

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	30M11, 1930-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	04.03.2019
Møtestart:	09:30
Møteslutt:	15:00
Merknad:	

Faste medlemmer:

Nils Kvernmo	Torbjørn Aas	Astrid Eidsvik
Karita Bekkemellem	Julie Tveita Lea	Edgar Aksel Tandberg
Erik Solligård	Berge Solberg	Sigrid Wangensteen
Ellen Marie Bardal	Bjørnar Sporsheim	

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

Trondheim 03.03.2019.

Nils Kvernmo
utvalgsleder

Björn Inge Gustafsson
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
09.30 - 09.35	ST 1/19	Godkjenning av referat fra forrige møte 12.11.2018 <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>	
09.35 - 10.05	ST 2/19	Orientering om HUNT4 - Hvordan har det gått og veien videre. <i>Informasjonssak v/ Steinar Krokstad, daglig leder ved HUNT forskningscenter.</i>	2019/6518
10.05 - 10.35	ST 3/19	Dekanens orientering <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>	2017/29100
10.35 - 10.45	ST 4/19	Studentenes orientering. <i>Informasjonssak v/ studentrepresentant.</i>	2017/29100
10.45 - 11.05	ST 5/19	Studiebarometeret 2018 - Sentrale funn for Fakultet for medisin og helsevitenskap. <i>Informasjonssak v/ Toril Forbord, prodekan for utdanning.</i>	2017/15448
11.05 - 11.25	ST 6/19	Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ Toril Forbord, prodekan for utdanning.</i>	2017/15448
11.25 - 12.05		Lunsj	
12.05 - 12.25	ST 7/19	Informasjon om arbeidet med nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene - RETHOS. <i>Informasjonssak v/ Toril Forbord, prodekan for utdanning.</i>	2019/6493
12.25 - 12.55	ST 8/19	Bruk av og status for midlertidige ansettelse ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ seksjonsleder HR og HMS Ingunn Wasland Pettersen.</i>	2017/19771
12.55 - 13.15	ST 9/19	Campusutvikling og konsekvenser for MH. <i>Informasjonssak v/ rådgiver Solrun Valen.</i>	2017/28480
13.15 - 13.45	ST 10/19	Regnskap 2018. <i>Vedtaks sak v/ kst. seksjonsleder økonomi Morten Westbye.</i>	2017/29117
13.45 - 13.55		Pause	
13.55 - 14.30	ST 11/19	Budsjett 2019 og VFM 2019. <i>Vedtaks sak v/ kst. seksjonsleder økonomi Morten Westbye.</i>	2018/39856
14.30 - 14.45	ST 12/19	Årshjul Fakultetsstyret 2019. <i>Vedtaks sak v/ adm.leder Rannveig Tellemand Storeng.</i>	
14.45 - 15.30	ST 13/19	Evaluerings av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform. <i>v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>	

ST 1/19 Godkjenning av referat fra forrige møte 12.11.2018

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	2/19	04.03.2019

Orientering om HUNT4 - Hvordan har det gått og veien videre

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om HUNT4, hvordan det har gått og veien videre.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	3/19	04.03.2019

Dekanens orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til styret om aktuelle saker.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	4/19	04.03.2019

Studentenes orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til styret om studentdemokratiet ved MH og aktuelle saker.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	5/19	04.03.2019

Studiebarometeret 2018 - Sentrale funn for Fakultet for medisin og helsevitenskap

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Stadig flere studenter deltar i undersøkelsen!

Studiebarometeret ble gjennomført for sjette gang høsten 2018, hvor 599 av 2. og 5. årsstudentene ved Fakultet for medisin og helsevitenskap deltok.

Svarprosenten på 44 % (48 % nasjonalt) er en forbedring fra fjorårets på 43 %.

Nytt i 2018 var mulighet til å gi kommentarer. Mange studenter benyttet muligheten til å gi konkrete tilbakemeldinger på opplevelsen av kvaliteten i eget studieprogram. Kommentarene er sortert på institutt og studieprogram, og videresendt instituttene.

Mange enheter har jobbet godt med promotering av undersøkelsen. De har arrangert konkurranser med fellespremierung av sosial aktivitet, avsatt tid i undervisning til besvarelse har vært de som har gitt god respons blant studentene mm. Når mange studenter deltar, blir resultatene mer pålitelige.

På fakultetsnivå er det små forskjeller i resultatene fra Studiebarometeret i 2018 og tidligere år, det gjelder også for NTNU og nasjonalt. De største forskjellene finner vi naturlig nok på studieprogramnivå, men analysen viser noen ulikheter i resultatene mellom studiebyene. Studiebarometeret er et nyttig verktøy særlig for studieprogramledere og emneansvarlige i det systematiske kvalitetsarbeidet, men resultatene har også relevans for utvikling av kvalitet og utvikling av studieporteføljen på fakultets- og institusjonsnivå.

Hardt arbeidende studenter!

Studentene på fakultetet bruker 38,2 timer i snitt på studiene, men det er store variasjoner mellom de ulike studieprogrammene.

Våre studenter ser ut til å bruke mer tid på studiene og mindre tid på betalt jobb nå enn i 2017, og i forhold til øvrige studenter i sektoren. Det ser ut til at våre studenter jobber hardt med studiene.

Ingen under den «røde streken»!

NOKUT anser studieprogram med alt-i-alt-tilfredshet på 3,25 og dårligere som svært lite tilfredsstillende. Studiebarometeret viser at fakultetet ikke har noen studieprogram med så lav score.

Tilbakemeldinger og medvirkning.

Studentene er minst fornøyde med antall tilbakemeldinger fra faglig ansatte på eget arbeid; 3,2 (som i 2017).

Studentenes medvirkning får en score på 3,4 på fakultetsnivå, men her er det store forskjeller mellom studieprogrammene 2,2 – 4,1).

Generell tilfredshet med studieprogrammenes yrkesrelevans er 3,7 på fakultetet, noe som er vesentlig høyere enn for NTNU og nasjonalt.

Lokal misnøye med fysisk læringsmiljø - campus Tunga

Når det gjelder fysisk læringsmiljø og infrastruktur er studentene ved NTNU godt fornøyde 3,7, med en forbedring fra 2017.

