlingsrom	19 033	24 231	29 215	35 348	40 142

Alternativ C	2017	2018	2019	2020	2021
Fellestjenester	124 105	125 401	125 501	125 603	125 709
Fastlønn	402 349	403 934	405 519	405 519	406 969
Institutt	61 230	61 518	62 626	63 581	64 564
Strategisk handlingsrom	19 033	26 348	33 512	41 889	48 996

Tabell 2: Instituttvis fordeling basert på «nøytralt» alternativ A

VFM					
Alternativ A	2017	2018	2019	2020	2021
MH fellestjenester	124 105	125 691	126 089	126 499	126 921
MH strategisk handlingsrom	19 033	25 786	32 371	40 152	46 645
MH særfinansiering	4 050	4 050	4 050	4 050	4 050
MH fastlønn IKOM	77 101	76 136	76 571	76 571	76 571
MH fastlønn ISM	103 526	103 526	104 676	104 676	104 676
MH fastlønn ISB	41 223	41 223	41 223	41 223	41 223
MH fastlønn INB	63 333	64 483	64 483	64 483	64 483
MH fastlønn IPH	23 108	23 533	23 533	23 533	23 533
MH fastlønn KIN	7 208	7 208	7 208	7 208	8 658
MH fastlønn IHG	55 753	55 753	55 753	55 753	55 753
MH fastlønn IHÅ	31 097	32 072	32 072	32 072	32 072
IKOM	8 254	8 404	8 558	8 717	8 881
ISM	10 910	11 185	11 469	11 762	12 063
ISB	4 632	4 786	4 944	5 108	5 276
INB	7 375	7 748	8 056	8 298	8 548
IPH	2 242	2 348	2 457	2 569	2 685
KIN	5 912	5 937	5 963	5 990	6 018
IHG	10 407	10 624	10 809	10 961	11 119
IHÅ	7 449	6 708	6 872	6 966	7 063

4.4. RSO

MH fakultetets RSO ramme består av følgende hovedkomponenter:

- Rekrutteringsstillinger phd, postdoc og kvinneprofessorater
- Øremerkede prosjekttildelinger SFF, SFI, Kavli
- Øremerkede satsningsområder TSO helse, bioteknologi, (velferdteknologi)
- Øremerkede stjerneprogram, toppforsk, onsager, fripro og toppundervisning
- Øremerkede AVIT, HUNT4,

Hvor øremerkede tildelinger går direkte til ansvarlig enhet og de frie midlene til rekrutteringsstillinger prioriteres på fakultetet.

Fakultetet vurderer hvor mange stillinger som skal tildeles og lyses ut. Denne prosessen eies av prodekanus forskning, ved strategi- og forskningsseksjonen. Årlig prosess forankres i fakultetets ledermøte.

Rekrutteringsstillinger behandles og tildeles ut fra fakultetets strategiske plan. Basert på antall løpende årsverk på RSO rammen for rekrutteringsstillinger pr 3. tertial hvert år beregnes det antall nye prosjekter dekan ønsker å tildele/ lyse ut for kommende år.

4.4.1. Detaljbeskrivelse forvaltning rekrutteringsstillinger

Fakultetet administrerer tildelingen for rekrutteringsstillinger på prosjekt 81115200 og tilsetninger gjøres på samme prosjekt fordelt på fastlønnsksteder ved fakultetet. Driftsmidler til hver enkelt tildeling gis på eget prosjekt og overføres til enhetens driftsksted.

Standard tilsettingsperiode for SO-finansierte stipendiater ble i Dekani vedtak 16-11 endret fra 4 til 3 år, med mulighet for utvidet tilsettingsperiode med 3, 6 eller 12 mnd for dokumentert pliktarbeid.

Uavhengig av dette vedtaket tildeler NTNU alltid bevilgning i 4 år. Dette innebærer at alle stipendiater over denne rammen i utgangspunktet har en varighet på 3 år. I de tilfeller instituttet kan dokumentere behov for pliktarbeid kan tilsettingsperioden utvides. En utvidet stillingsperiode vil IKKE gi tilsvarende økning av driftsmidlene.

Vedtaket om endret standard tilsettingsperiode fra 4 til 3 år for stipendiater har gjort det mulig å etablere en ny ordning for forvaltning av lønn og driftsmidler. En slik ordning gjør det mulig å øremerke en fast sum til drift for den enkelte stipendiat, samtidig som det er lettere å se helhetlig på stillingsporteføljen og gjøre eventuelle tilpasninger i antall stillinger som tildeles jfr ønske om å redusere avsetninger.

4.5. RF

Fakultetet mottar årlig bevilgning på ramme felles, på eget prosjekt, for å ivareta betalingen av sentralt inngått «heft-avtale» med regionsykehuset. Bevilgningen og kostnaden henføres til stab ved fakultetet som en andel av basisbevilgningen.

5. Andre forutsetninger for VFM

5.1. Forhold mellom enhetene

Arbeidsgruppen anbefaler at det gjøres en gjennomgang av forskjellene som i dag er mellom instituttene, både med hensyn til deres andel av fastlønnsbudsjettet og deres andel av dagens basisramme. En slik gjennomgang er begrunnet i at det fra flere hold stilles spørsmål ved om dagens fordeling på en god nok måte reflekterer forskjeller i oppgaver. Gjennomgangen vil dermed svare ut et behov for å nivellere bevilgningene mellom instituttene etter fusjonen.

Slik MH fakultetet er organisert i dag ligger deler av undervisningsoppgavene hos fakultetet (medisinstudiet), mens deler ligger på instituttnivå. De endringer i studieprogrammene som skjer som resultat av det faglige integrasjonsarbeidet vil påvirke instituttens behov for ressurser. En

gjennomgang av forholdet mellom instituttene må derfor ta hensyn til forhold som antall studieprogram, omfang av praksis, krav til laboratorier og/eller utstyr, flercampusundervisning og lignende. I tillegg vil det som et resultat av arbeidet med en harmonisering av vekting av undervisnings- og veiledningsoppgaver være nødvendig å vurdere undervisningskapasitet kontra undervisningsoppgaver innenfor det enkelte institutt.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at man før 1/6 -2018 utarbeider en beskrivelse av forholdet mellom ressurser og oppgaver på instituttnivå som kan danne grunnlag for en vurdering av om den relative fordelingen mellom instituttene skal endres fra 2019.

5.2. Internhusleie

MH fakultetet viderefører internhusleie ned i organisasjon med en modell som ivaretar NTNU sine intensjoner om bedre arealutnyttelse, økt bevissthet om arealkostnad, bedre fordeling av ressursene samt utnytte besparelser i arealkostnad til styrking av kjernevirksomheten.

Fakultetets vedtatte [internhusleiemodell](#) beregner bevilgning for areal til enhetene og fakultetet.

Hovedutfordringer for arealforvaltningen ved fakultetet:

- Hindre uregulert arealflyt mellom enheter
- For få kontorarbeidsplasser og sub-optimalisert plassering av kontor ift behovet
- Bedre utnyttelse av laboratorieareal
- Sikre student-/undervisningsareal slik at disse ikke gjøres om til adm/forsknings-areal
- Eksterne prosjekter skal finansiere deler av fakultetets arealkostnader (50% av disse kostnadene skal dekkes av BOA?)

Areal som ressurs for enhetene, hvor bevissthet, innflytelse og ansvarlig forvaltning av egne areal skal møte disse utfordringene slik at fakultetet får en riktig fordeling og effektiv bruk av areal.

Fakultetsstyret har vedtatt 6 hovedprinsipper for forvaltning av internhusleie ved fakultetet;

- Modellen omfatter alle enheter ved fakultetet
- Registrerte arealer i Lydia danner grunnlag for kostnadene til enhetene.
- Internhusleiemodellen ved fakultetet fordeler inntekter til enhetene
- Internhusleiemodellen skal ikke generere nettoinntekter for fakultetet og enhetene
- Student og undervisningsareal forvaltes av fakultetet eller NTNU sentralt
- NTNUs regedel for internhusleie har forrang ved konflikt med fakultetets regedel

Som en konsekvens av fusjon har gitt nye institutter anbefaler arbeidsgruppen at internhusleie for 2018 tar utgangspunkt i oppdaterte data. Dette vil gi et riktigere grunnlag for belastning av arealkostnaden pr institutt. Videre anbefaler arbeidsgruppen at internhusleie forvaltes på nivå 2. Dette innebærer at man istedenfor en to trinns prosess hvor man først fordeler inntekter og deretter belaster husleie kun belaster instituttene for netto husleiekostnader.

5.3. Finansiering av strategisk handlingsrom

Fakultetets strategiske handlingsrom omfatter tre hovedelementer hvorav to er definert fra tidligere fordelingsmodell (dekans strategiske handlingsrom og investeringsramme). Samlet skal det strategiske handlingsrom benyttes til å støtte strategisk viktige prosjekter av varighet under 3-5 års perspektiv. Prosjekter kan være knyttet til forskings eller utdanningsaktivitet og kan omfatte kostnader som investeringer, midlertidig ansatte eller delfinansiering av andre aktiviteter.

Fakultetets strategiske handlingsrom kan benyttes både på tvers av flere institutter og innen enkeltinstitutter. Det er viktig at handlingsrommet tydeliggjøres i de årlige budsjettprosessene på en slik måte at de også kan bidra til at instituttene ser en verdi av å arbeide med større strategiske satsinger. I dette ligger også at man både synliggjør eksisterende strategiske satsinger og at disse følges opp i fakultetets ledergruppe (fakultetsledermøtet).

Fakultetets investeringsbehov er betydelig og vil representere en økonomisk utfordring fremover. Fakultetet har etablert en årlig prosess for å ivareta følge opp instituttene ønsker om investeringsmidler.

Plan for forvaltning av [vitenskaplig utstyr](#) ved fakultetet ligger til forskningsseksjon og de følger opp prosessen frem mot beslutning.

Årshjul er beskrevet i figuren under:



5.4. Kalibreringsmetode

Modellen kalibreres ikke.

5.5. Lukkingsmetode

Modellen lukkes ikke mot basis og lukningsgap knyttes mot fakultetets strategiske handlingsrom

5.6. Tallgrunnlag indikatorer

Tallgrunnlag for indikatorer i VFM er produksjonstall to år før budsjettår og vises i prinsippene for beregningen av bevilgning til enhetene.

Unntak er bevilgning for viderefordelt basisbevilgning i RFM som gjøres for sammen år etter vedtatt prosentsats.

6. Oppsummert om valg (nøytral alternativ)

Indikator:	På/av	Åpen/lukket ramme	% av RFM
Studiepoengproduksjon	På	Åpen	20 %
Studentutveksling	Av	Åpen	0 %
Kandidatproduksjon	På	Åpen	20 %
Avlagte doktorgrader	På	Åpen	50 %
Inntekter fra EU	På	Lukket	50 %
Vitenskapelig publiseringspoeng	På	Lukket	50 %
Inntekter fra NFR og RFF	På	Lukket	50 %
Inntekter fra annen BOA (dvs. all BOA ekskl. EU, NFR og RFF)	Av	Lukket	0 %
Viderefordeling endringer i basisramme	På		25 %
Lukkingsmekanisme	Ikke saldert mot basis		
Kalibreringsvalg	Kalibrerer ikke		
Ramme for fastlønn	Budsjetteres sentralt på fakultetet		
SO-midler ramme	Behandles etter faktisk ramme		

7. Oppsummering videre avklaringer høst/vinter 2017

Arbeidsgruppen skal fremme forslag til følgende elementer i VFM modellen for MH fakultetet innen desember 2017

- Fastsette forslag på styrken til resultatindikatorer
- Justere basisrammen til instituttene innenfor samme samlede basisramme beregnet pt
- Justere fastlønnsrammen til de enkelte enheter
- Legge frem nye beregninger for internhusleiemodell, inkl innfasing for IHG og IHÅ
- Legge frem forslag hvorvidt eksternfinansierte studiepoeng skal gis uttelling i VFM.

Saksansvarlig: Frank Arntsen

Saksbehandlere: Marianne Dyresen og Hanne Bergfjord

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Planleggingsrammer og budsjettfordeling for 2018

Tilråding:

1. Styret tar «Etatsstyring 2017 - tilbakemelding fra KD» til etterretning.
2. Styret vedtar å videreføre gjeldende hovedprioriteringer som grunnlag for årsplanene for 2018:
 - Ett NTNU
 - Nasjonal premissleverandør
 - Sterke, internasjonalt orienterte fagmiljøer
3. Styret forutsetter at det settes av ressurser til å følge opp hovedprioriteringene på alle nivå i organisasjonen.
4. Styret slutter seg til vurderingene av inntektsutviklingen for langtidsperioden.

5. Styret fastsetter planleggingsrammene for fordelingen av NTNUs bevilgning over statsbudsjettet for 2018 slik det fremkommer av tabellen.

Planleggingsrammene fastsettes med forbehold om vesentlige endringer i bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet.

Tall i tusen kr.	Historikk	Fordeling
År	2017	2018
Rammebevilgning fra departementet	6 150 014	6 200 470
<i>Fordeling av bevilgningen:</i>		
Ramme drift fakultetene og VM	3 721 710	3 772 950
Fellesadministrasjonen og andre fellestiltak	1 504 921	1 539 514
Øremerkede bevilgninger	367	367
SUM Ramme drift (RD)	5 226 998	5 312 830
Rekrutteringsstillinger	509 196	515 117
Strategiske satsinger, vit.utstyr og omstilling	289 163	321 947
SUM Ramme strategi og omstilling (SO)	798 359	837 064
Engangsbevilgninger og andre bevilgninger	69 800	-
Usikkerhetsmargin	54 858	50 577
Øvrige fordelinger og usikkerhetsmargin	124 658	50 577
SUM rammefordeling	6 150 014	6 200 470

Formål med saken

Denne saken er første behandling av *Årsplan for 2018*. Formålet med denne saken er at styret vedtar rammebetingelser og gir organisasjonen føringer for plan- og budsjettarbeidet for 2018, slik at konkretisering og detaljplanlegging kan starte. Det tas sikte på at endelig vedtak av årsplan og budsjett for 2018 gjøres i styremøtet i desember 2017.

1. Sammendrag

Arbeidet med plan og budsjett er omfattende prosess. Figuren til høyre illustrerer de viktigste føringene som vil ligge til grunn for det endelige fremlegget av forslag til plan og budsjett for 2018.

De ulike elementene beskrives kort under. Kapitlene videre i saken gir utdypende informasjon. Av hensyn til nye styremedlemmer og nye ledere har vi valgt å legge inn en del ekstra bakgrunnsinformasjon.



Bevilgning, krav og forventninger fra KD

KDs bevilgning, krav og forventninger til NTNU blir tydeliggjort i tildelingsbrev, etatsstyringsbrev eller etatsstyringsdialog.

De siste styringssignalene fra KD mottok vi i juni 2017 gjennom etatsstyringsbrevet «Etatsstyring 2017 - Tilbakemelding til NTNU», som er vedlagt denne saken. Tilbakemeldingen er positiv og KD er gjennomgående fornøyd med NTNUs arbeid og resultater. De har imidlertid høye forventninger til oss. Effektene av fusjonen bør etter hvert realiseres i form av gjennomgående bedre resultater, og KD framhever særlig en del utfordringer som NTNU har innen utdanningsområdet.

Statsbudsjettet for 2018 som blir fremlagt 12. oktober gir vesentlige føringer for årsplanen. Vi forventer å få tildelingsbrevet for 2018 i slutten av desember 2017. De økonomiske rammene i denne saken er derfor foreløpige estimater, og vi legger til grunn at NTNU får en forsiktig vekst i rammebevilgningen for 2018.