Resultatene i Trondheim viser at alle studenter på campus Tunga er svært misfornøyde med fysiske læringsmiljø, noe som står i kontrast til deres opplevde alt-i-alt-tilfredshet.

Studieprogram	Alt-i-alt tilfredshet	Fysisk læringsmiljø
Bachelor Audiograf	3,3	2,8
Bachelor Fysioterapi	3,8	2,2
Bachelor Ergoterapi	4,3	2,5
Bachelor Vernepleier	3,5	2,4
(Masterstudier - (færre enn 6 har svart)		

Forventninger fra de faglige ansatte, motivasjon og studieinnsats

Studentene er middels tilfreds med forventningene de opplever uttrykt fra de faglige ansatte; 3,7, på linje med nasjonalt nivå.

Tilfredsheten med eget engasjement er på 3,7 både i 2018 og i 2017, og er litt høyere enn nasjonalt nivå for 2018.

Digitalisering - lavt omfang og middels tilfredshet

Studiebarometeret 2018 viser 0,3 forbedring fra 2017 til 2018 i studentenes generelle tilfredshet med IKT-tjenester (læringsplattformer, programvare og PC-tilgang) 3,8.

Et dypdykk viser at tilfredsheten er lavere når det gjelder bruk av digitale verktøy for aktivt å involvere studentene i undervisningen 3,3 (-0,1 i forhold til nasjonalt) og studentenes opplæring i bruken med 3,2.

Studentene er også mindre tilfredse med faglige ansattes kompetanse i å bruke verktøyene i undervisningen 3,0 (mot nasjonalt 3,4).

Studentene er også mindre fornøyd med opplæring i bruk av digitale verktøy 2,9, men litt mer fornøyd når det gjelder hvorvidt digital læringsplattform fungerer godt på studieprogrammet 3,1 (-0,3 i forhold til nasjonalt).

Undervisningsformer

Foresninger er fortsatt den dominerende undervisningsformen 3,6, mens studentene angir praksisperioder, simulering /ferdighetstrening, arbeid med case og skriftlige arbeid til innlevering som de undervisningsaktivitetene som bidrar mest til læring 3,8-4,0.

Vedlegg:

- 1 Fakultetsrapport oppdelt - MH - 2018 (19.12.18)



Studiebarometeret

NOKUT gjennomfører den nasjonale spørreundersøkelsen om studentenes opplevde studiekvalitet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Resultatene presenteres på studiebarometeret.no.

Om rapporten

Rapporten er laget for å hjelpe institusjonene i kvalitetsarbeidet. Institusjonene får i tillegg anonymiserte rådata. Det utarbeides ikke rapporter eller vises data for program/enheter med færre enn 6 svarende. Noen få spørsmål er ikke inkludert i rapporten, for eksempel noen av spørsmålene om videregående opplæring, overgangen til høyere utdanning og studiestart. Praksisspørsmålene finnes bare i programrapportene. Data på alle spørsmålene vil finnes i rådataene. Tallene i rapporten kan i noen tilfeller avvike noe fra tallene i nettportalen. Dette skyldes at tallene i rapporten kun baserer seg på 2018-data, mens vi slår sammen data for de to siste årene for små programmer i nettportalen. I tillegg benytter NOKUT og Rambøll seg av ulike metoder i beregning av indeksverdier, noe som kan føre til mindre forskjeller.

Hvem inngår?

Undersøkelsen ble gjennomført for sjette gang høsten 2018, og gikk ut til ca. 65 000 studenter. Alle studenter i andre studieår på bachelor- og masterprogram, samt studenter i sitt femte studieår på integrerte masterprogram og lange profesjonsutdanninger, ble invitert til å svare på skjema.

Om svarprosenten

Svarprosenten som vises i denne rapporten baserer seg på alle respondenter som har startet å besvare undersøkelsen. Frafallet i skjemautfyllingen blant disse, frem til spørsmålet om overordnet tilfredshet, er på ca. 7 prosent. De aller fleste respondentene fyller ut hele eller nesten hele skjemaet.

Tema for undersøkelsen

Undersøkelsen tar for seg ulike sider av studiekvalitet. I tillegg finnes flere spørsmål om engasjement, motivasjon og tidsbruk. Spørreskjemaet er rettet mot studieprogramnivå. I utgangspunktet får alle studentene de samme spørsmålene, uavhengig av type studieprogram. Det er imidlertid noen spørsmål som ikke alle får. Spørsmålene om praksis stilles bare til studenter som har hatt erfaring med praksis. I tillegg har institusjonene kunnet velge mellom (maks to av) fire ulike valgbare spørsmålsbatterier. I årets undersøkelse er det flere spørsmål om videregående opplæring, overgang til høyere utdanning og studiestart. Noen av disse spørsmålene stilles kun til studenter som nylig har fullført videregående opplæring (i løpet av de siste 10 årene), eller som har mottatt veiledning om studievalg. Skjemaet baserer seg på erfaringer fra norske og utenlandske spørreskjema, og er kommet til som et resultat av et samarbeid mellom NOKUT og sektoren. Vi bruker primært en 5-delt Likert-skala, der 5 er mest fornøyd / mest enig.

Studiebarometeret.no

I nettportalen er det mulig å sammenligne studieprogram. Portalen er et verktøy for høyskoler, universitet og andre som ønsker å finne informasjon om studentenes oppfatninger av kvaliteten. 2018-tallene blir publisert på nettportalen i starten av februar 2019. Portalen inneholder tidsserier og detaljerte data (standardavvik, svarfordeling m.m.) per spørsmål per studieprogram (klikk på «> Detaljert informasjon» til høyre under søylediagrammene).

Mer informasjon: <http://studiebarometeret.no/no/artikkel/2>

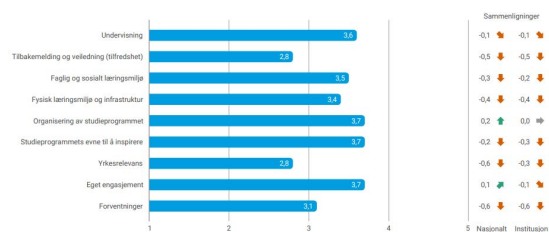


I denne rapporten presenteres resultatene fra Studiebarometeret 2018. Øverst til venstre står navn på studieprogram og institusjon denne rapporten gjelder for. Resultatene presenteres tematisk, slik det fremgår av overskriften øverst på hver side. Informasjon om antall respondenter i undersøkelsen og svarprosent finnes på forsiden av rapporten.

HOVEDOMRÅDER

Rapporten oppsummerer resultatene av undersøkelsens hovedområder. Indikatorene er beregnet ved å legge sammen vurderingen av alle enkeltspørsmålene innenfor hvert tema, og er gjennomsnittsverdier for studieprogrammet.

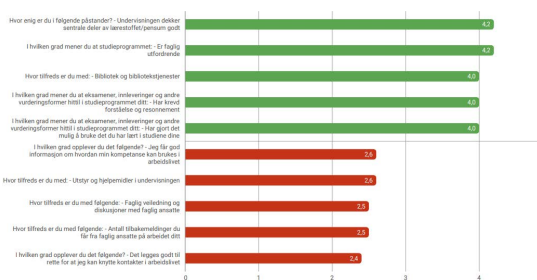
Til høyre for figuren sammenlignes resultatene med tall for de siste to årene, samt resultatet for institusjonen. Grønt indikerer positive avvik, mens rødt indikerer negative avvik.



TOPP OG BUNN

På side 4 vises de fem spørsmålene som skårer høyest og lavest i undersøkelsen. Grønt indikerer de mest positive resultatene, mens rødt indikerer de mest negative.

På side 5 vises de fem spørsmålene som avviker mest fra det nasjonale gjennomsnittet, mens side 6 viser de største avvikene sammenlignet med 2017.



RESULTATOVERSIKT

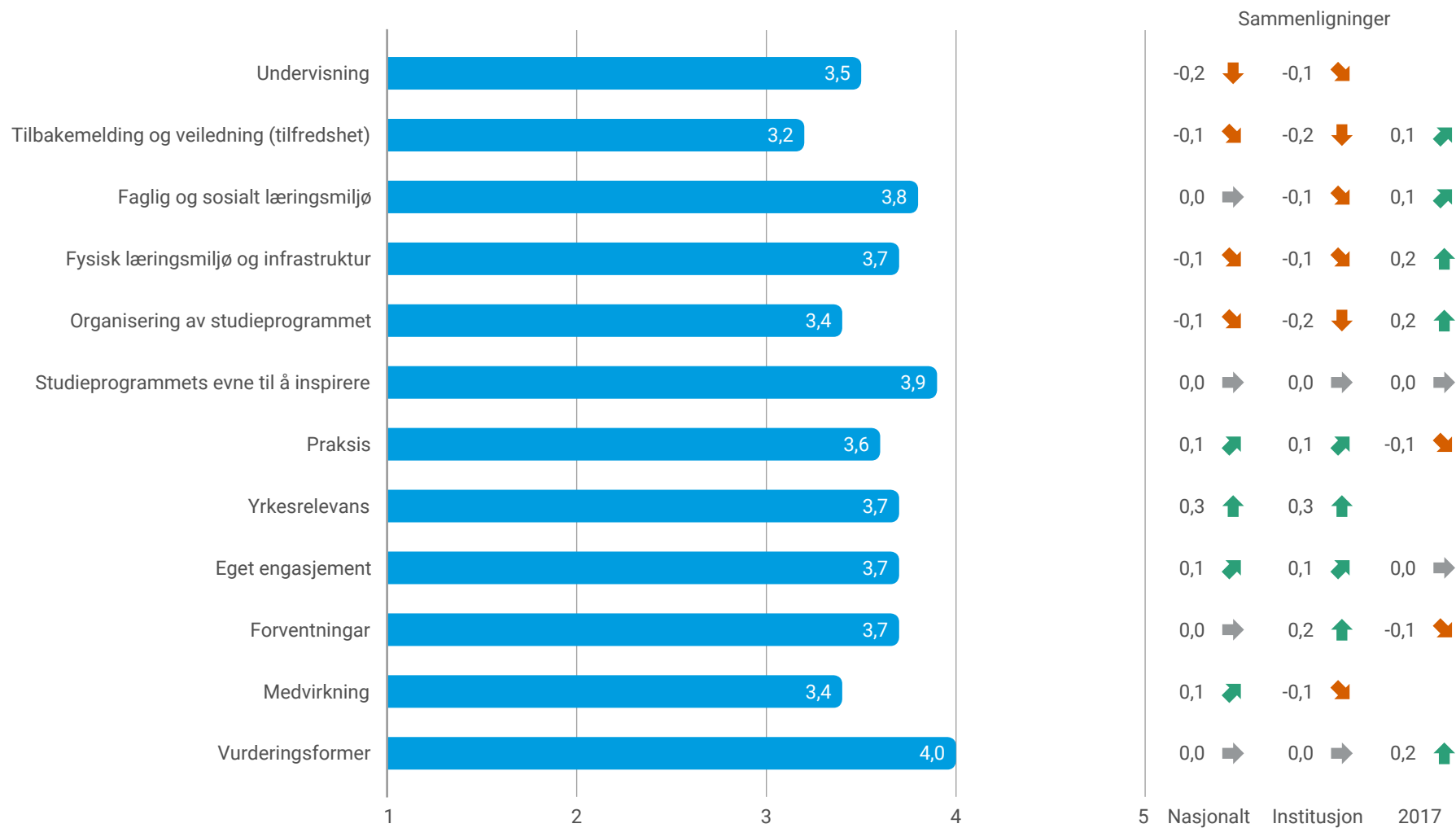
Hoveddelen av rapporten består av resultater på enkeltspørsmål. Øverst på hver side vises hvilket hoved-område spørsmålene tilhører. Resultatene blir presentert grafisk som frekvenser (dvs. svarfordeling).

Positive svar er markert med grønne farger, mens svar i lavere kategorier markert med gule/oransje/røde farger. Svaralternativet "Vet ikke" er ikke inkludert i svarfordelingen, men denne andelen vises til høyre for figuren. Til høyre for figuren vises også gjennomsnitt for spørsmålet. Lengst til høyre for figuren sammenlignes studieprogrammet med resultatet fra 2015, 2016 og institusjonen. Til venstre for figuren vises gjennomsnitt for spørsmålet.