Strategien «Kunnskap for en bedre verden» og Fusjonsplattformen

Årsplan 2018 er en operasjonalisering av NTNUs strategi 2011-2020 «Kunnskap for en bedre verden» og Fusjonsplattformen. Arbeidet med å fornye denne strategien er igangsatt. En organisasjon som vår krever en viss kontinuitet i arbeidet med realisering av strategiene. Selv om vi skulle få en ny strategi fra 2018, vil mye av arbeidet som pågår med å gjennomføre nåværende strategi måtte fortsette inn i 2018. For ikke å foregripe prosessen med å utvikle ny strategi foreslås det i denne omgang ikke nye prioriteringer eller grep, kun videreføring av allerede igangsatt arbeid. Det vil allikevel være rom for justeringer dersom det fremkommer vesentlige momenter i arbeidet med ny strategi som bør reflekteres i årsplanen for 2018.

Status og utfordringer i kjernevirksomheten

I forbindelse med Årsrapporten for 2016 til KD gjorde vi en grundig gjennomgang av virksomheten (S-11/17, mars). NTNU har jevnt over gode resultater og høy måloppnåelse. Det er allikevel potensial for forbedringer. En hovedutfordring i sektoren er for lav gjennomføring og stort frafall i utdanningene, og dette gjelder også for flere av NTNUs studieprogrammer. Det arbeides målrettet med å forbedre dette. Vi ønsker større endringshastighet på utdanningsområdet, bl.a. gjennom mer innovativ og digital utdanning, samt utvikling av studieporteføljen. På forskningsområdet er det for dårlige tilslag på EU-finansiering og de skarpeste konkurransearenaene (eks. ERC og Fripro). Det er fortsatt behov for tiltak for å øke kvaliteten i bredden, samtidig som vi har for få miljøer i internasjonal toppklasse. Vi ønsker større mobilitet, både blant studenter og ansatte. For øvrig er det avgjørende at det teknisk-administrative støtteapparatet og verktøyene i større grad støtter opp under kjernevirksomhetens og ledernes behov.

Prioriterte oppgaver

Årsplanen inneholder ikke det komplette planverket for NTNU, men fokuserer på hovedprioriteringene som gjelder felles for hele NTNU. Årsplanene skal svare på NTNUs største utfordringer og rette oppmerksomhet mot det som skal endres. Styret vedtar årlig et fåtall hovedprioriteringer som skal innarbeides i årsplanene, og følges opp med tiltak og ressurser på alle nivå i organisasjonen.

Vi foreslår følgende tre likeordnede hovedprioriteringer for 2018 som alle er en videreføring fra 2017:

1. Ett NTNU
2. Nasjonal premissleverandør
3. Sterke, internasjonalt orienterte fagmiljøer

Frem mot styrets vedtak av Årsplan for 2018 i desember utarbeides virksomhetsmål, samt detaljerte planer og budsjetter knyttet til hovedprioriteringene. NTNU praktiserer rammestyrt og lederne og deres enheter har ansvar og myndighet til å definere hvordan man best når målene, fremfor å styre aktiviteter og budsjettfordeling detaljert. Årsplaner skal utarbeides ved alle enheter, med utgangspunkt i vedtak fra NTNUs styre.

Den økonomiske situasjonen på kort og lang sikt

De økonomiske ressursene er en vesentlig rammebetingelse for realiseringen av strategien og hovedprioriteringene. NTNU vektlegger langsiktig styring av økonomien, og fordelingen av budsjetttrammene ses i et langsiktig perspektiv. Utgangspunktet for forslaget til rammefordeling for 2018 er at det forventes en forsiktig vekst i bevilgningsrammen for 2018, og at denne deretter flater ut. Vi har planmessig bygd ned «reservene» (avsetninger av ubrukte bevilgninger) de siste årene. Nivået på ubrukte bevilgninger ikke lenger for høyt, og fokus i økonomistyringen bør rettes mot å ha en god balanse mellom inntekter og kostnader, stabilisere nivået på avsetningene og arbeide for å utnytte handlingsrommet innenfor eksisterende rammer bedre.

NTNUs fordelingspolitikk og rammefordeling

Styret ved NTNU har vedtatt en ny rammefordelingsmodell (RFM) som tas i bruk fra 2018. RFM er et redskap for å fordele NTNUs bevilgning fra Kunnskapsdepartementet til fakultetene, vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen. Innføringen av ny RFM innebærer at det gjennomføres betydelig forenklinger og effektiviseringer i NTNUs budsjettmodell og økonomistyring, bl.a. gjennom at finansieringen av internhusleie fases inn i basisbevilgningen, SO-midlene revideres til å finansiere tidsavgrensede prosjekter og ved å redusere omfanget av internfakturering.

Innføringen av RFM gjøres slik at historiske tilpasninger i fakultetenes basisbevilgning blir videreført. Vi estimerer en realøkning i NTNUs bevilgningsramme i 2018 på 51 mill. kroner, i første rekke som følge av vekst i utdanningsproduksjonen. Vi forventer at avbyråkratiserings- og effektiviseringskuttet videreføres på samme nivå som i 2017 (0,7%). Samlet sett er det vekst i rammen til fakultetene og dermed rom for vekst i primærvirksomheten. Nivået på SO-rammen sikrer en strategisk innretning med mulighet for å støtte opp om hovedprioriteringene. Fordelingen innebærer også en fortsatt tydelig føring om effektivisering av det administrative støtteapparatet.

2. Bevilgning, krav og forventninger fra KD

Regjeringen har som ambisjon å løfte kvaliteten på høyere utdanning og forskning, og har de senere årene lansert en rekke reformer. Tidligere i regjeringsperioden har vi fått stortingsmeldingene Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024* og Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet*. I januar 2017 kom også stortingsmeldingen Meld. St. 16 (2016-17) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.

Styringssystemet

Det ble innført ny målstruktur for sektoren fra 2015. KD har definert 4 langsiktige sektormål. Styringsparametere ble revidert fra 2016. Parameterne gir ikke et dekkende bilde av resultatutviklingen i sektoren, men angir områder der departementet vil være særlig opptatt av resultatforbedringer i sektoren.

Tabellen viser sektormålene med tilhørende styringsparametere.

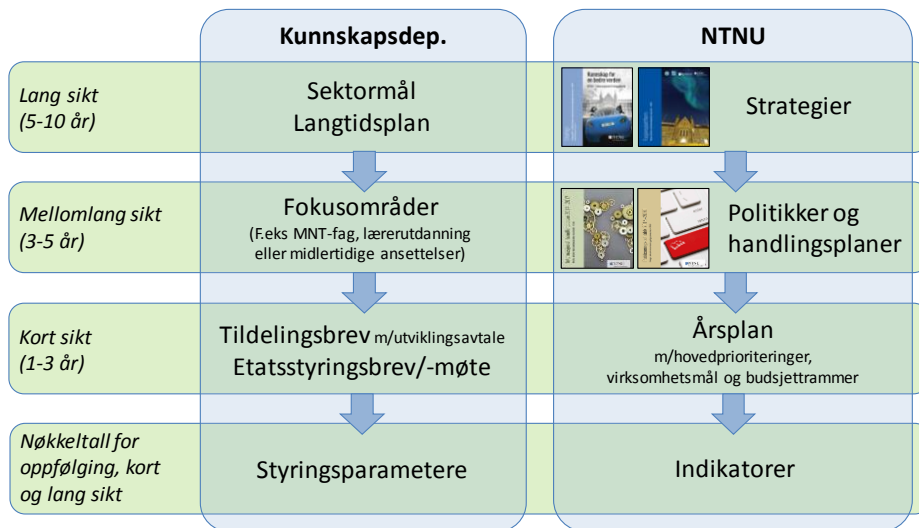
Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning	<ol style="list-style-type: none">1. Andelen bachelorkandidater i et kull som gjennomfører på normert tid (DBH)2. Andelen masterkandidater i et kull som gjennomfører på normert tid (DBH)3. Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år (DBH)4. Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter (Studiebarometeret)5. Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten (Studiebarometeret)6. Antall publikasjonspoeng per faglig årsverk (DBH)7. Verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk (Forskingsrådet/NIFU)8. Andelen utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter (DBH)
Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling	<ol style="list-style-type: none">9. Andelen masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (NIFU/Kandidatundersøkelsen)10. Bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH)11. Andre bidrags- og oppdragsinntekter utenom EU og Forskningsrådet per faglig årsverk (DBH)12. Antall forretningsideer per faglig årsverk (DBH)13. Andelen forskningsinnsats i MNT-fag (NIFU/FoU-statistikken)
Sektormål 3: God tilgang til utdanning	<ol style="list-style-type: none">14. Kandidatmåltall på helse- og lærerutdanningene
Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forsknings-system	<ol style="list-style-type: none">15. Antall studiepoeng per faglig årsverk (DBH)16. Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger (DBH)17. Andelen midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger (DBH)18. Andelen av samlingene og objektene ved universitetsmuseet som er tilstrekkelig sikret og bevart (DBH)

I forlengelsen av strukturreformen har KD satt i verk utprøving av utviklingsavtaler som et virkemiddel for å heve kvaliteten i utdanning og forskning. Utviklingsavtalene skal videre bidra til at institusjonene styrker og rendyrker profilene sine, slik at det på lenger sikt blir en bedre arbeidsdeling i sektoren.

NTNU var pilot i 2016 og styret behandlet avtalen i S-sak 63/16. Utviklingsavtalen er innarbeidet i tildelingsbrevet for 2017 og har en varighet på 3 år. Prøveordningen skal legge grunnlaget for at utviklingsavtaler kan bli en fast del av styringsdialogen for alle de statlige institusjonene. Fellesnevner for de 5 målene i NTNUs utviklingsavtale er at de alle er viktige for å realisere gevinstene av fusjonen, og de innebærer aktiviteter som er vesentlige i arbeidet med faglig integrasjon. For øvrig er det mål som bidrar til å tydeliggjøre NTNUs profil og posisjon i sektoren,

og som det vil kreve mye arbeid av organisasjonen over flere år for å nå. Utviklingsavtalen innebærer ekstra støtte og påtrykk fra departementet for å realisere målene.

Figuren til høyre viser oppbyggingen av styringssystemet og hvordan føringene fra KD er operasjonalisert internt ved NTNU.



NTNU ønsker å kjøre en prosess for å utvikle egne indikatorer som supplement til KDs parametere. En slik prosess bør gjøres i sammenheng med forestående strategiarbeid. I påvente av dette arbeidet legges det i 2018 opp til å benytte KDs styringsparametere for intern oppfølging.

Tilbakemelding fra KD på status og resultater per 2016

På bakgrunn av Årsrapporten for 2016 (styresak S-sak 11/17), tilstandsrapporten for sektoren og resultatrapporteringen til DBH har KD gjort en vurdering av NTNU. I og med at det ikke er eget etatsstyringsmøte i 2017 har i år vi mottatt tilbakemeldingen i skriftlig form, og den finnes vedlagt denne saken. Neste ordinære etatsstyringsmøte blir i mai 2018.

Rektor vurderer årets tilbakemelding som positiv. NTNU får skryt for godt arbeid og KD vurderer at vi gjennomgående er «på rett kurs». KD er tydelig på at de har høye svært forventninger til oss, og at det ventes ytterligere forbedring i resultatene fremover og at effektene av fusjonen etter hvert må bli tydeligere på resultatsiden.

KD peker særlig på NTNUs utfordringer innen utdanningsområdet. Dette gjelder særlig gjennomstrømming i studiene, men også ubalanse mellom inn- og utreisende studenter, og at vi ikke oppfyller alle kandidatmåltallene. KD har forventninger til NTNUs arbeid med gjennomgang og samordning av studieporteføljen. I kvalitetsmeldingen (Meld. St. 16 (2016-17)) er det formulert en rekke tiltak og forventninger til institusjonene for å bidra til kvalitet i høyere utdanning. KD vil følge opp tiltakene, men er opptatt av at kvalitet i første rekke skapes lokalt. KD er tilfredse med NTNUs arbeid med studiekvalitet, men KD forventer allikevel at styret og ledelsen ved NTNU følger opp meldingen for å skape en enda sterkere kultur for å øke kvaliteten i utdanningene.

Finansieringssystemet – rammebevilgning fra KD

Fra 2017 ble også finansieringssystemet for UH-sektoren endret. Finansieringssystemet fordeler budsjettmidler mellom institusjoner – ikke mellom virksomhetsområder, fag eller interne organisatoriske enheter. Institusjonene i UH-sektoren er nettobudsjetterte virksomheter som selv har fullmakt til å disponere midlene som tildeles fra Kunnskapsdepartementet. Selv om rammen fra KD er delt i en basis- og en resultatbasert del, tildeles den som et samlet beløp som styret ved NTNU selv har fullmakt til å disponere til ulike formål. Denne samlede rammen skal finansiere NTNUs totale virksomheten innenfor kjerneområdene utdanning, forskning, formidling og nyskaping, og tilhørende felles infrastruktur, fellesarealer og fellesadministrasjon. Dette innebærer at styret gis et betydelig strategisk handlingsrom, og styret har både fullmakt til og ansvar for å forestå den videre fordelingen av rammebevilgningen internt på NTNU.

For planleggingsformål har vi estimert en rammebevilgning fra KD på ca. 6,2 mrd.kr for 2018. Nærmere beskrivelse av beregningen fremgår av kapittel 5.

ABE-reformen

Regjeringen igangsatte en egen avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform (ABE-reformen) fra 2015. Regjeringen har ikke definert begrepene «avbyråkratisering og effektivisering» nærmere. For at denne reformen ikke skal føre til dårligere kvalitet i statlig tjenesteproduksjon, forventes det at virksomhetene arbeider systematisk med å utnytte tildelte ressurser bedre og øke produktiviteten. Digitalisering av arbeidsprosesser og tjenester (digitalt førstevalg) er et sentralt virkemiddel i dette arbeidet, sammen med f.eks. omorganisering, prosessforbedring og annen bruk av teknologi. Reformen innebærer et rammekutt i bevilgningen for alle statlige virksomheter. I etatsstyringsmøtet 25. mai 2016 bekreftet KD at vi må forberede oss på at dette trekket har kommet for å bli. Det er ingen signaler om at trekket ikke vil bli videreført i årene fremover.

For NTNU har ABE-kuttet ligget rundt 40 mill. kr årlig, dvs. at det inkludert 2018 forventes å akkumulere seg opp til cirka 160 mill.kr. I vår sammenheng har vi (i første omgang) valgt å rette fokus mot mulige forenklinger, standardisering og effektivisering i den administrative virksomheten på alle nivå. Fusjonen gav oss en anledning og ekstra moment til å gjøre omfattende grep. Styret vedtok i sak 49/16 en «*planleggingsramme for administrative effektiviseringstiltak for 2017 på minimum 5 %, og 10% med samlet effekt for perioden 2017-19*». Styrets effektiviseringskrav ble beregnet til cirka 110 mill.kr.

I årsrapporten skal NTNU gjøre rede for iverksatte og planlagte effektiviseringstiltak, samt hvordan effektiviseringsgevinstene av tiltakene hentes ut, slik at de kan omdisponeres til prioriterte områder.

3. Strategisk forankring, status og utfordringer

Årsplan 2018 er en kortsiktig operasjonalisering av NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden» og Fusjonsplattformen. Det planlegges en prosess med strategiarbeid denne høsten (ref egen styresak). Dersom det fremkommer momenter i arbeidet med revidert strategi som bør implementeres allerede i 2018 er det fortsatt rom for å gjøre tilpasninger i årsplanen for 2018 frem mot vedtak i desember. Det er imidlertid vår vurdering at endringer i strategien gjerne krever noe tid å operasjonalisere. Vi legger derfor til grunn at hovedtyngden av arbeidet med implementering av ny strategi vil skje gjennom planarbeidet for 2019 som starter i mars/april 2018.