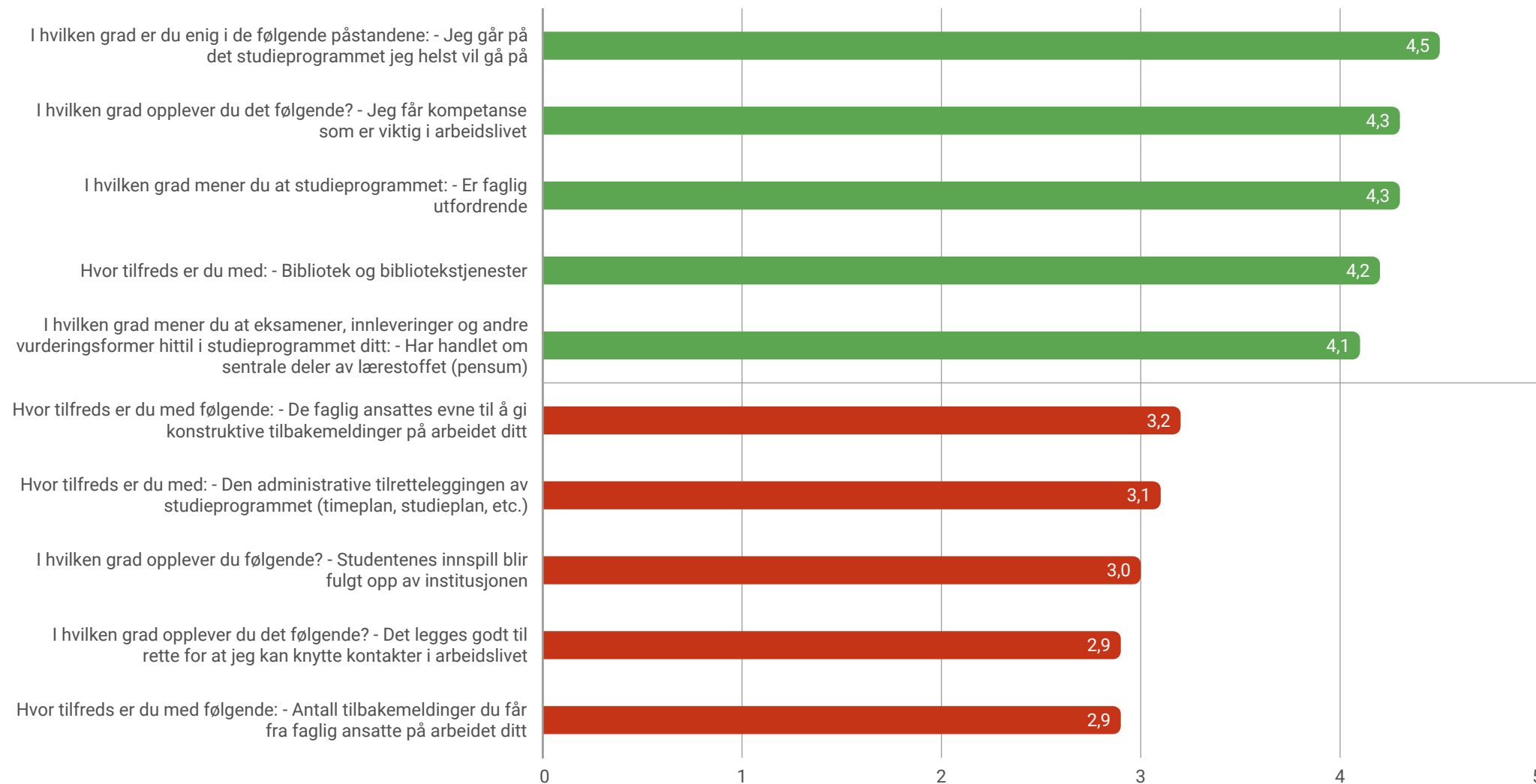


Enkelt spørsmålene i undersøkelsen er gruppert i hovedområder. Hvert hovedområde består av flere enkeltspørsmål innenfor et overordnet tema.



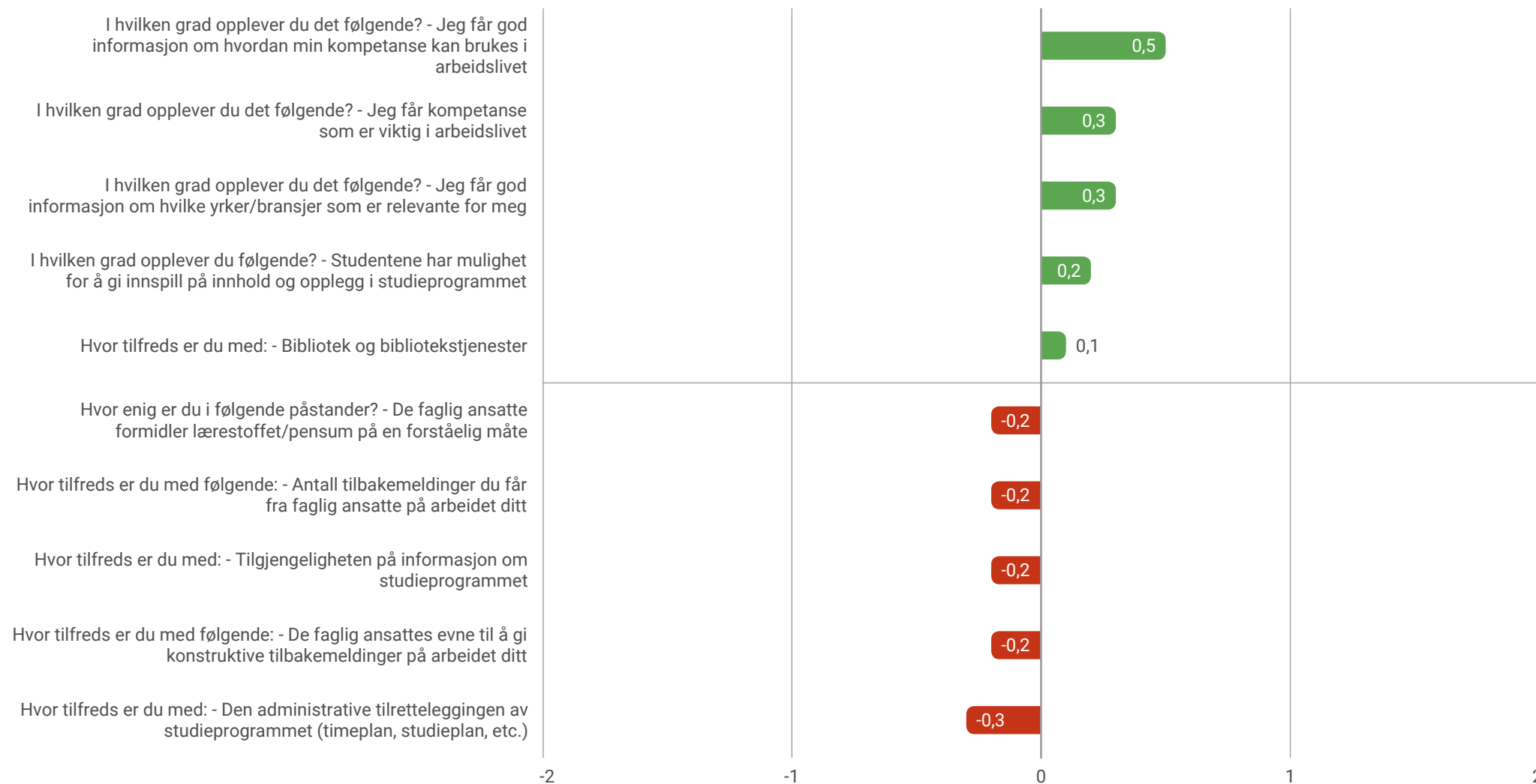


Nedenfor vises de fem enkeltspørsmålene som blir vurdert høyest og lavest av studentene. Spørsmålene kan være en indikasjon på styrker og utfordringer.



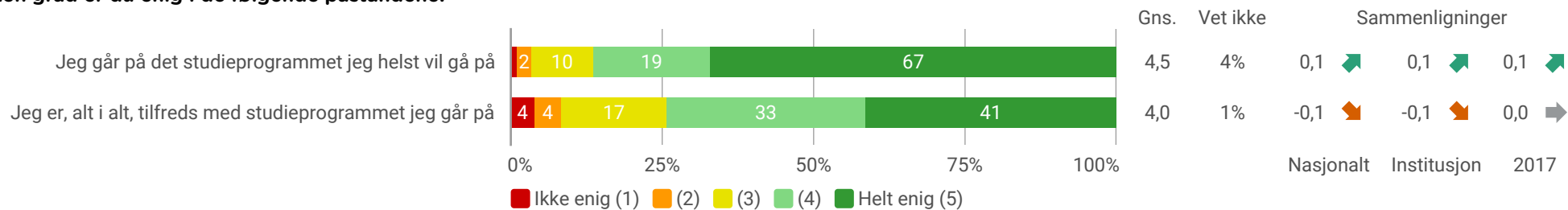


Nedenfor vises de fem enkeltspørsmålene som avviker mest positivt og mest negativt sammenlignet med det nasjonale gjennomsnittet.



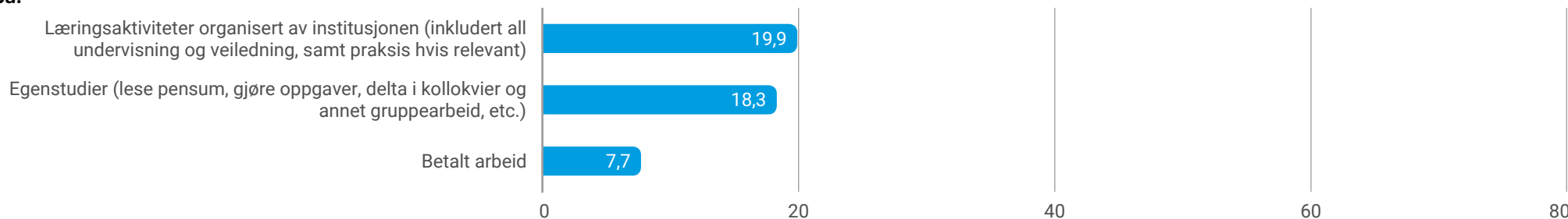


I hvilken grad er du enig i de følgende påstandene:

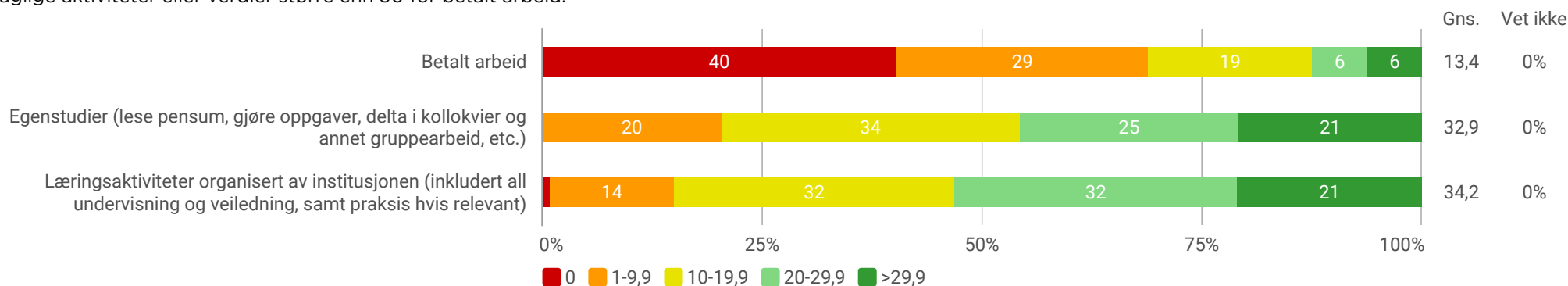




Her ba vi studentene fordele sin totale studieinnsats. De ble bedt om å anslå hvor mange timer per uke, de i gjennomsnitt på studiet (ikke medregnet ferier), brukte på:



Gjennomsnittverdiene på tidsbruk angis over. Tallene er gruppert i figuren under. I spørreskjemaet var det ikke mulig for studentene å skrive inn verdier større enn 80 for faglige aktiviteter eller verdier større enn 50 for betalt arbeid.