En organisasjon som vår krever enn viss kontinuitet i arbeidet med å realisere strategiene, og vi har mye pågående utviklingsarbeid i 2017 som må fortsette inn i 2018. Som konsekvens av fusjonen har vi i 2016 og 2017 arbeidet mye med organisering, både av faglig og administrativ virksomhet og en rekke tiltak for å hente ut gevinstene av fusjonen. Mange av fakultetene trekker frem arbeid med å etablere en felles kultur, gjennomføre faglig integrasjon og å få ny organisasjon til å fungere godt som hovedutfordringer i tiden som kommer. Dette arbeide må fortsette for fullt også i 2018.

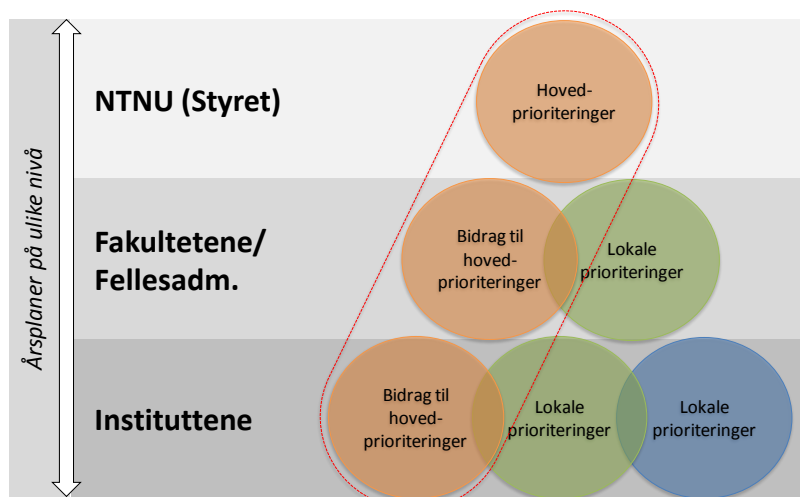
I forbindelsen med Årsrapporten for 2016 til KD gjorde vi en grundig gjennomgang av virksomheten (S-11/17, mars). NTNU har gode resultater og høy måloppnåelse over tid. Det er allikevel en del utfordringer som må følges opp i prioriteringene for 2018.

Studentene i flere av NTNUs studieprogrammer har fortsatt for lav gjennomføringsgrad på normert tid og for høyt frafall. Det er betydelig oppmerksomhet på videreutvikling, koordinering og effektivisering av studieporteføljen. Dette inkluderer arbeid med faglig integrasjon og innføring av fellesemner/områdeemner. Vi ønsker mer innovativ og digital utdanning. På forskningsområdet har vi fortsatt behov for tiltak for å øke kvaliteten i bredden, og retter spesiell oppmerksomhet mot

fagmiljøer med svak forskningstradisjon. Vi arbeider systematisk for å få flere miljøer i internasjonal toppklasse gjennom eksempelvis nye ansettelser på innstegsvilkår gjennom programmet Onsager Fellows og oppstart av ny pulje innenfor Stjerneprogrammet. På sikt forventes tiltakene å gi økt tilslag på EU-finansiering og de skarpeste konkurransearenaene (eks. ERC og Fripro). Vi ønsker større internasjonal mobilitet, både for studenter og ansatte. Innen nyskapingfeltet arbeides systematisk med gjennomgang og styrking av innovasjonsaktivitetene rettet mot studenter. Tilsvarende arbeides med å styrke organiseringen og videreutvikle nyskappings-aktivitetene ved fakultetene. For øvrig er det avgjørende at det teknisk-administrative støtteapparatet og verktøyene i større grad støtter opp under kjernevirksomhetens og ledernes behov.

4. Hovedprioriteringer for 2018

Det er viktig å ha et gjennomgående planverk, en «rød tråd», i en så stor organisasjon som NTNU. Årsplaner skal utarbeides ved alle enheter, med utgangspunkt i vedtak fra NTNUs styre. Styret vedtar årlig et fåtall *felles* hovedprioriteringer som skal innarbeides i form av tiltak og ressurser på alle nivå i organisasjonen. Årsplanene skal rette oppmerksomhet mot det som skal endres. NTNU driver rammestyring og overlater i stor grad til lederne og deres enheter å definere hvordan man best når målene, fremfor å detaljstyre aktiviteter og budsjetter. I tillegg til hovedprioriteringene vil det til enhver tid eksistere lokale og sentrale satsinger. Det er derfor viktig at det også blir laget planer for denne delen av virksomheten. Figuren illustrerer sammenhengen i årsplanene.



Styret vedtok i styresak S-49/16 (august i fjor) tre likeordnede hovedprioriteringer for perioden 2017-2020. Oversikten under viser hovedprioriteringene med tilhørende virksomhetsmål. Virksomhetsmålene er i utgangspunktet ettårige og oppdateres i den årlige planprosessen. De fem virksomhetsmålene merket med blå, kursiv skrift inngår i utviklingsavtalen med KD og har varighet ut 2019.

Ett NTNU

1. Vi skal implementere ny organisering som fremmer kvalitet og skaper faglig synergi.
2. *Vi skal heve kvaliteten i studieporteføljen gjennom samordning og effektivisering.*
3. Vi skal forbedre, standardisere og digitalisere utvalgte arbeidsprosesser.

Nasjonal premissleverandør

4. Vi skal øke vår relevans og videreutvikle vårt samarbeid med arbeidslivet gjennom å implementere politikkene for samarbeid med arbeidslivet og for etter- og videreutdanning.
5. Vi skal styrke profesjonsutdanningenes forskningsgrunnlag og relevans.
6. *Vi skal synliggjøre og øke nyskappingsaktiviteten med utspring fra klynger og sentre.*
7. *Vi skal planlegge en fremtidsrettet, samlet campus som kan bli modell for fremtidige offentlige utbygginger i Norge.*
8. Vi skal skape fleksible læringsarealer på alle campus som er tilpasset nye læringsformer.

Sterke, internasjonalt orienterte fagmiljøer

9. Vi skal bli en mer aktiv internasjonal aktør gjennom å implementere Internasjonal handlingsplan i hele organisasjonen.

10. Vi skal videreutvikle og styrke forskningskulturen gjennom å implementere Publiseringspolitikken i hele organisasjonen.
11. *Vi skal heve kvaliteten i forskningen og utvikle flere fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå.*
12. *Vi skal styrke den pedagogiske kompetansen og utvikle et system for pedagogisk merittering.*

De tre hovedprioriteringene støtter alle opp om fusjonsplattformen, er viktige for å realisere gevinstene av fusjonen, og de innebærer aktiviteter som er vesentlige i arbeidet med faglig integrasjon. De forventes å bidra til å heve kvaliteten og gi bedre resultater. De er på områder hvor vi har behov for endring og hvor de fleste enheter planlegger å legge betydelig innsats i utviklingstiltak. For øvrig er det mål som bidrar til å tydeliggjøre NTNUs profil og posisjon i sektoren. Vi har vektlagt å gi prioriteringene titler som er enkle, men som samtidig indikerer retning/målet.

Det er ingen signaler som indikerer at vi bør endre disse hovedprioriteringene, men vi foreslår at virksomhetsmålene (med unntak av de som inngår i utviklingsavtalen) oppdateres. Dette vil skje som en del av organisasjonens planarbeidet i løpet av høsten, og ses i sammenheng med både fordeling av ledige midler i SO-ramma og strategiarbeidet for øvrig.

4.1 Ett NTNU

Denne hovedprioriteringen handler primært om integrasjon av de fire fusjonerte enhetene, hvordan vi utvikler oss som institusjon til beste for alle partnerne og legger til rette for å høste gevinster av fusjonen. NTNU har vært opptatt av å gjennomføre en fusjonsprosess som er kunnskapsbasert og med god medvirkning fra studenter og ansatte. Ved inngangen til 2017 vedtok styret ny administrativ og faglig organisering. Hovedprioriteringen «Ett NTNU» vil favne et bredt spekter av aktiviteter, eksempelvis utvikling av en felles NTNU-identitet, faglig integrasjon, strategisk arbeid med studieporteføljen, arbeidsmiljøtiltak, forbedring av administrative støtteprosesser og tiltak for effektivisering av driften. 2017 ble brukt til å iverksette ny organisasjon, legge til rette for samarbeid på tvers og skape synergier. For 2018 må dette arbeidet fortsatte, og samtidig blir arbeidet med å operasjonalisere og implementere en ny strategisk plattform en hovedaktivitet.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 er en del av utviklingsavtalen med KD og ligger fast for 2018:

- Vi skal heve kvaliteten i studieporteføljen gjennom samordning og effektivisering.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 vurderes videreført, oppdatert eller tatt ut for 2018:

- Vi skal implementere ny organisering som fremmer kvalitet og skaper faglig synergi.
- Vi skal forbedre, standardisere og digitalisere utvalgte arbeidsprosesser.

I tillegg kan detaljplanleggingen utover høsten resultere i forslag om nye virksomhetsmål for 2018.

4.2 Nasjonal premissleverandør

Hovedprioriteringen favner NTNUs nasjonale og regionale samfunnsoppdrag. Vi ønsker å være Norges mest attraktive universitet, og en foretrukket samarbeidspartner og arbeidsgiver. Som nasjonal kunnskapsleverandør skal vi utdanne kandidater med høy og relevant kompetanse. Vår profil som profesjonsuniversitet er styrket gjennom fusjonen. Vi skal styrke forskningsgrunnlaget for profesjonsutdanningene og videreutvikle praksisdelen med tanke på kvalitet og relevans. Vår strategi innebærer en satsing på innovasjon og nyskaping i hele den faglige bredden og på alle nivåer i organisasjonen. Vi ønsker å være en drivkraft for entreprenørskap og nyskaping og vil styrke satsingen på forskningsbasert innovasjon gjennom samarbeid mellom klynger og sentre (SFI/FME/NCE). For å realisere våre ambisjoner kreves det et tett og systematisk samarbeid med samfunns- og arbeidsliv. Det er utarbeidet en egen politikk for dette arbeidet, og i 2018 har

implementering og gjennomføring av politikken høy prioritet. Vi skal i de tre byene bygge campus som skal støtte opp under den omstillingen som Norge står overfor, og som skal bidra til å realisere visjonen «*Kunnskap for en bedre verden*». Våre universitetscampus skal fremstå som attraktive og levende, hvor de fysiske omgivelsene og infrastrukturen stimulerer og inspirerer til læring, forskning, formidling og nyskaping på høyt nivå.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 er en del av utviklingsavtalen med KD og ligger fast for 2018:

- Vi skal synliggjøre og øke nyskappingsaktiviteten med utspring fra klynger og sentre.
- Vi skal planlegge en fremtidsrettet, samlet campus som kan bli modell for fremtidige offentlige utbygginger i Norge.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 vurderes videreført, oppdatert eller tatt ut for 2018:

- Vi skal øke vår relevans og videreutvikle vårt samarbeid med arbeidslivet gjennom å implementere politikkene for samarbeid med arbeidslivet og for etter- og videreutdanning.
- Vi skal styrke profesjonsutdanningenes forskningsgrunnlag og relevans.
- Vi skal skape fleksible læringsarealer på alle campus som er tilpasset nye læringsformer.

I tillegg kan detaljplanleggingen utover høsten resultere i forslag om nye virksomhetsmål for 2018.

4.3 Sterke, internasjonalt orienterte fagmiljøer

Denne hovedprioriteringen bygger opp under visjonen om å bli et internasjonalt fremragende universitet som leverer «*kunnskap for en bedre verden*». NTNU skal være et internasjonalt orientert universitet som har høy kvalitet i all forskning og kunstnerisk virksomhet. Vi ønsker å ha flere fagmiljøer som hevder seg verdenstoppen og forskning som setter tydelige spor etter seg. Vår utdanning skal holde høy faglig og pedagogisk kvalitet, og vi har satt i verk flere tiltak for å styrke undervisningskvaliteten gjennom satsingen NTNU Toppundervisning, eksempelvis utvikling av et pedagogisk meritteringssystem.

Samarbeid med institusjoner i andre land er et virkemiddel for å heve kvaliteten i vår egen virksomhet. Internasjonalisering må være en integrert del av aktiviteten ved alle NTNUs fagmiljøer – i studieprogrammer, i forskningsaktivitet og i nyskappingsinitiativ. Våre fagmiljøer skal samarbeide med fremragende fagmiljøer over hele verden og rekruttere studenter og ansatte derfra. Samarbeid innen det europeiske utdannings-, forsknings- og innovasjonsområdet er en hovedprioritet for NTNUs internasjonale samarbeid. Formidling og kommunikasjon skal styrke NTNUs synlighet og omdømme ute i verden.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 er en del av utviklingsavtalen med KD og ligger fast for 2018:

- Vår forskning og kunstneriske virksomhet skal holde høyt internasjonalt nivå og vi skal skape flere verdensledende fagmiljøer
- Vi skal styrke den pedagogiske kompetansen og utvikle et system for pedagogisk merittering.

Følgende virksomhetsmål fra 2017 vurderes videreført, oppdatert eller tatt ut for 2018:

- Vi skal bli en mer aktiv internasjonal aktør gjennom å implementere Internasjonal handlingsplan i hele organisasjonen.
- Vi skal videreutvikle og styrke forskningskulturen gjennom å implementere Publiseringspolitikken i hele organisasjonen.

I tillegg kan detaljplanleggingen utover høsten resultere i forslag om nye virksomhetsmål for 2018.

5. Estimert bevilgning fra Kunnskapsdepartementet i langtidsperioden

NTNU vektlegger langsiktig styring av økonomien, og før vi fordeler årets rammebevilgning gjør vi vurderinger av framtidsutsiktene både når det gjelder inntekt fra KD, kostnadsutvikling og nivået på ubrukte bevilgninger, samt utviklingen i totale inntekter og styringen av totaløkonomien.

I denne saken er det foreløpig kun estimert rammebevilgning fra KD, mens de øvrige vurderingene blir gjennomført i løpet av høsten og vil inngå i det endelige årsplanforslaget som legges frem for styret i desember.

Kort om totaløkonomien

Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) ventes å utgjøre rundt 2 mrd. kr i 2018, eller rundt 25% av totale inntekter. BOA og andre inntekter som NTNU mottar inngår ikke i rammefordelingen, men tilfaller i all hovedsak fakultetene der aktiviteten finner sted.

Det ligger mye strategisk handlingsrom i god styring av BOA-porteføljen, og vi ser et stadig større behov for å se bevilgningsøkonomien og BOA-økonomien i sammenheng for å kunne utøve god økonomistyring. Eksempelvis vil nivået på dekning av indirekte kostnader og egenfinansiering inn i BOA-prosjektene ha stor betydning for handlingsrommet og avsetningsnivået i bevilgningsøkonomien.

Nivået på ubrukte bevilgninger var ved utgangen av 2016 cirka 7% av bevilgning, og NTNU budsjetterer i 2017 å bygge ned avsetningene med ytterligere 162 mill. Prognosen pr. 1. tertial tilsier at ubrukte bevilgninger ved utgangen av 2017 vil utgjøre cirka 4,4% av bevilgningen fra KD, og dette vurderes som et rimelig nivå i forhold til å sikre NTNU nødvendig handlefrihet og robust økonomistyring.

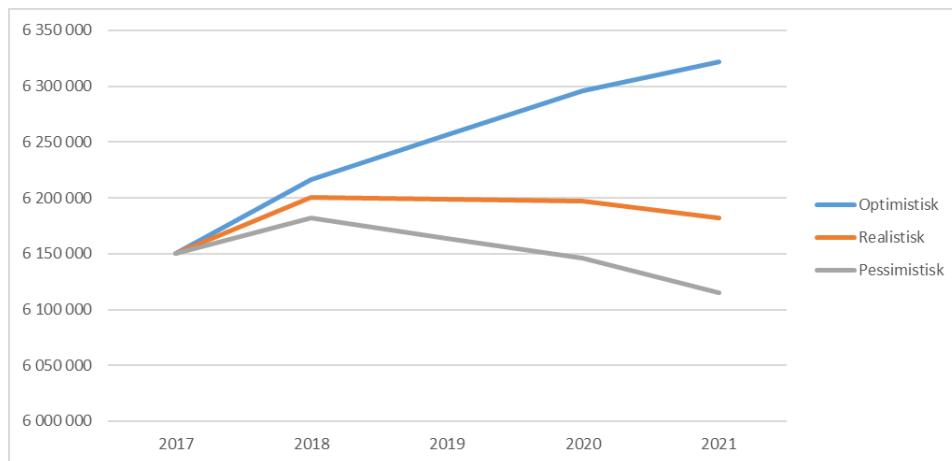
Bevilgning fra Kunnskapsdepartementet

Finansieringssystemet for UH-sektoren ble endret i 2016 og fases inn over tre år med budsjetteffekt fra 2017. Rammebevilgningen fra Kunnskapsdepartementet (ofte kalt grunnbevilgningen) består av en langsiktig, strategisk basisbevilgning og resultatavhengige bevilgninger innenfor utdanning og forskning.

I KDs finansieringssystem er basiskomponenten en videreføring av bevilgninger som har blitt tilført gjennom hele institusjonens levetid. Basiskomponenten skal sikre stabilitet og langsiktighet. De resultatbaserte bevilgningene fungerer som insentiver som skal stimulere institusjonene til å forbedre resultatene sine, og indikatorene innebærer en resultatbasert finansiering av sektoren framfor aktivitets- eller innsatsstyring. Uttellingen fra de resultatbaserte bevilgningene er avhengig av hvilke resultater institusjonene oppnår i forhold til de åtte resultatindikatorene som er fastsatt for sektoren. I tillegg til basis- og resultatbevilgning kommer direkte øremerkede bevilgninger til bestemte aktiviteter eller formål.

Beregning av inntekt fra KD er basert på hvordan vi tror vi utvikler oss målt ved indikatorene i KDs finansieringsmodell. Det er utarbeidet tre forskjellige bevilgningsscenarier; realistisk, optimistisk og pessimistisk.

Figuren til høyre viser de tre scenariene. Alle tall er i 2017-kroner. For budsjettåret 2018 kjenner vi resultatene på indikatorene som inngår i modellen, så forskjellene mellom scenariene er først og fremst knyttet til størrelsen på ABE-kuttet og hvor mange nye studieplasser vi får.



Det realistiske scenariet er bygget på prediksjoner for hver resultatindikator ut fra historiske trender og annen underliggende informasjon (både på NTNU- og sektornivå), samt at ABE-kuttet videreføres på samme nivå som i 2017 (0,7%).

Det pessimistiske scenariet bygger på samme produksjonsresultater, men vi har lagt inn et ABE-kutt på 1% mot 0,7% i de andre scenariene. I det optimistiske scenariet har vi lagt til grunn at NTNU blir tildelt en del nye studieplasser og rekrutteringsstillinger, samt at vi evner å redusere frafall og øke gjennomstrømming i studiene. Det optimistiske scenariet kan dermed til en viss grad sies å speile NTNUs ambisjonsnivå.

For 2018 er det estimert en rammebevilgning på kr. 6.200.470.000, noe som innebærer en økning fra 2017 på 0,8%. For planleggingsformål anbefales det at det i langtidsperioden legges til grunn at NTNU vil ha en tilnærmet flat utvikling i rammebevilgningen fra KD. I det realistiske scenariet ligger det til grunn en forsiktig, positiv resultatutvikling. ABE-kuttet ventes imidlertid å spise opp denne veksten.

De estimerte langtidsutsiktene er ikke vesentlig endret fra tidligere vurderinger. NTNU har over en lengre periode hatt god vekst i rammebevilgningen og en utflating har vært ventet. Dette innebærer at handlingsrommet vårt i det vesentlige ligger i tydeligere prioriteringer innenfor eksisterende rammer, noe som igjen krever god planlegging og virksomhetsledelse på alle nivå i organisasjonen.

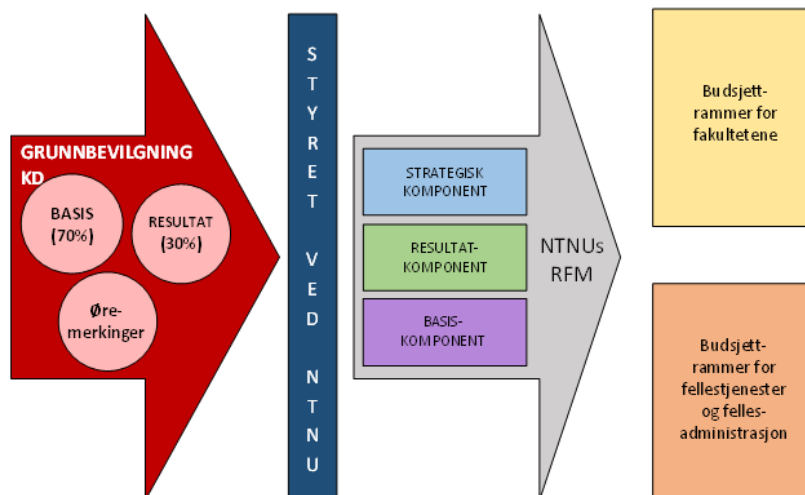
6. Fordelingspolitikk

Utvikling av ny rammefordelingsmodell har vært en viktig oppgave som følge av fusjonen, og styret vedtok ny modell i januar 2017 (S-sak 2/17). Våren 2017 har vært brukt til å klargjøre modellen for iverksetting fra 2018, herunder utvikling av viderefordelingsmodeller ved fakultetene.

RFM er et redskap for å fordele NTNUs rammebevilgning fra Kunnskapsdepartementet til fakultetene, vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen på en enkel og transparent måte som del av den årlige budsjettprosessen. RFM underbygger NTNUs profil og gir muligheter for tydelig strategisk styring og langsiktig planlegging på ulike nivå.

Figuren viser begreper og sammenhenger mellom KDs finansieringssystem og RFM.

Basiskomponenten skal gi langsiktig, stabil finansiering. Den vil på NTNU-nivå utgjøre 59 % av rammebevilgningen. Dette tilsvarer nivået på basisbevilgningen i budsjett for 2017 med fusjonspartnerne tidligere fordelings-modeller.



Resultatkomponenten skal belønne fakultetene for god måloppnåelse i henhold til fastsatt insentivstruktur. Den premierer de samme 8 indikatorene som KD benytter til fordeling av midler i sektoren, men med nedskalerte satser for å få en akseptabel balanse mellom den langsiktige basiskomponenten og resultatkomponenten i modellen. RFM benytter de samme prinsippene for åpen og lukket ramme for de ulike indikatorene som KD benytter i finansieringssystemet for sektoren. Resultatkomponenten vil ved startpunktet for modellen utgjøre 27% av rammebevilgningen. Modellens resultatkomponent gis full budsjetteffekt fra og med innføringsåret 2018.

Den strategiske komponenten (SO) skal finansiere/delfinansiere store strategiske satsinger, omstillingsaktiviteter eller andre fellestiltak på NTNU-nivå. Prosjektene som SO-komponenten skal finansiere, vedtas av styret etter innstilling fra rektor som en del av den årlige budsjettprosessen.

Nivået som NTNU har opparbeidet på rammen for strategi og omstilling har vært en viktig suksessfaktor for NTNUs faglige og strategiske utvikling sammenlignet med andre institusjoner i sektoren. Dette gjelder særlig innenfor forskning, men slike satsinger spiller en økende rolle også for å modernisere undervisning og styrke kvaliteten innenfor utdanningsområdet. Både fusjonen og størrelsen på nye NTNU i seg selv, tilsier at det er viktig at organisasjonen også framover prioriterer faglig og administrativ fornyelse og videreutvikling.

SO-komponenten kan finansiere tidsavgrensede strategiske prosjekter innen forskning, kunstnerisk virksomhet, utdanning, nyskaping, formidling og infrastruktur inkludert vitenskapelig utstyr. SO-komponenten kan også finansiere omstillingsprosjekter i form av systemutvikling, digitalisering og effektivisering og annen nødvendig omstilling av NTNUs virksomhet, administrative systemer og prosesser. Slike omstillingsprosjekter vil kunne ha både faglige og administrative elementer, eksempelvis utvikling av nye undervisnings- og vurderingsformer, nye læringsmiljø mv.

Som hovedregel bør enhetene bidra med finansiering av prosjektene med midler enhetene selv setter av til strategi- og omstillingstiltak av egen ramme. Slik samfinansiering sikrer sammenheng mellom enhetenes strategiske satsinger og bruk av SO-komponenten. Ordningen med samfinansiering skal gi rom for nødvendig fleksibilitet og individuell vurdering av prosjektene og av enhetenes økonomiske handlingsrom. Prosjektene som finansieres over SO-komponenten skal ha tydelige mål og resultatkrav som kan evalueres underveis og/eller ved prosjektets avslutning. Som en konsekvens av denne redefineringen av SO-ramma flyttes enkelte eksisterende prosjekters finansiering fra SO-ramma til ramme drift fra 2018. Dette gjelder aktiviteter av varig karakter som til nå har fått bevilgning via SO-ramma.

Implementering fra 2018

Når startpunktet for modellen skal fastsettes vil rammebevilgningen for hhv. fakultetene og fellesadministrasjonen baseres på fordelingen i budsjettet som er vedtatt for 2017. Metodikken ivaretar på denne måten historiske beslutninger og de organisasjonsendringene som er gjennomført i forbindelse med fusjonen.

Rammestyringsprinsippet

NTNU praktiserer rammestyring av fakultetene, noe som innebærer høy grad av autonomi ved den enkelte enhet. RFM fordeler en rammebevilgning til hvert fakultet, og enhetene er selv ansvarlig for å prioritere innenfor sine økonomiske rammer. Fakultetene har utviklet sine egne viderefordelingsmodeller bygget på RFM. Uttellingen gjennom resultatindikatorerne i RFM ikke er ment å skulle finansiere en bestemt aktivitet eller virksomhet. Det vil heller ikke være noen direkte sammenheng mellom satsene i insentivsystemet i RFM og de reelle kostnadene knyttet til aktiviteten. Tilsvarende er ikke basiskomponenten en finansiering av bestemte aktiviteter, men den delen av bevilgningen som skal sikre stabilitet og forutsigbarhet også ved svikt i uttelling på resultatkomponenten. De ulike aktivitetene må prioriteres innenfor den totale rammen enheten får gjennom RFM.

7. Fordeling av bevilgning 2018 og planleggingsrammer for 2019-2021

Slik det framgår av kapittel 5 foran er det for 2018 er det estimert en rammebevilgning fra KD på kr. 6.200.470.000, en økning på 50,5 mill. kroner eller 0,8% sammenlignet med fjoråret.

Økningen kommer i første rekke som følge av vekst i utdanningsproduksjonen. Vi forventer at avbyråkratiserings- og effektiviseringskuttet videreføres på samme nivå som i 2017 (0,7%).

Samlet sett er det vekst i rammen til fakultetene og dermed rom for vekst i primærvirksomheten. Nivået på SO-rammen sikrer en strategisk innretning med mulighet for å støtte opp om hovedprioriteringene. Fordelingen innebærer også en fortsatt tydelig føring om effektivisering av det administrative støtteapparatet.

Tabellen under oppsummerer rammefordelingen, deretter gjennomgås de ulike elementene i detalj:

Tall i tusen kr.	Historikk	Fordeling	Planleggingsrammer			Endring
År	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2018
Rammebevilgning fra departementet	6 150 014	6 200 470	6 198 586	6 196 790	6 182 273	0,8 %
<i>Fordeling av bevilgningen:</i>						
Ramme drift fakultetene og VM	3 721 710	3 772 950	3 746 661	3 724 277	3 691 175	1,4 %
Fellesadministrasjonen og andre fellestiltak	1 504 921	1 539 514	1 527 075	1 514 640	1 502 209	2,1 %
Øremerkede bevilgninger	367	367	367	367	367	0,0 %
SUM Ramme drift (RD)	5 226 998	5 312 830	5 274 103	5 239 284	5 193 751	1,6 %
Rekrutteringsstillinger	509 196	515 117	522 621	539 196	537 119	1,2 %
Strategiske satsinger, vit.utstyr og omstilling	289 163	321 947	345 181	359 338	390 222	11,3%*
SUM Ramme strategi og omstilling (SO)	798 359	837 064	867 802	898 535	927 341	4,8 %
Engangsbevilgninger og andre bevilgninger	69 800	-	-	-	-	
Usikkerhetsmargin	54 858	50 577	56 681	58 972	61 181	-7,8 %
Øvrige fordelinger og usikkerhetsmargin	124 658	50 577	56 681	58 972	61 181	-59,4 %
SUM rammefordeling	6 150 014	6 200 470	6 198 586	6 196 790	6 182 273	0,8 %

* Reelt sett samme nivå på rammen i 2017 og 2018, men 2017-tall er her korrigert for de prosjekter som fra 2018 flyttes over fra SO til RD.

7.1 Usikkerhetsmargin

Usikkerhetsmarginen skal håndtere både risiko for annen inntektsutvikling enn forventet og usikkerhet knyttet til kostnadsutviklingen. En slik usikkerhetsfaktor er størrelsen på ABE-kuttet for 2018. Usikkerhetsmarginen ligger foreløpig på nesten 51 mill.kr. Dette er et normalt nivå på denne tiden av året. Usikkerhetsmarginen for 2018 forventes å bli justert ned når statsbudsjettets innhold blir kjent og vi får en mer detaljert oversikt over budsjettene utover høsten.

7.2 Ramme drift (RD); Fordeling av trekk knyttet til ABE-reformen

Styrets vedtak om administrative effektiviseringstiltak for 2017 på minimum 5 %, og 10% med samlet effekt for perioden 2017-19 ligger til grunn for forslag om fordeling av trekket knyttet til ABE-reformen.

Gjennom implementering av ny administrativ organisering forventer vi innen oktober 2017 å ha redusert administrative bemanningskostnader på NTNU-nivå med rundt 80 millioner kroner. I innværende år følges alle enheter opp på bemanningsplaner og årsverksrammer. Sammenlignet med sektoren for øvrig har NTNU et svært effektivt teknisk-administrativt støtteapparat, og vi har kommet godt i gang med videre forbedringstiltak knyttet til eksempelvis gjennomgående prosesser og nye tekniske løsninger.

Det gjenstår ytterligere 30 millioner som må realiseres i 2018. Våren 2017 har Øien-utvalget arbeidet for å finne avdekke muligheter for besparelser/inntektsøkninger utover allerede iverksatte tiltak. Øien-utvalget har pekt på seks områder som kan gi innsparing/inntektsøkning i 2018:

1. Reisekostnader kan reduseres med 15 mill.kr som følge av økt bruk av digitale kommunikasjonsløsninger.
2. Lønnskostnadene kan reduseres med 4 mill.kr som følge av økte refusjonsinntekter fra NAV. Dette følger av en profesjonalisering av arbeidet med oppfølging av fravær og refusjoner.
3. Bispising kan reduseres med 5 mill.kr ved å etablere en felles standard og kritisk gjennomgå dagens praksis.
4. Kontingenter, medlemsavgifter kan reduseres 1 mill.kr ved å gjennomgå dagens praksis.
5. Standardisering og samhandling om kjøp og bruk av applikasjoner og systemer/felles print kan redusere IT-kostnader med 5 mill.kr.
6. Kritisk gjennomgang av bruken av eksterne konsulenttenester (totalt 272 mill. kr i 2016). Utvalget tallfester ikke potensialet for reduksjon her nærmere

Alle punktene over er direkte eller indirekte personalrelaterte kostnader, og summerer seg opp til anslagsvis 30 mill. kr. Med bakgrunn i dette tilrår Rektor et kutt på 30 mill. kr og at dette fordeles mellom alle enheter i 2018 i henhold til totale årsverk i bevilgingsøkonomien per juni 2017.