STUDIEPROGRAM	Bachelor i audiologi (audiograf)	Bachelor i ergoterapi - Gjøvik	Bachelor i ergoterapi - Trondheim	Bachelor i fysioterapi	Bachelor i radiografi - Gjøvik	Bachelor i radiografi - Trondheim	Bachelor i sykepleie - Trondheim	Other	Total
Undervisning	3,3	3,8	4,0	3,7	3,9	3,9	3,3	3,9	3,5
Tilbakemelding og veiledning (tilfredshet)	3,1	3,5	3,4	3,5	3,7	3,8	3,0	3,5	3,2
Faglig og sosialt læringsmiljø	3,7	3,4	3,9	4,2	3,3	4,2	3,7	3,7	3,8
Fysisk læringsmiljø og infrastruktur	2,8	3,9	2,5	2,2	3,8	3,9	3,8	3,9	3,7
Organisering av studieprogrammet	3,1	3,9	3,7	2,7	3,7	4,0	3,0	3,5	3,4
Studieprogrammets evne til å inspirere	3,5	4,0	3,9	4,1	4,0	4,2	3,7	4,0	3,9
Yrkesrelevans	4,0	3,9	3,9	3,5	3,9	4,2	3,9	2,9	3,7
Eget engasjement	3,4	3,7	3,5	4,1	3,7	3,7	3,5	4,0	3,7
Forventninger	3,4	4,1	4,0	3,9	3,9	4,0	3,5	3,6	3,7
Medvirkning	3,0	4,1	3,6	2,9	3,4	3,8	3,4	3,6	3,4
Vurderingsformer	3,9	4,3	4,1	3,7	4,0	4,4	3,9	4,2	4,0
Alt i alt tilfredshet	3,3	4,2	4,3	3,8	4,1	4,4	3,8	3,9	4,0

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5



STUDIEPROGRAM	Bachelor i sykepleie - Ålesund	Bachelor i sykepleie, deltid - Gjøvik	Bachelor i sykepleie, heltid - Gjøvik	Bachelor i vernepleie	Bevegelsesvitenskap - bachelorstudium	Exercise Physiology (Master's Programme)	Farmasi - masterstudium	Other	Total
Undervisning	3,0	3,5	3,6	2,9	3,6	2,8	3,8	3,9	3,5
Tilbakemelding og veiledning (tilfredshet)	3,0	3,4	3,7	2,9	3,5	2,7	3,2	3,5	3,2
Faglig og sosialt læringsmiljø	3,6	3,6	3,9	3,5	3,4	3,6	3,2	3,7	3,8
Fysisk læringsmiljø og infrastruktur	3,3	4,1	4,3	2,4	4,1	4,5	4,4	3,9	3,7
Organisering av studieprogrammet	2,9	3,5	3,7	2,9	3,4	3,4	4,0	3,5	3,4
Studieprogrammets evne til å inspirere	3,4	4,1	4,1	3,1	3,4	4,0	4,0	4,0	3,9
Yrkesrelevans	3,7	3,8	4,1	3,0	2,5	2,6	3,5	2,9	3,7
Eget engasjement	3,4	3,7	3,7	3,5	3,3	3,6	3,5	4,0	3,7
Forventninger	3,5	3,7	3,9	3,4	3,6	3,3	3,4	3,6	3,7
Medvirkning	3,1	3,8	3,5	2,7	3,6	2,2	3,7	3,6	3,4
Vurderingsformer	3,8	3,9	4,2	3,6	3,8	3,2	3,9	4,2	4,0
Alt i alt tilfredshet	3,3	4,3	4,7	3,5	3,7	3,3	4,2	3,9	4,0

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5



STUDIEPROGRAM	Klinisk helsevitenskap - masterstudium	Master i klinisk sykepleie	Medisinstudiet	Molecular Medicine (Master's Programme)	Neuroscience (Master's Programme)	Other	Total
Undervisning	3,9	3,4	3,6	3,7	3,6	3,9	3,5
Tilbakemelding og veiledning (tilfredshet)	3,2	3,5	2,8	3,4	3,3	3,5	3,2
Faglig og sosialt læringsmiljø	3,6	3,4	4,1	3,7	3,7	3,7	3,8
Fysisk læringsmiljø og infrastruktur	4,1	3,4	4,4	4,3	3,8	3,9	3,7
Organisering av studieprogrammet	3,2	3,1	3,5	3,8	3,1	3,5	3,4
Studieprogrammets evne til å inspirere	4,2	3,2	4,3	3,7	4,4	4,0	3,9
Yrkesrelevans	2,9	2,2	4,0	3,0	2,9	2,9	3,7
Eget engasjement	4,1	3,5	3,9	4,0	4,0	4,0	3,7
Forventninger	3,9	3,2	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
Medvirkning	3,6	2,3	3,5	3,8	3,1	3,6	3,4
Vurderingsformer	4,2	3,8	4,0	3,7	3,8	4,2	4,0
Alt i alt tilfredshet	4,2	3,4	4,5	4,0	4,1	3,9	4,0

■ <3,0
 ■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ ≥4,5

Alt i alt tilfredshet er basert på spørsmålet: I hvilken grad er du enig i de følgende påstandene: Jeg er, alt i alt, tilfreds med studieprogrammet jeg går på



STUDIEPROGRAM	Bachelor i audiologi (audiograf)	Bachelor i ergoterapi - Gjøvik	Bachelor i ergoterapi - Trondheim	Bachelor i fysioterapi	Bachelor i radiografi - Gjøvik	Bachelor i radiografi - Trondheim	Bachelor i sykepleie - Trondheim	Other	Total
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	24,3	22,1	16,6	21,8	17,6	20,8	20,6		19,9
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	17,8	17,0	13,0	20,6	11,4	18,8	16,4		18,3
Betalt arbeid	4,3	11,1	9,0	2,8	8,4	4,0	5,5		7,7



STUDIEPROGRAM	Bachelor i sykepleie - Ålesund	Bachelor i sykepleie, deltid - Gjøvik	Bachelor i sykepleie, heltid - Gjøvik	Bachelor i vernepleie	Bevegelsesvitenskap - bachelorstudium	Exercise Physiology (Master's Programme)	Farmasi - masterstudium	Other	Total
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	26,8	18,8	31,2	16,6	12,1	5,4	14,2		19,9
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	19,0	12,7	13,0	15,3	15,5	25,0	29,1		18,3
Betalt arbeid	5,8	23,7	9,2	5,2	4,8	13,4	5,9		7,7



STUDIEPROGRAM	Global Health (Master's Programme)	Helseinformasjon - master	Helsevitenskap - masterstudium	Klinisk helsevitenskap - masterstudium	Master i aktivitet og bevegelse	Master i avansert klinisk sykepleie	Master i klinisk sykepleie	Other	Total
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	11,7	3,0	5,3	23,5	12,5	5,0	3,0		19,9
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	15,0	4,5	14,3	23,0	31,3	22,0	14,1		18,3
Betalt arbeid	17,7	20,0	18,3	18,8	10,0	12,5	29,3		7,7



STUDIEPROGRAM	Master i psykisk helsearbeid	Medisinstudiet	Molecular Medicine (Master's Programme)	Neuroscience (Master's Programme)	Other	Total
Læringsaktiviteter organisert av institusjonen (inkludert all undervisning og veiledning, samt praksis hvis relevant)	16,3	20,9	18,4	12,3		19,9
Egenstudier (lese pensum, gjøre oppgaver, delta i kollokvier og annet gruppearbeid, etc.)	12,3	20,9	23,4	34,2		18,3
Betalt arbeid	24,3	4,0	6,9	7,1		7,7

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	6/19	04.03.2019

Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber om at innspillene fra dagens møte vurderes i det videre arbeidet med en strategisk plan for studieprogramporteføljen ved MH fakultetet. Fakultetsstyret ber om å bli holdt løpende oppdatert om det videre arbeidet.

Bakgrunn:

Som en oppfølging av handlingsplanen har fakultetet startet en prosess som skal lede fram til en strategisk plan for studieprogramporteføljen. Fakultetet melder årlig inn til NTNU sentralt hvilke planer man har på kort og mellomlang sikt. Arbeidet med en strategisk plan for studieprogramporteføljen springer ut fra et behov for en mer helhetlig vurdering av våre utdanninger.

Vedlagt denne saken ligger en oversikt over dagens studieprogram. I tillegg er det fra fagmiljøene ønsket om nye og/eller utvidede studieprogram. Eksempler er:

- Økt opptak på medisinstudiet, eventuelt kombinert med desentralisering av deler av studieløpet til Møre og Romsdal.
- Dobbel master i medisin/helseinformatikk etter modell av forskerlinjen, men organisert på en slik måte at også kandidater med bachelor fra andre fagområder kan søke opptak.
- Master i klinisk ernæringsfysiologi
- Bachelor i paramedisin
- Bachelor i ortopediingeniør
- Master i fysioterapi
- Økt opptak på helsesykepleierutdanningen
- Master i helseledelse i samarbeid med høgskolene i Volda og Molde.

Det er flere spørsmål som må tas stilling til i arbeidet med en strategisk plan for studieprogramporteføljen.

- I hvilken grad svarer dagens portefølje på samfunnsutfordringene og samfunnsoppdraget?
- Skal en videre vekst skje gjennom økt omfang av grunnutdanningene eller skal mer vekt legges på videreutdanningene?
- I hvilken grad samsvarer dagens portefølje med de enkelte instituttene strategier?
- Hva er de nødvendige økonomiske forutsetningene som må være til stede for videreutvikling av studieprogramporteføljen (og hvor realistiske er de?). Dersom det er nødvendig å prioritere, hva skal gis størst prioritet (og med hvilken begrunnelse)?

Fakultetsstyret inviteres til å gi innspill til prosessen.

Vedlegg:

- 1 Studieprogramporteføljen ved MH fakultetet

Studieprogramporteføljen ved MH fakultetet

Rødt – ikke opptak høsten 2019.

<u>Etter videregående:</u>		<u>Opptaksrammer</u>
Profesjonsstudiet i medisin		135
Sykepleie		
- Trondheim		238
- Gjøvik		150 + 55
- Ålesund		130
Ergoterapi		
- Trondheim		85
- Gjøvik		30
Fysioterapi		
- Trondheim		80
Radiografi		
- Trondheim		45
- Gjøvik		25
Audiologi		
- Trondheim		40
Vernepleie		
- Trondheim		100
Bevegelsesvitenskap		
- Trondheim		100
 <u>2 årige masterprogram:</u>		
Global health	(Trd)	25
Molecular medicine	(Trd)	30
Neuroscience	(Trd)	20
Physical activity and health	(Trd)	60
Farmasi	(Trd)	20
Folkehelse		
- Trondheim		30
- Gjøvik		30
Klinisk helsevitenskap	(Trd)	15
Klinisk sykepleie		
- Trondheim		29
- Gjøvik		38
- Ålesund		41
Helseinformatikk	(Trd)	10 (90 sp)
Psykisk helse	(Trd)	30
MR-avbildning	(Trd)	20 (annenvert år)

Videreutdanning

Sykepleie (ABIOK)		
- Trondheim		93
- Gjøvik		22
- Ålesund		60
Sykepleie (avansert klinisk)		
- Gjøvik		10
- Ålesund		20
Helsesykepleier		
- Trondheim		40
- Ålesund		40 (annenhvert år)
Jordmor	(Trd)	28 (annenhvert år)
Flerkulturell forståelse	(Åles)	40
Ledelse i helse og sosialtj	(Åles)	50 (samarbeid med HIV og HiM)
Etikk i praksis	(Åles)	20
Tverrfaglig rehabilitering	(Åles)	30
Tverrprofesjonell veiledning	(Åles)	30
Aldring og eldres helse		
- Trondheim		25
- Ålesund		20
Palliativ omsorg	(Gjø)	30
Tverrfaglig veiledning	(Gjø)	30
Mindfulness	(Gjø)	25
Dialogiske praksiser	(Gjø)	30
Praksisveiledning	(Trd)	80
Skriving av vit. Artikkel	(Trd)	10
Ultralyddiagnostikk for jordm	(Trd)	24
Ultralyd hjerte	(Trd)	20 (annenhvert år)
Ultralyd kar	(Trd)	10 (annenhvert år)
Magnetisk ressonans	(Trd)	30 (annenhvert år)
Aktivitetsvitenskap	(Trd)	10

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	7/19	04.03.2019

Informasjon om arbeidet med nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene - RETHOS

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Informasjon til Fakultetsstyret om arbeidet med nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene - RETHOS.