Øien-utvalget peker på mulige områder som kostnadsreduksjonene kan skje på, men den enkelte enhet får selv ansvar for å realisere potensialet innenfor egen ramme. Enhetene vil bli bedt om å rapportere på resultatoppnåelse i 2018.

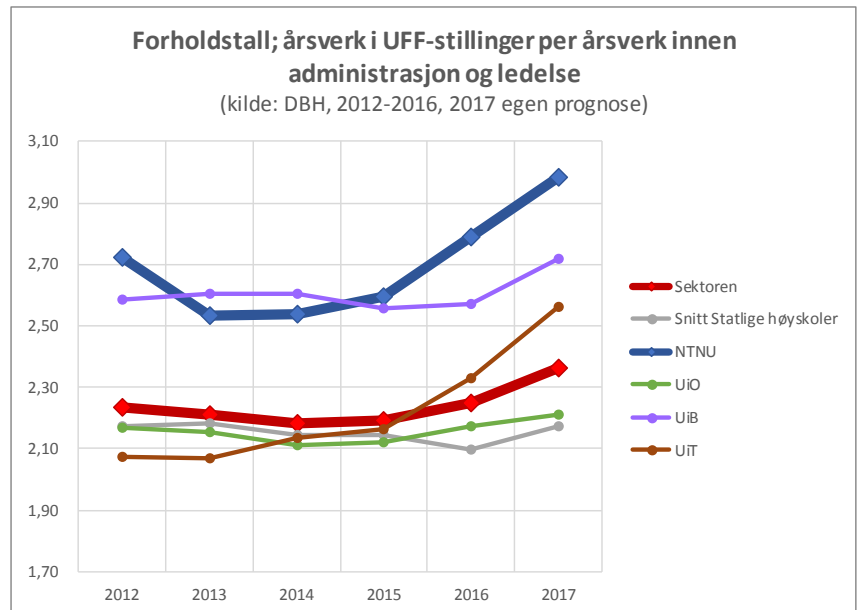
Eventuelle gjenværende deler av ABE-kuttet i 2018 og senere år foreslås fordelt som et kutt i bevilgningsrammene. Kuttet fordeles mellom fakultetene og fellesadministrasjonen i henhold til andel av bevilgning over ramme drift (RD). Slik rammestyringsprinsippet legger opp til, innebærer dette at den enkelte enhet gis ansvar og rom for å innrette sine effektiviseringstiltak ut fra lokale prioriteringer.

Videre arbeid med ABE-reformen

En gjennomgang viser at NTNU har hatt en svært positiv utvikling de senere årene i forholdet mellom administrativ støtte og årsverk i den faglige kjernevirksomheten sammenlignet med andre i sektoren.

Ved NTNU «betjente» hvert årsverk i administrasjon og ledelse i 2016 2,79 årsverk i undervisnings- og forskerstillinger. Dette er økt til 2,98 årsverk pr. juni 2017.

Gjennomgangen viser at det både har vært vekst i faglig virksomhet, samtidig som det har vært vekst/stillingsstopp i administrative funksjoner. Forholdet mellom teknisk-administrative stillinger og UFF-stillinger viser tilsvarende mønster.



Gjennomgangen er basert på tall fra DBH for 2016, oppdatert med prognoser pr. juni 2017 basert på tildelingsbrev, tertialrapportering og annen styringsinfo fra andre universiteter og utvalgte høyskoler.

NTNU vil fortsette arbeidet med forenkling, standardisering og digitalisering av gjennomgående prosesser og forbedring av det teknisk-administrative støtteapparatet. Vi ser det imidlertid ikke som formålstjenelig og hensiktsmessig å foreta ytterligere sjablongmessige kutt i administrative årsverksrammer uten at dette vil ramme kjernevirksomheten.

Fram til styrets vedtak av årsplan for 2018 i desember ønsker vi å utrede og vurdere muligheten for å følge opp enhetene på forholdstall mellom årsverk i teknisk-administrativt stillinger ift årsverk i kjernevirksomheten. Vi vil også vurdere nærmere hvordan Fellesadministrasjonen bedre kan settes i stand til å ivareta sitt ansvar som prosesseier og pådriver for endring- og utviklingsoppgaver, samtidig som vi holder ressursbruken på ønsket nivå.

7.3 Ramme drift (RD); Fakultetenes rammer

Den samlede rammen til ordinær drift ved fakultetene og VM øker med ca. 54 mill. kr fra 2017 til 2018. Endringen består av nye studieplasser og resultatbevilgningen fra KD. Et foreløpig ABE-kutt på 0,7% er inkludert i rammen, men måten vi velger å fordele kuttet på kan medføre endringer. Fakultetenes SO-bevilgninger kommer i tillegg.

Tabellen øverst på neste side viser utviklingen per fakultet fra 2017 til 2018, fordelt på de ulike elementene i RFM. Alle tall er i 2017-kr, og viser dermed realendring. Beløpene vil pris- og lønnsjusteres til 2018-kr etter at statsbudsjettet for 2018 er lagt fram.

Som tabellen viser kan fakultetenes bevilgning fordeles på de tre elementene basis, utdanning- og forskningsinsentiv. De to sistnevnte utgjør fakultetenes resultatbevilgning. Endringen i resultatbevilgning fra kan spores tilbake til endring i de underliggende produksjonsindikatorerne. Basisbevilgningen kan hovedsakelig endre seg som følge av fire forhold:

- Nye studieplasser fra Kunnskapsdepartementet gir økt basis

- Kutt knyttet til effektivisering- og avbyråkratisering (ABE-reformen) reduserer basis
- Opptrappingen av SO-midler reduserer basis
- Tekniske endringer som flytting av oppgaver og ansvar fra fakultet til fellesadministrasjon reduserer basis

Det presiseres at dette er planleggingsrammer. Erfaringsmessig blir det mindre justeringer i fakultetenes rammer fram mot vedtak i desember.

Utvikling i rammebevilgning 2017 og 2018						
Fak.		Basis-bevilgning	Utdannings- insentiv	Forsknings- insentiv	Tot bev	Endring 2017-2018
HF	2017	188 761	93 487	32 789	315 038	-4 406
	2018	184 657	97 047	28 928	310 632	-1,4 %
AD	2017	80 774	57 291	10 022	148 087	-3 100
	2018	79 740	55 736	9 511	144 987	-2,1 %
IE	2017	329 873	195 836	86 402	612 110	40 639
	2018	335 982	222 376	94 392	652 749	6,6 %
IV	2017	349 092	167 229	141 611	657 931	10 232
	2018	344 776	175 348	148 039	668 163	1,6 %
MH	2017	299 594	215 894	129 337	644 825	-2 146
	2018	299 351	225 482	117 846	642 679	-0,3 %
NV	2017	273 555	83 095	109 018	465 668	3 624
	2018	270 140	88 994	110 158	469 292	0,8 %
SU	2017	350 588	191 863	35 558	578 009	5 751
	2018	345 802	197 719	40 238	583 760	1,0 %
ØK	2017	111 566	94 239	12 672	218 478	650
	2018	112 623	95 539	10 967	219 128	0,3 %
VM	2017	75 460	-	6 104	81 564	-4
	2018	74 320	-	7 240	81 560	0,0 %
Sum 2017	2017	2 059 263	1 098 934	563 513	3 721 710	51 240
Sum 2018	2018	2 047 390	1 158 241	567 319	3 772 950	1,4 %
Sum endring		-11 873	59 307	3 806	51 240	

7.4 Ramme drift; Fellesadministrasjonen og andre fellestiltak

Denne posten i fordelingen inneholder drift av hele Fellesadministrasjonen, samt en rekke fellestiltak som gjelder hele NTNU.

Som følge av ny organisering og implementering av ny RFM, vil det fra 2017 til 2018 være en del tekniske korreksjoner (flytting av midler uten realøkonomiske konsekvenser) i rammene mellom fellesadministrasjonen og fakultetene, gjennom at både bevilgning og tilhørende oppgaver/kostnader flyttes fra fakultet til fellesadministrasjon. Dette gjelder spesielt finansieringen av ulike IT-kostnader (lisenskostnader, systemforvaltningskostnader etc.) som tidligere har blitt internfakturert fra fellesadministrasjonen til fakultetene, men hvor bevilgningen fra og med 2018 vil legges direkte til fellesadministrasjonen. Her flyttes cirka 14,5 mill.kr fra fakultetene, og cirka 10 mill.kr fra andre fellesadministrative avdelinger over til IT-avdelingen fra og med 2018. Målet er å redusere omfanget av internfakturering og tilhørende administrativt merarbeid gjennom forenklinger.

Ser man bort fra disse tekniske korreksjonene, er det totalt sett en nedgang i bevilgning sammenlignet med 2017 for fellesadministrasjonen. Rammen økes med to nye stillinger fra 2018 (studentombud og personvernombud), mens trekket knyttet til ABE-reformen er på drøyt 9 mill.kr for fellesadministrative enheter i 2018.

Tabellen viser fordelingen av rammen til Fellesadministrasjonen og andre fellestiltak.

Tall i tusen kr.	Historikk	Fordeling
År	2017	2018
Rektor/Viserektorer/Styret	16 100	14 538
Prorektor forskning (inkl incentivmidler EU-prosjekter)	26 780	26 707
Prorektor for utdanning (inkl universitetsbibliotek)	445 431	442 145
- Utdannings-avdelingene	203 877	201 440
- Universitetsbibliotek	232 826	231 048
Prorektor nyskaping	9 100	9 067
Organisasjonsdirektør	400 327	420 585
- IT	215 597	238 618
- HR og HMS	80 656	82 106
- Kommunikasjonsavdelingen	51 731	48 779
- Dokumentforvaltning	22 778	21 742
Økonomi-og eiendomsdirektør	333 515	362 567
- Økonomiavdeling og Avd for virksomhetsstyring	83 306	80 636
- Direktebevilgning eiendom- og campusservice*	238 354	270 117
Internhusleiebevilgning fellesadministrasjonen	232 918	232 918
Kopinoravgift, diverse kontingenter og andre felleskostnader	40 749	30 987
Sum fellesadministrasjon og fellestiltak	1 504 921	1 539 514

* Eiendomsavdelingen og campusservice finansierer det meste av sin aktivitet gjennom internhusleiefakturering. Dette beskrives nærmere i neste avsnitt.

7.5 Finansiering drift og vedlikehold (internhusleie)

Finansieringen av drift og vedlikehold ved NTNU finansieres i hovedsak gjennom internhusleiefakturering fra Eiendomsavdelingen/Campusservice til resten av organisasjonen. Alle fakulteter og fellesadministrasjonen, gis en internhusleiebevilgning gjennom basisrammen i RFM. I praksis vil det dermed si at bevilgningen til drift og vedlikehold ligger innbakt i linjene som viser tildeling til fakultetene og fellesadministrasjonen i tabellen på side 13.

Totalt estimeres en internhusleiefakturering mot fakultetene i 2018 på cirka 545 mill.kr, og en fakturering på 282 mill.kr mot fellesadministrasjonen. Deler av faktureringen mot fakultetene vil være belastning for areal som har ekstern finansiering (BOA), og som fakultetene ikke er gitt bevilgning for i sin ramme.

I tillegg til finansiering via internfaktureringen, gis Eiendomsavdelingen/Campusservice i 2018 en direktebevilgning på 273 mill.kr, primært til dekking av kapitalelement på eksterne husleiekostnader.

Samlet sett forventes dermed Eiendomsavdelingen og Avdeling for campusservice å ha en total inntektsramme i 2018 på anslagsvis 1,1 mrd.kr. (827 mill.kr fra internfakturering og 273 mill.kr i direktebevilgning)

Sammenlignet med 2017 er rammen til dette området *reelt sett* økt med 10 mill.kr knyttet til opptrapping for å ta igjen deler av vedlikeholdsetterslepet, samt at det forventes en økning i husleiekostnaden ved de tidligere høgskolene fra 2017 til 2018 på anslagsvis 30 mill.kr. (primært relatert til nytt lærerbygg på Kalvskinnet og nybygg på Gjøvik) Denne økte husleieøkningen finansieres delvis gjennom avsatte midler fra de tidligere høgskolene, og delvis gjennom et trekk i basisbevilgningen til fakultetene i 2018.

7.6 Ramme strategi og omstilling (RSO)

SO-ramma finansierer/delfinansierer store strategiske satsinger, omstillingsaktiviteter eller andre fellestiltak på NTNU-nivå. Ca. to tredjedeler av ramma brukes til rekrutteringsstillinger, mens den siste tredjedelen brukes til andre strategiske satsninger. Eksempler på sistnevnte er vitenskapelig utstyr, støtte til større forskningssentra som SFF/SFI/FME, tematiske satsningsområder, prosjekter knyttet til innovativ utdanning, utvikling av digital eksamen etc. Satsningene som tildeles midler over RSO-ramma skal være tidsavgrensede, normalt 3-4 år. Som en konsekvens av dette flyttes finansieringen av slike «faste» SO-prosjekter fra 2018 til den ordinære driftsramme i stedet for over SO-rammen.

For 2018 legger Rektor opp til en SO-ramme som utgjør cirka 13,5% av NTNUs totalbevilgning fra KD (samme andel som i 2017), og i henhold til styrevedtaket om ny RFM legges det opp til at SO-rammen trappes opp med 0,5%-poeng i året til den utgjør 15% av NTNUs grunnbevilgning over statsbudsjettet.

For at SO-ramma totalt sett skal opprettholde nivået på 13,5% i 2018, vil det være anslagsvis 23 mill.kr til refordeling i 2018, som følge av satsninger som har siste års finansiering i 2017. I og med det pågående arbeidet med ny strategi, legges det i fordelingen av de frie RSO-midlene for 2018 opp til å ikke starte opp SO-prosjekter av lengre karakter, slik at det ligger et større handlingsrom for styret fra og med budsjett 2019, til nye satsinger relatert til ny strategi. Endelig fordeling av hele RSO-ramma for 2018 vil fremlegges for styret i desember.

Som en følge av vedtak om ny RFM og en opptrapping av RSO-ramma de kommende årene, ønsker Rektor å få plass en ny og bedre prosess rundt fordeling av RSO- midlene. Et forslag til ny PBO-prosedyre og nytt årshjul for fordeling av SO-midlene har vært på høring og fått full støtte fra organisasjonen. Den nye PBO-prosedyren for fordelingen av SO-midlene vil først gjelde fra budsjettet for 2019, og planlegges i korte trekk på følgende måte:

Det legges opp til at cirka 2/3 av rammen brukes til rekrutteringsstillinger, men at den siste tredjedelen legges til definerte *strategiske innsatsområder* som vedtas av styret i juni. Dette vil sikre en bedre kobling mellom prioriteringene i NTNUs strategi og bruken av SO-midlene. Prorektorer/direktører vil bli porteføljeeiere for hver sine innsatsområder, og ansvarlige for å utpeke områdeledere for de enkelte innsatsområder. Områdelederne blir ansvarlig for detaljering på prosjektnivå, og det vil settes krav til at prosjektene skal ha tydelige mål og resultatkrav som kan evalueres underveis og/eller ved prosjektets avslutning.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	26/17	18.09.2017

Budsjettmodell, undervisningsoppgaver og stillingsfordeling

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Dekanen ved MH fakultetet satte våren 2017 ned en arbeidsgruppe med mandat å forslå en modell for viderefordeling av fakultetets inntekter til fakultets- og instituttnivå (VFM-gruppen). Arbeidsgruppen framla sin rapport i Fakultetsstyret den 15/5 2017, og fakultetsstyret sluttet seg til rapportens hovedprinsipper.

Dekanen satte også våren 2017 ned en arbeidsgruppe med mandat å vurdere ulike måter å harmonisere vektning av undervisningsoppgaver mellom de tidligere høgskolene og tidligere DMF. Denne arbeidsgruppen framla sin rapport i juni, og denne er nå sendt på høring til instituttene med frist 15/9 2017.

Fakultetsledermøtet ved DMF satte våren 2016 ned en prosjektgruppe ledet av prodekan Øyvind Ellingsen for å kartlegge undervisningsoppgaver og stillingsressurser ved instituttene. Rapporten fra arbeidsgruppen ble levert høsten 2016.

Dekanen ønsker nå å videreføre disse tre arbeidene på en slik måte at de samlet kan bidra inn i arbeidet med budsjett og stillingsfordeling ved MH fakultetet.

Siktemålet med arbeidet er å:

- Vurdere den samlede arbeidsmengden knyttet til undervisning, veiledning og sensur ved fakultetet studieprogram
- Anslå samlet kapasitet til å gi undervisning, veiledning og sensur ved hvert av fakultetets institutt
- I tråd med prinsippene vedtatt av fakultetsstyret i sak 13/17 forslå satser for økonomisk uttelling for undervisnings- og forskningsaktivitet for instituttene.
- Foreta en gjennomgang av fordelingen av den samlede stillingsporteføljen med sikte på å vurdere om den er i samsvar med oppgavefordeling og strategiske prioriteringer

- Vurdere dagens fordeling av basisrammen mellom fakultet og instituttnivå, og mellom instituttene.
- Særlig vurdere ressursbehov knyttet til administrasjon og drift av campusovergrepene studieprogram, samt forholdet mellom studieprogram som ligger på fakultet og instituttnivå.

Arbeidet skal være slutført senest 1/6-2018. Arbeidet skal allikevel organiseres slik at det kan benyttes i plan- og budsjettarbeid for 2018.

Nærmere om arbeidet

Uttelling for undervisning, veiledning og sensur

Formål:

Harmonisere uttelling for undervisningsaktivitet mellom studieprogram og studiesteder. Denne delen av prosjektet er en direkte videreføring av arbeidet gjort i en egen arbeidsgruppe våren 2017. Denne vil fylle to formål. For det første vil den være et hjelpemiddel for instituttene i sin planlegging av virksomheten, og for det andre vil den være et vesentlig input i vurderingen av ressursbehov knyttet til undervisningsaktivitet og til beregning av undervisningskapasitet, se pkt 2.2 og 2.3, under.

Organisering og tidsplan:

En første rapport ligger på høring hos instituttene med frist 15/9. Basert på innspill fra instituttene vil et revidert forslag utarbeides til 15/10.

Undervisningsaktivitet og ressursbehov

Formål:

Beskrive fakultetets samlede utdanningstilbud i form av program, (halv)årsenheter og emner. Anslå samlet faglig ressursbehov knyttet til gjennomføring av enheten. Dette innebærer at det også må gjøres en vurdering av om det er systematiske forskjeller i ressursbehov mellom enheter som ellers gir lik uttelling i form av studiepoeng. Slike forskjeller kan for eksempel være knyttet til antall studenter eller til type kurs.

Organisering og tidsplan:

En oversikt over fakultets emner distribueres instituttene. Disse bes innen 30/9 å knytte anslag over ressursbehov til de enkelte emnene. En felles workshop medio oktober oppsummerer innspillene, og basert på denne utarbeider fakultetet et felles forslag innen 15/11. Instituttene gis anledning til å kommentere dette, og endelig forslag utarbeides til 15/12.

Undervisningskapasitet

Formål:

Gi et anslag over den samlede undervisningskapasiteten ved instituttene. I første omgang er hensikten å få fram den «teoretiske» kapasiteten, og det skilles ikke mellom fagområder. Det tas dermed utgangspunkt i tildelte stillinger. I denne delen inngår også «fakultet» som et institutt for å ivareta utdanningsressurser som i dag ligger på fakultetsnivå.

Organisering og tidsplan:

Liste over alle stillinger med undervisningsplikt distribueres til instituttene 8/9. Disse gis frist til 30/9 med å kvalitetssikre disse. Basert på tilbakemeldinger fra instituttene utarbeides endelig oversikt til 30/10. Ved behov går en ny runde med instituttene.

Økonomisk uttelling for undervisning og forskning

Formål:

Fastlegge fordelingen av den resultatbaserte finansieringen mellom fakultet og institutt.

Organisering og tidsplan.:

Arbeidet er en oppfølging av fakultetsstyrets vedtak i sak 13/17. Det gjøres av samme arbeidsgruppe og slutføres innen 1/12.

Strukturelle kostnader knyttet til undervisningsprogram

Formål: Vurdere dagens fordeling av basisramme mellom instituttene og hvordan framtidig fordeling av basis tar hensyn til strukturelle forskjeller.

Organisering og Tidsplan:

Arbeidet er en oppfølging av fakultetsstyrets vedtak i sak 13/17. Det gjøres av samme arbeidsgruppe og slutføres innen 1/12.

Prosess – oppsummering

For hvert av delprosjektene involveres instituttene gjennom høringer. I tillegg informeres instituttene regelmessig om framdrift på fakultetsledermøtene og på administrasjonsledermøtene. Dette gir instituttene anledning til å komme med innspill «på tvers». Endelig orienteres LOSAM fortløpende om arbeidet.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	27/17	18.09.2017

Forberedelse til strategiarbeid og styreseminar

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til dekanens plan for strategiarbeidet.

Bakgrunn:

NTNU styret ønsker å revidere institusjonens strategi, Kunnskap for en bedre verden, etter fusjonen med de tre høyskolene. Med utgangspunkt i våre institutts innspill har fakultetet levert innspill som synliggjør hva som er viktig for fakultetet å få rom for i NTNUs strategi. Se vedlegg. Innspillene ble diskutert i seminar med styret, rektorat og dekanene i august.

Styret skal vedta revidert strategi i desember 2017.

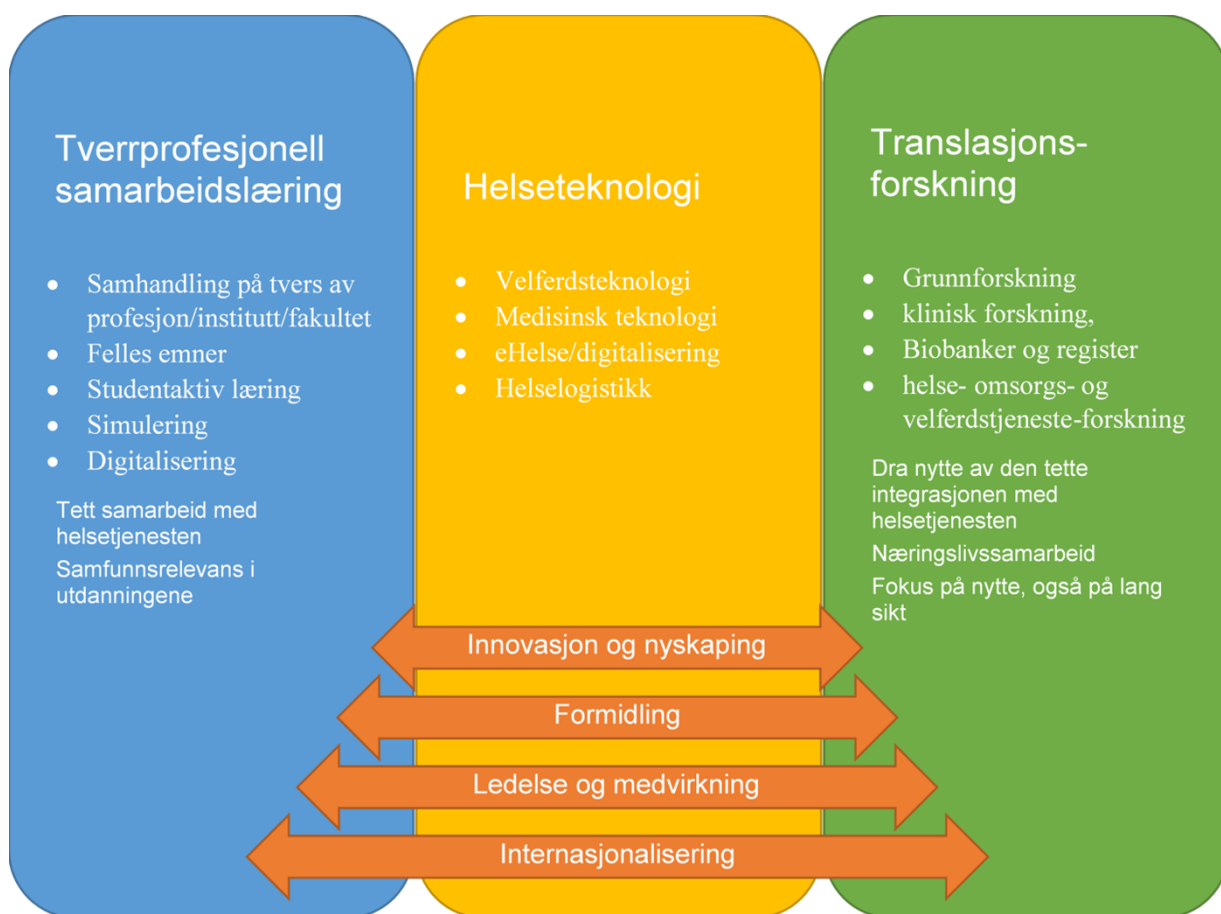
Aktuell situasjon

Arbeidet med vårt fakultets strategi er gjennom denne prosessen allerede i gang. Vi har identifisert tre hovedsatsingsområder for fakultetet og disse er spilt inn til NTNU-styret. Vi vil gjennomføre en bred medvirkningsprosess der både interne og eksterne interessenter får mulighet til å bidra og påvirke strategiutforming.

Fakultetsstyre vil få godt grunnlag for å vedta en tydelig og ambisiøs strategi for fakultetet, og styret får derfor strategiarbeidet på agendaen i flere omganger før endelig vedtak skal fattes våren 2018.

Visjon: Helse for en bedre verden

Fakultetets tre hovedsatsinger:



Planskisse for strategiarbeidet:

Tid	Hva	Innhold og mål:
27. oktober 2017	Styreseminar	Instituttene og NTNU Helse presenterer sin virksomhet og potensiale
November - januar	Workshops om hovedsatsinger	Diskusjon om strategi der også arbeidslivet får gi innspill til mål og strategiske veivalg Bred deltakelse fra alle deler av fakultetet RSA, universitetskommune, St. OH m.fl. inviteres med og for rom for å gi sine innspill/ utfordre oss Dekan/prodekaner innlede og lede samlingene
Febr	Instituttledermøte	Utkast til strategi på grunnlag av workshops drøftes i ledergruppa før utsending til institutt og aktuelle samfunnsaktører for høring
Frist: 26. mars	Høring	Utkast sendes på høring i instituttene og til relevante samarbeidspartnere

12.-13. april	Fakultetsseminar	Hvordan nå målene? Samling om å realisere strategi og valg av tiltak
April	Fakultetsstyre-seminar	Inkludert instituttledere og LOSAM Presentasjon av arbeidet med strategi. Gruppearbeid, - gruppesammensetning på tvers av funksjon Skape kjennskap, engasjement og forpliktelse til strategi
Mai	Instituttledermøte	Endelig forslag til vedtak strategi
Mai	LOSAM	Endelig forslag til vedtak strategi
Juni 2018	Fakultetsstyre	Vedtak fakultetets strategi

Vedlegg:

- 1 Fakultet for medisin og helse: Mål og strategi. Notat til rektor

Notat

Til: Rektor v/ Bjarne Foss

Kopi til: Morten Størseth

Fra: Dekanen MH

Gjelder: Strategiske innspill fra fakultetet pr 16.08.17

Fakultet for medisin og helse: Mål og strategi

MH fakultetet har siden januar arbeidet med utforming av ny/ revidert strategi. Instituttene har gitt innspill og disse er innarbeidet i dette dokumentet.

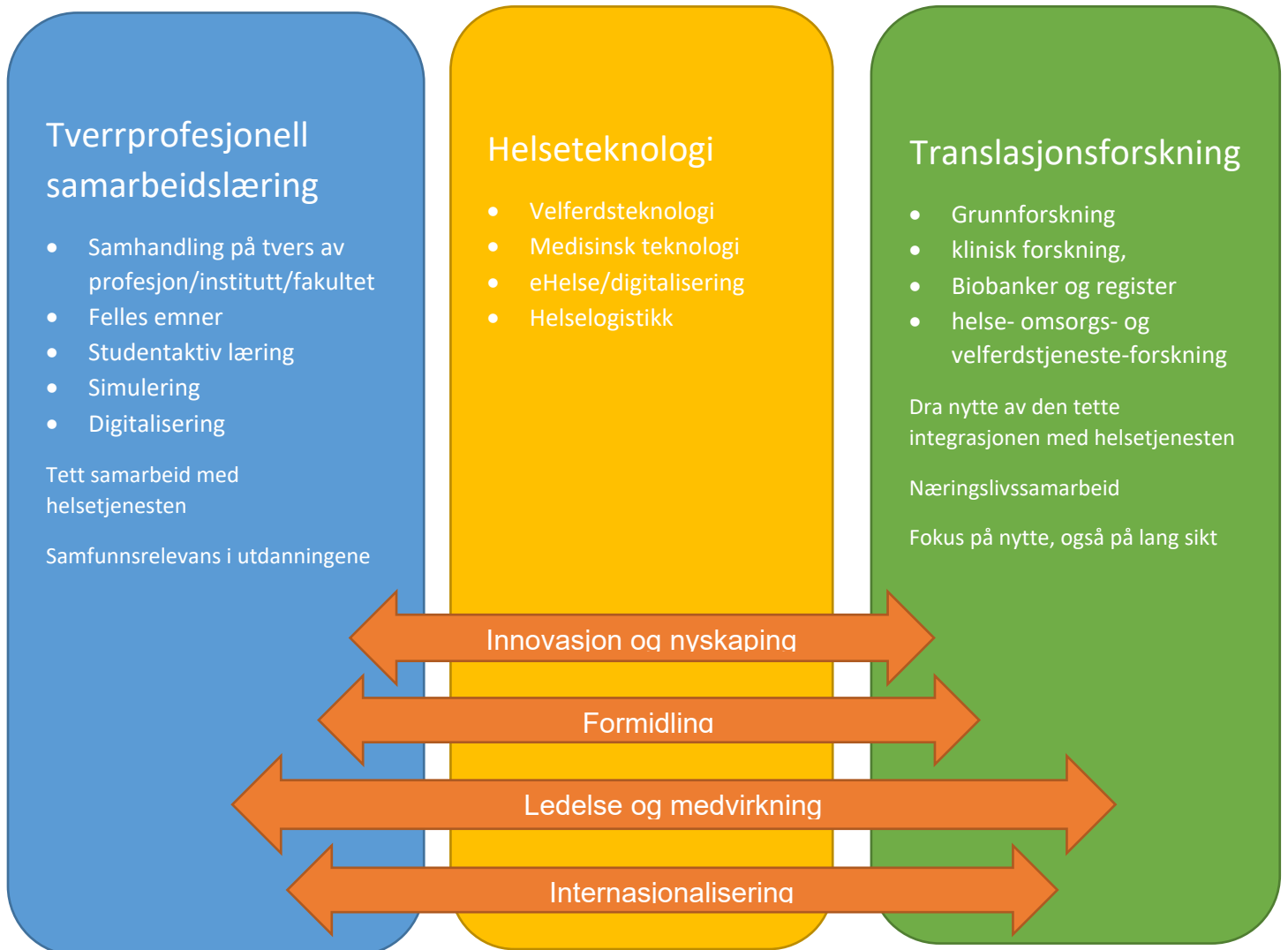
Siden flere institutt har vært i etableringsfase denne våren og nye ledergrupper er på plass først fra høsten, har deres innspill hatt ulik karakter.

Etter innsendt notat pr 15. juni har prosessen gått og en del formuleringer er endret. Derfor oppleves det nå som mindre hensiktsmessig å dele inn i emner i det oppsatte skjemaet, men vi har prøvd å innarbeide uten å miste innholdet i det vi har funnet mer hensiktsmessig.

Vi ønsker å beholde figuren som viser fakultetets hovedsatsinger og hva som felles fokus for disse (de tversgående pilene), og at **denne figuren presenteres som poster.**

Visjon: Helse for en bedre verden

Fakultetets tre hovedsatsinger:



Med referanse til fakultetets/VMs eget strategiarbeid i 2017; mål og veivalg av spesiell betydning for revisjonen av NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden»

Det er litt krevende å sette våre mål og veivalg inn i den oppsatte tabellen, da vi har arbeidet oss bort fra slik rubrisering fordi det oppleves som lite hensiktsmessig i arbeidet med utforming av mål og strategiske veivalg.

Så langt vi er kommet i prosessen med å utforme strateg,i kan de settes inn i dette skjemaet slik:

	Mål (hva/hvor vil fakultetet)	Veivalg (hvordan oppnår vi dette?)
Samfunnsoppdraget	<p>Visjon: Helse for en bedre verden</p> <p>MHs virksomhet bidrar til bedre helse i befolkningen (nasjonalt og internasjonalt)</p> <p>Samfunnsrelevans</p>	<p>Virksomheten forbedrer samhandling med og om borger/ bruker/ pasient</p> <p>Bidra til å møte utfordringene med en aldrende befolkning</p> <p>Nær relasjon og forpliktende samarbeid med samfunn, næringsliv og helse- og velferdstjenester</p> <p>Fusjonsgevinsten styrker utdanningstilbudet og forskningsbredde.</p>
		<p>Integrasjon med St. Olav hospital, (universitetssykehus i Trondheim)</p> <p>Trondheim universitetskommune</p> <p>Etablere universitetskommunerelasjon til flere kommuner</p>
Fakultetets satsingsområder:	<p>Felles for satsingsområdene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kultur for innovasjon og nyskaping • Internasjonalisering • Formidling og kommunikasjon • Ledelse og medvirkning 	<ul style="list-style-type: none"> • Samhandling på tvers av profesjon/ institutt/ fakultet • Studentaktiv læring • Simulering • Felles emner • Tverrprofesjonelle praksisstudier • Digitalisering • Velferdsteknologi • Medisinsk teknologi • eHelse/ digitalisering • Helseløstikk • Biobank og registre • Grunnforskning • Klinisk forskning • Translasjonsforskning • Global helse forskning • Helse-, omsorgs- og velferdstjenesteforskning
Forskning og kunstnerisk virksomhet	<p>Vi har gode rammevilkår for forskning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fri og uavhengig • Langsiktig • Både bredde og spiss • Noen miljø som er i front internasjonalt • Solid kunnskapsbase for utdanningene • Nær relasjon til helsetjenestene
	<p>God infrastruktur for forskning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toppmoderne kjernefasiliteter og utstyr for forskning • Sikker lagring • Utvikle system for deling av data

Utdanning og læringsmiljø	Vi utdanner høyt kompetente kandidater som er attraktive arbeidstakere	Studentene møtes som ansvarlige deltakere i egen læring og studiene er krevende og engasjerende Vi rekrutterer motiverte og kvalifiserte studenter
Ledelse, medvirkning og ressurser	Ett MH	Nettverksbygging og kunnskapsutveksling for å utvikle organisasjonen slik at alle miljø opplever at fusjonen gir bedre utdanningskvalitet, økt forskningsaktivitet og mer sammenheng og styrke for bedre helse i befolkningen.
	Rekruttering av gode og motiverte studenter	Vi bidrar til kulturelt mangfold og kjønnsbalanse i helsetjenesten
	NTNU er en attraktiv og trygg arbeidsplass og studiested.	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultetets teknisk-administrative funksjoner har høy kvalitet og effektivitet. • Kompetent lederskap • Åpenhet og medvirkning • Beredskapsplan •
	Vi har attraktiv, trygg og funksjonell campus	<ul style="list-style-type: none"> • Fleksibel og tilpasset våre behov • Bidrar til samhandling, utvikling og innovasjon •

I forbindelse med pågående arbeid med revisjon av NTNUs strategi «Kunnskap for en bedre verden» for perioden 2018 - 2026; innspill til revisjon fra fakultetet/VM

	Innspill	Begrunnelse
Samfunnsoppdraget		
Forskning og kunstnerisk virksomhet	Infrastruktur: Sikker lagring og deling av data	
Utdanning og læringsmiljø		
	Mål for utdanningsvirksomheten bør vektlegge at studentene møtes som aktive og ansvarlige deltakere i egen læring, og at NTNU vektlegger læringsaktivitet som gir engasjement og aktivt læringsmiljø i nær relasjon til arbeidslivet	Kvalitetsmeldinga
Innovasjon og nyskaping		
Formidling og kommunikasjon		

Ledelse, medvirkning og ressurser	Ruste organisasjonen til å ha godt etisk grunnlag for alle valg vi gjør i forskning og utdanning	
Annet		
	<p>Det er viktig at NTNU's strategi blir mer tydelig i begrepsbruk.</p> <p>Det er lite hensiktsmessig å dele opp i rubrikkene over.</p>	<p>Vi ser at formuleringene i nåværende strategi er litt miks av mål, beskrivelser og ambisjoner</p> <p>Forskning og undervisning skal henge tett sammen, og organisasjonen skal understøtte hovedaktiviteten.</p>

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	28/17	18.09.2017

Status for campusutvikling Øya

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Fakultet for medisin og helsevitenskap har aktivitet i en rekke lokaliteter i Trondheim, i tillegg til campus i Ålesund og Gjøvik.

- Institutt for psykisk helse (IPH) har virksomhet på Østmarka, Tunga, og i tre bygg på Øya.
- Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) har samlet all virksomhet bortsett fra HUNT i Øya helsehus.
- Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap (INB) har aktivitet i Kunnskapssenteret, Medisinsk-teknisk forskningssenter (MTFS) og på Tungasletta.
- Institutt for klinisk og molekylær medisin (IKOM) har sin virksomhet på 5 ulike bygg på Øya og Tempe.
- Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk (ISB) er lokalisert på Øya, i MTFS og i Akutt, hjerte- og lungesenteret
- Kavli- instituttet har sin aktivitet samlet i MTFS.

Elgesetergt. 10

HiST sine helse- og sosialfaglige (eksklusive sykepleie) miljø hadde campus i Tungasletta 2. KD ga i 2015 Statsbygg i oppdrag å bygge nytt campus for disse miljøene i Elgesetergt. 10. Rammene for bygget var 13.000 m²

Fra oppdragsbrevet: «Det foreligger et rom- og funksjonsprogram fra desember 2011. Statsbygg må gjennomgå dette på nytt. Kunnskapsdepartementet legger til grunn at rom- og funksjonsprogrammet for prosjektet skal være på inntil 13 000 kvm brutto. Dette innebærer at

Statsbygg i samarbeid med bruker også skal vurdere mulighetene for en lavere samlet arealramme»

Funksjonsprogrammet ble revidert og oppdatert i 2016. Parallelt med dette arbeidet, ble det avklart at KD ga Studentsamskipnaden tilsagn på å bygge nytt idrettsbygg integrert med vårt campus. Dette gir merverdi for bygget og dets brukere. Samtidig gir det anledning til sambruk om enkelte arealer.

Dette lå til grunn for kravspesifikasjon som ble lagt ut til anbudskonkurranse 26/9-16. September 2016 ble det gjennomført arbeidsmønsterkartlegging på Tunga.

Innen anbudsfristen kom det inn 4 løsningsforslag. Det alternativet som arbeidsgruppene for evaluering av løsningsforslagene vurderte som det beste, ble valgt.

Arbeid med valg av løsningsforslag og begrunnelse for valget tok lengre tid enn planlagt. Forprosjekt for bearbeidelse av det valgte forslaget skal derfor gjennomføres i høst, og det ledes av Statsbygg.

Alle løsningsforslag viser at det er krevende å finne plass for alt vi har definert som behov i funksjonsbeskrivelsen innenfor den gitte arealrammen. Dette har gitt uro i personalgruppene, og særlig bekymring for ansatte-arealet.

Også i forprosjektfasen vil arbeidsgruppene som deltok i oppdatering av funksjonsprogram og evaluering av løsningsforslag, gjøre viktige vurderinger og ivareta medvirkning i forprosjektet.

Arbeidet har hatt som mål at det gis bevilgning til byggeprosjektet i statsbudsjettet for 2018. Det vil bli utarbeidet ny tidsplan for prosjektet, men det signaliseres at bygget ikke kan ventes å være innflyttingsklart før tidligst 2021.

MR-senteret

Byggingen av det nye PET radiofarmaka senteret nærmer seg slutfasen. Dette bygget skal inneholde utstyr for radiofarmaka produksjon og en mulig fremtidig 7 Tesla MR maskin. Arealet for 7 Tesla MR maskinen bygges i dag som et råbygg.

Bygget og utstyret for radiofarmaka produksjonen (syklotron) skal eies i en sameiebrøk 74/26. NTNU bidrar med 26,75 MNOK til bygget. Syklotronen er gitt i gave til St.Olav/NTNU med samme brøk. I disse dager installeres utstyret og normal produksjon forventes sommer-høst 2018.

Et anbud for 7T maskinen sendes ut nå. Det er bevilget ca 76 MNOK fra forskningsrådet til utstyret, og det er sannsynlig at utstyret er underfinansiert. En mulig kontrakt kan underskrives tidlig 2018 og utstyret kan bli levert 2019-2020.

Senter for psykisk helse

Dekanen vil gi muntlig orientering i møtet.

Vurdering

Dekanen vurderer at det for å hente ut fusjonsgevinst og utvikle mer tverrfaglig samarbeid om forskning og undervisning, er viktig at mest mulig av fakultetets virksomhet samles på Øya.

Fakultetet må vurdere særlige tiltak for å sikre best mulig integrasjon av fagmiljøene så lenge de er spredt på flere lokasjoner i Trondheim.

Videre er det nødvendig å gjennomgå alle våre arealer for å se hvordan vi kan organisere arbeid og utnytte arealet mest mulig effektivt, slik at studenter og ansatte har best mulig betingelser for arbeidet.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	29/17	18.09.2017

Orientering om NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse ARK-2017

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Arbeidsmiljøundersøkelsen er et lederverktøy og en ytringskanal for å fremme et godt arbeidsmiljø ved NTNU. Undersøkelsen gjennomføres annethvert år. Neste undersøkelse gjennomføres i november 2017 med oppfølging våren 2018.

Arbeids- og klimaundersøkelsen (ARK)

Arbeids- og klimaundersøkelsen (ARK) er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren og tilbyr et helhetlig opplegg for gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser. Opplegget består av:

- Spørreskjema (KIWEST 3.0)
- Skjema for organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer (FaktaARK I)
- Database for lagring av resultater fra deltakende institusjoner
- Resultatrapport med opplegg for tilbakemelding av resultater og utvikling av tiltaksplan
- Skjema for evaluering og rapportering av tiltak (FaktaARK II)
- Kurs, veiledning og erfaringsutveksling

Mål for arbeidsmiljøundersøkelsen

Overordnet mål for arbeidsmiljøundersøkelsen er:

- Et helsefremmende arbeidsmiljø preget av jobbegasjement, god arbeidsflyt og måloppnåelse.
- En oversikt over ansattes arbeidssituasjon etter fusjon og omorganisering.
- Et grunnlag for strategiske arbeidsmiljøsatninger og organisasjonsutviklingstiltak.

Lederansvar

Lederne vil i prosessen med arbeidsmiljøundersøkelsen bli målt på følgende:

- Alle ansatte skal oppfordres til å delta
- Alle skal gjennomføre oppfølgingsmøter før påske
- Tiltak iverksettes for å ta vare på og videreutvikle arbeidsmiljøet
- Dialog i lederlinja om oppfølgingen i 2018 - evaluering og justering av tiltak
- Verneombud og LOSAM skal involveres gjennom hele prosessen
- Mål om forbedring i 2019

Årshjul for arbeidsmiljøundersøkelsen

Høsten 2017

- Hvilke enheter som skal være resultatenheter i undersøkelsen avklart innen 1. september.
- Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer (FaktaARK I) fylles ut av leder og verneombud. Frist: 16.-27. oktober.
- Spørreskjema sendes alle ansatte per epost 1. november med svarfrist 19. november.
- Resultat for NTNU samlet og fakultetene offentliggjøres i januar.

Våren 2018

- Oppfølgingsmøter ved enhetene i februar-mars: Enhetens resultat gjennomgås og forbedringsområder identifiseres. Tiltaksplaner utvikles og tiltak iverksettes.
- Evaluerings- og tiltaksrapport (FaktaARK II) fylles ut av leder og verneombud: 9.-25. april.
- Evaluering av prosessen ved fakultetene/avdelingene og på NTNU-nivå før sommeren. Overordnet enhet har løpende dialog med enhetene om oppfølgingstiltak i 2018. Tiltakenes effekt evalueres og tiltak justeres ved behov høsten 2018.



Om spørreundersøkelsen

Arbeidsmiljøundersøkelsen tar temperaturen på arbeidsmiljøet ved NTNUs enheter. Den gir ansatte en mulighet til å si noe om hvordan de har det på jobben.

Hovedtemaene i undersøkelsen er:

- Mellommenneskelige forhold ved enheten
- Samspillet mellom ansatte og ledelsen
- Balansen mellom jobbkrav, ressurser og helse
- Ditt forhold til jobben

Leder har ansvar for å følge opp undersøkelsen i samarbeid med verneombud og ansatte.

Praktisk informasjon om den elektroniske undersøkelsen

Undersøkelsen omfatter alle som har NTNU som sin hovedarbeidsplass, det vil si ansatte med minst 40 % stilling ved NTNU. Ansatte som har minst 40 % stilling to steder på NTNU, svarer på undersøkelsen der de har sin hovedstilling, men inviteres til oppfølgingsmøter begge steder. Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap vil også ansatte i vitenskapelig stilling med minst 20 % stillingsandel inkluderes i undersøkelsen.

Mandag 1. november får ansatte tilsendt en *personlig* lenke til undersøkelsen i epost fra ark-kontakt@ntnu.no. Svarfrist er 19. november 2017. Undersøkelsen tar 15-30 minutter. Det er mulig å åpne lenken igjen og fortsatte der man slapp. Når man har trykket "Done" er det ikke lenger mulig å endre besvarelsen. Man kan få tilsendt kopi av svarene sine på epost.

Bruk av resultatene fra undersøkelsen - anonymitet

Opplegget for gjennomføring av undersøkelsen, samt bruk og lagring av data er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). NSD stiller strenge krav til datasikkerhet og ivaretagelse av ansattes anonymitet:

- Mens undersøkelsen pågår, vil det bare være mulig å ta ut svarprosent fra datamaterialet.
- Når spørreskjemaet lukkes for besvarelse, vil koplingen mellom person og spørreskjema bli slettet.
- Det er ikke mulig å ta ut resultatrapporter for færre en fire ansatte.
- Data fra undersøkelsen går inn i en forskningsdatabase som ivaretas av NTNU HUNT. Bruk av databasen er underlagt strenge krav til anonymitet og forskningsrelevans. Databasen gjør det også mulig for NTNU å sammenlikne egne resultat over tid og mot andre institusjoner i databasen.

NTNU vil få resultatrapporter for alle enheter som er omfattet av undersøkelsen.

- Kun resultatet for NTNU samlet offentliggjøres på NTNUs nettside. Det vil også bli tatt ut rapporter etter stillingsgrupper (adm.-fast vit.-midl.vit.).
- Resultatene for fakultetene/fellesadministrasjonen samlet drøftes i ledergrupper, styrer og LOSAM. Det vil også bli tatt ut rapporter etter stillingsgrupper og for stipendiatgruppen på fakultetsnivå.
- Resultatet for de enkelte enhetene deles ut i papirutgave på oppfølgingsmøtet ved enheten. Store institutt/avdelinger kan få rapport per faggruppe, alternativt etter stillingsgruppe.
- Resultatene blir arkivert i ePhorte med begrenset tilgang for NTNUs enhetsledere.

Spørreundersøkelsen ARK – arbeidsmiljø- og klimakartlegging

NTNU bruker spørreundersøkelsen fra ARK – arbeidsmiljø- og klimakartlegging.

Undersøkelsen er utviklet av og for universitets- og høyskolesektoren. Foruten NTNU, har så

langt 19 institusjoner tatt i bruk undersøkelsen, deriblant UiO, UiB, UiT og UiA. Det betyr at vi foruten å måle egen utvikling også kan sammenlikne oss med resultatene i den nasjonale databasen.

En ARK-faggruppe har ansvaret for videreutvikling av spørreundersøkelsen. Spørreskjemaet (KIWEST 3.0) har blitt forenklet og teknisk forbedret etter innspill fra NTNU og brukere av ARK.

Oppfølging etter undersøkelsen

Leder har ansvar for oppfølging av undersøkelsen i samarbeid med verneombudet. En ressursperson fra fakultet/fellesadministrasjon bistår i planleggingen av oppfølgingsmøtet.

Alle ansatte skal inviteres til oppfølgingsmøte der man:

- gjennomgår resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen
- diskuterer resultatene
- identifiserer utvalgte forbedringsområder

Leder skal sørge for at det før påske 2018 er satt i gang prosesser for å utvikle relevante tiltak på utvalgte områder. Det kan skje i oppfølgingsmøtet, i et senere møte/seminar eller på andre måter.

Leder og verneombud sender inn evalueringsskjema og rapport om tiltaksplaner (FaktaARK II) innen 25. april 2018.

Evaluerings- og tiltaksrapport drøftes på fakultets-/avdelingsnivå slik at man kan vurdere om det er behov for felles tiltak eller bistand i utviklingsprosesser. Sørg for at det er samsvar mellom utfordringer og tiltak. Evaluer tiltakenes effekt og juster tiltakene ved behov. Evaluering og læring til senere undersøkelser er også viktig. Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen vil være tema i dialogmøter og HMS-årsrapporter.

Verktøykasse for ledere og verneombud

Leder skal involvere verneombudet i forberedelse av undersøkelse og oppfølging, samt rapportering og evaluering. Bl.a. skal de sammen fylle ut skjemaene FaktaARK I og II. Ved enheter med flere verneombud, velger verneombudene selv hvem som skal representere dem. Der flere enheter har et felles verneombud, bør verneombud og vara verneombud fordele enhetene mellom seg.

Før undersøkelsen (lenke til BEVISST er bare tilgjengelig for registrerte brukere)

Skjema for organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer ([FaktaARK I](#)) OPPDATERT

- Tallgrunnlag for FaktaARK I. Det holder å oppgi ca-tall. NTNUs offisielle tall for "antall ansatte" og "%-eksternfinansiering", vil bli tilgjengelig i [BEVISST](#) under fellesmapper>felles arbeidsområde>felles>ARK "underlag ARK 2017" (dvs. for formelle enheter i NTNUs organisasjonsregister).
- Spørreundersøkelsen til ansatte ([norsk versjon](#)) ([engelsk versjon](#)) OPPDATERT
- Informasjon til ansatte på enheten - lysark for enhetsleder 2017 ([norsk versjon](#)) UTKAST
- Helsefremmende arbeidsplasser ([film fra Idebanken](#)) NYTT VERKTØY
- Jobbkraft-ressursmodellen ([film fra ARK](#)) NYTT VERKTØY

Oppfølgingsmøtet

- [Sjekkliste for planlegging av oppfølgingsmøtet \(ppt\)](#)
- [Planlegging av møtet](#) (ARK prosjektveileder)
- Resultatrapport fra ARK - lysark ([eksempel](#)) OPPDATERT
- Håndtering av uakseptabel adferd, mobbing og trakassering ved NTNU ([veiledning](#))

Rapportering av tiltak

- [Mal for tiltaksplan](#) (.pptx)
 - Skjema for rapportering og evaluering ([FaktaARK II](#)) OPPDATERT
- Merk: leder får tilsendt lenke til FaktaARK II på epost fra ark-kontakt@ntnu.no

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	30/17	18.09.2017

Status HMS-arbeid

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

HMS-opplæring for studenter

Fakultetet har organisert felles HMS-opplæring i forbindelse med studiestart – for ca. 1 000 studenter. Opplæringen består av brannvernkurs og HMS-forelesning, og er obligatorisk for alle studenter på bachelor, master og profesjonsutdanningene. Studentene må også gjennomføre et e-læringskurs om HMS med innlagte kontrollspørsmål. I løpet av september vil det bli holdt HMS-forelesninger i Ålesund og Gjøvik.

Lederopplæring (nivå 4)

HR- og HMS-seksjonen arrangerer et to-dagers lederopplæringskurs i september, med bl.a. HMS som tema – hvor formålet er å informere om hva lederrollen innebærer i et HMS-perspektiv, og hvilke støttefunksjoner som finnes.

Valg av verneombud og lokalt hovedverneombud

I januar ble det valgt 27 nye verneombud med vara - MH er det fakultetet ved NTNU som har flest verneområder. Blant verneombudene ble det valgt nytt lokalt hovedverneombud (LHVO); Bjørn Munkvold (Knut Grøn fortsetter som vara).

HMS-besøk i Gjøvik og Ålesund:

I vår dro LHVO + vara, og fakultetets HMS-rådgiver til Gjøvik og Ålesund for å gjøre seg kjent på campus, møte instituttledelse og verneombud, og orientere om HMS-arbeidet ved MH-fakultetet. I Ålesund ble det også holdt en workshop i risikovurdering.

Stoffkartotek:

Det holdes jevnlig brukermøter for alle stoffkartotekkontakter på fakultetet (forrige møte var 15. juni 2017) – på disse møtene blir det tatt opp aktuelle tema vedr. kjemikalier (f.eks. risikovurdering, eksponeringsregister, etc.), informert om eventuelle nye krav og retningslinjer, erfaringer utveksles og utfordringer diskuteres.

Lokalt HMS-forum:

Det holdes jevnlig lokalt HMS-forum, hvor alle institutt + AKM er invitert til å delta med HMS-koordinator/kontorsjef/andre (forrige møte var 22. juni 2017). HMS-sjef ved St. Olavs er også invitert. Fast på agendaen er avviksrapportering – for erfaringsoverføring mellom enhetene. I tillegg diskuteres aktuelle HMS-saker og det informeres om eventuelle nye krav og retningslinjer.

Immatrikulering – Risikovurdering

Det ble gjennomført en egen risikovurdering og tiltaksplan for immatrikuleringen ved MH i høst.

Helseundersøkelse og vaksinasjon

Ordningen med helseundersøkelse er godt etablert ved de «gamle» instituttene ved MH, men instituttene må inkludere de «nye» miljøene (etter fusjonen) – der dette er relevant. Bedriftssykepleier orienterte om dette på forrige HMS-forum. En utfordring er den nye store studentmassen, hvor helseundersøkelse kan være nødvendig med tanke på smittefare og behov for vaksine. Risikokartlegging (med bedriftssykepleier/lege og programrådsledere m.fl. fra ISM, ISB, IHG, IHA), er planlagt i oktober.

Fra før har fakultetet en rutine på vaksinerings av medisinstudenter mot Hepatitt B. Medisinstudentene er de eneste studentene (ved MH) som får vaksinen på blåresept, men det må vurderes om vaksinen også skal gis til f.eks. sykepleiestudenter (hvis risikovurdering tilsier at det er nødvendig) – i tilfelle må det avklares hvordan det skal løses praktisk og økonomisk. Behov for systematisk vaksinerings mot hepatitt A bør også vurderes.

Beredskap

- Strategi/handlingsplan: Det er startet en prosess med å lage en egen handlingsplan for beredskapsarbeidet ved MH. Målet er at MH i størst mulig grad skal oppfylle NTNUs beredskapspolitikk. Arbeid på agendaen i høst;
 - ROS-analyse
 - Økt fokus på risikovurdering ved institutt/enhet (se notat)
 - Oppdatering av beredskapsplan og varslingsliste
- Evaluering av varslingsøvelse: På oppdrag fra NTNU gjennomførte Securitas en uanmeldt varslingsøvelse 22.-24. mars 2017, for alle med en rolle i beredskapen ved NTNU (både sentralt og lokalt). Målsettingen med øvelsen var å teste varslingslister i forbindelse med ny organisering, og få en vurdering av estimert mobiliseringstid. Øvelsen avdekket (for MH sin del) at et telefonnummer var skrevet feil i den sentrale beredskapsplanen (det er rettet opp i nå), og at det er flere som ikke vet hvor beredskapsrommet er (det er MTM21 – 2. etg. nord MTFS). Responstid for mobilisering ble 5-20 min.

Avviksrapportering:

Hittil i år er det meldt inn totalt 54 avvik ved fakultetet. Avviksrapport vedlagt (NB: unntatt offentlighet jf. Offentlighetsloven § 14).

Det er sannsynligvis en underrapportering av avvik, noe som er tatt opp i lokalt HMS-forum flere ganger – viktig å ha fokus på dette på enhetene og involvere/bevisstgjøre instituttlederne. Studenter får informasjon om avvikssystemet i forbindelse med studiestart (som en del av HMS-opplæringen), og oppfordres til å melde inn avvik og forbedringsforslag.

Vedlegg:

- 1 Risikovurdering. Notat til instituttledere

Notat

Til: Instituttledere

Kopi til:

Fra: Dekan

Signatur:

Risikovurdering

Fakultetet ønsker å sette fokus på risikovurdering, og få en oversikt over arbeidet som gjøres på instituttene. Ber derfor om tilbakemelding på;

- Hvilke risikovurderinger som er gjennomført (og evt. hva som *ikke* er risikovurdert).
- Hvordan restrisiko håndteres.
- Om det er identifisert hendelser som er relevant for fakultetets overordnede risiko/sårbarhet, dvs. beredskapshendelser - hendelser som kan svekke fakultetets evne til å fortsette å fungere som tiltenkt (undervisning, forskning, formidling) og som i seg selv kan føre til driftsstans/omlegging eller svekket troverdighet/omdømme, og kreve mobilisering av beredskap på fakultetsnivå eller NTNU-nivå.

Bakgrunn og informasjon

Risikovurdering er en systematisk gjennomgang av hva som kan gå alt på arbeidsplassen – hvilke uønskede hendelser som kan oppstå. Risikovurderingen brukes for å vurdere om eksisterende tiltak er gode nok, eller om enheten må iverksette og gjennomføre nye tiltak for å redusere risikoen.

Ansvar for at det gjennomføres risikovurderinger ligger på linjeleder. Instituttleder skal sørge for at ledere på nivå 4 (og 5) følger opp dette arbeidet innenfor sitt ansvarsområde, og at det settes av nok tid og ressurser til risikovurdering. Linjeleder skal gjøre seg kjent med viktige risikoforhold innenfor sitt ansvarsområde, og på bakgrunn av risikovurderinger sørge for at det utarbeides handlingsplaner og gjennomføres tiltak for å minimere risiko. Instituttleder skal ha et bevisst forhold til eventuell restrisiko.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905		Harald Hardrådes gate 13	+47 72820700	
7491 Trondheim Norway	postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/mh	1930-bygget, 2. etg.		

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Hva skal risikovurderes?

Alle arbeidsoppgaver og prosesser som kan forårsake skade på mennesker, materiell eller miljø skal risikovurderes – typisk er all form for labaktivitet, samt innsamling og oppbevaring av data (inkl. bruk av videokamera eller annet opptaksutstyr), men også konferanser eller større arrangement. Risikovurdering skal omfatte både ergonomiske og psykososiale forhold, samt informasjonssikkerhet. Hvis noen skal arbeide alene i lab utenom ordinær arbeidstid, er det også noe som skal risikovurderes på forhånd. Instituttene bør ha en overordnet risikokartlegging for hele instituttet, og mer detaljerte risikovurderinger der det anses som nødvendig.

Når skal risikovurdering gjennomføres?

Risikovurderinger skal gjennomføres regelmessig (f.eks. annethvert år), og;

- før en ny arbeidsoppgave eller arbeidsprosess blir satt i gang.
- hvis arbeidsoppgaven eller arbeidsprosessen endres slik at risikoen blir vesentlig endret.
- hvis enheten skal kjøpe inn nytt utstyr som kan medføre skade på mennesker, materiell/utstyr eller ytre miljø.

I etterkant av en risikovurdering er det hensiktsmessig å gjennomføre en HMS-runde for å vurdere om risikoreduserende tiltak har hatt ønsket effekt og identifisere mulige HMS-utfordringer som ikke er avdekket gjennom risikovurdering. Enheten skal ha regelmessige HMS-runder -for de fleste enheter er en årlig HMS-runde aktuelt.

Hvordan skal risikovurdering gjennomføres?

Linjeleder avklarer hvem som skal delta og hvem som skal ha lesetilgang til risikovurderingen. De praktiske oppgavene rundt risikovurdering og HMS-runde kan delegeres til andre, f.eks. HMS-koordinator. Aktuelle deltagere må tilpasses den enkelte risikovurdering (f.eks. faglig ansvarlig/prosjektleder, verneombud, HMS-koordinator, studentrepresentant, strålevernkoordinator etc.). Alle risikovurderinger skal registreres i RiskManager, NTNUs digitale system for risikovurdering.

Ved spørsmål eller behov for hjelp, ta kontakt med ingvild.hammer@ntnu.no, eller;

- Systemadministrator: riskmanager@hms.ntnu.no - Kontaktes ved behov for brukerstøtte
- [Orakeltjenesten](#) - Kontaktes ved tekniske feil (f.eks. dersom du ikke får tilgang eller dersom personer ikke lar seg finne i systemet)
- [Bedriftshelsetjenesten](#)
- [Hilde Apneseth](#) - Rådgiver
- [Arve Johansen](#) - HMS-rådgiver

Looverk og retningslinjer:

- Arbeidsmiljøloven § 3-1. (Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid) og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 (Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering).
- Det årlige tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet etter fastsatt statsbudsjett (stiller krav til «virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser»).
- NTNUs retningslinje om risikovurdering: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Risikovurdering>

Ved å ha gode rutiner for risikovurdering, forebygger man arbeidsrelatert sykdom og skader, og bidrar til å kvalitetssikre arbeidsprosjekt. Gjennom gode risikovurderinger blir man også forberedt på uønskede hendelser som f.eks. strømbrudd, brann, tyveri etc. noe som kan bidra til at materielle og vitenskapelige verdier ikke går tapt og forårsaker forsinkelser, tapte forskningsmidler og kompetanse etc.