Høsten 2017 startet utviklingen av nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene.

Mandat: Prosjektets mål er å utarbeide nasjonale retningslinjer for hver enkelt av grunnutdanningene i helse- og sosialfag. Retningslinjene skal være førende for institusjonenes arbeid med utdanningene.

Formål: Retningslinjene er en del av et nytt styringssystem. Det nye styringssystemet har som mål at utdanningene selv, tjenestene og brukerne får økt innflytelse på det faglige innholdet i utdanningene. Retningslinjene skal også utformes i tråd med tjenestenes og brukernes kompetansebehov.

Retningslinjene skal:

- inneholde formålsbeskrivelse, læringsutbyttebeskrivelser i tråd med Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk og krav til studiets oppbygging, herunder eksterne praksisstudier.
- utformes som læringsutbyttebeskrivelse med forventet sluttkompetanse hos ferdige kandidater.
- læringsutbyttene skal være inndelt i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse.

- kunne fungere fleksibelt med tanke på å endre kravene dersom kompetansebehovene i tjenestene endres og samtidig ivareta utdanningsinstitusjonenes, tjenestenes og studentenes behov for forutsigbarhet.
- gjelde for alle utdanningene og for alle de berørte sektorene.
- sikre nødvendig styring slik at utdanningene fremstår som enhetlige og gjenkjennelige uavhengig av utdanningsinstitusjon, men samtidig gi rom for lokal tilpasning og utvikling.

Retningslinjene skal utformes i tråd med:

- Tjenestenes kompetansebehov og brukernes behov for kvalitet i tjenestene.
- Oppdatert og forskningsbasert kunnskap.
- Sentrale politiske føringer og nasjonale reformer.
- Utvikling av utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren.
- Nasjonalt og internasjonalt regelverk.

Mer informasjon finnes på prosjektets nettside:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/utvikling-av-nasjonale-retningslinjer-for-helse--og-sosialfagutdanningene/id2569499/>

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret		04.03.2019

Bruk av og status for midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Universitets- og høyskolesektoren har høy andel av midlertidige ansatte og midlertidighet har derfor vært tema i en årrekke, både internt blant ansatte i sektoren, fra fagforeningene, og ikke minst fra Kunnskapsdepartementet som har klare forventninger om reduksjon i midlertidighetstallene. Tilsvarende har styret ved NTNU, gjennom tidligere styresaker, uttrykt.

NTNU har jobbet med å redusere uønsket midlertidighet (vanligvis langvarige/hyppige midlertidige ansettelser) i mange år, og har siden 2010 hatt årlig styrebehandling av NTNUs midlertidighetstall. I 2017 ble den tidligere tjenestemannsloven erstattet med en ny lov om statens ansatte (statsansatteloven). En av hovedintensjonene med den nye loven var å redusere antallet midlertidige ansettelser. Dette har aktualisert NTNUs pågående arbeid ytterligere.

Styret ved NTNU behandlet i styremøtet 14. juni 2018 NTNUs årlige sak om status og oppfølging av midlertidighet ved NTNU. Det vises til saksdokumentene for videre informasjon om denne. Basert på styresaken fattet styret i år følgende vedtak:

- *Hovedregelen for ansettelse i alle stillinger ved NTNU skal være fast ansettelse. Dette gjelder også for ansettelse i eksternt finansierte prosjekter. Unntaket er ved ansettelse i åremålsstillinger og utdanningsstillinger, som er midlertidige i sin natur.*
- *Hovedregelen om fast ansettelse kan fravikes der midlertidigheten klart kan hjemles i statsansatteloven og særskilt begrunnes i at stillingens arbeidsoppgaver og kompetansekrav er så spisset at mulighet for overføring til annen stilling / andre oppgaver senere synes spesielt utfordrende. Dette gjelder både for forskere og teknisk-administrativt ansatte.*

- *Styret gir rektor fullmakt til å utarbeide nærmere retningslinjer for praktisering av tiltakene, herunder å vedta etablering av overordnet felles ansettelsesmyndighet/organ som skal behandle overtallighets-/oppsigelsessaker i tråd med styrets innspill.*
- *Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året på fakultet og sentralt nivå.*

Vurdering:

På bakgrunn av NTNUs styrevedtak 14.06.18 (S-sak 13/18) ble det nedsatt en arbeidsgruppe hvis mandat har vært å utarbeide en rapport som skal inneholde

- a) en oversikt over hva en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve og
- b) forslag til konkrete tiltak som vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene.

Rapporten fra arbeidsgruppen ligger vedlagt og er pt. til behandling hos organisasjonsdirektør ved NTNU.

Status for fakultetets fordeling av faste og midlertidige ansatte

Pr. 20.02.19

Totalt antall regulativlønnede arbeidsforhold faste, midlertidige og vikarer	1985
Antall årsverk	1450
Antall faste ansatte	978
Antall midlertidige stillinger totalt.	1007
Antall rekrutteringsstillinger (stipendiater og post doktorer) De nevnte stillingskategoriene er og skal være midlertidige, da de er utdanningsstillinger i et utdanningsløp med start og sluttdato.	441
Andre midlertidige stillinger: gjelder alle stillingskategorier med unntak av rekrutteringsstillinger og vikarer. Dette kan eksempelvis være midlertidige vitenskapelige stillinger (bistillinger kombinert med klinisk stilling), samt forskere finansiert av eksterne midler på prosjekt med start og sluttdato.	437
Vikarer	129

Pr. oktober 2018

Totalt antall regulativlønnede arbeidsforhold faste, midlertidige og vikarer	2007
Antall årsverk	1477
Antall faste ansatte	968
Antall midlertidige stillinger totalt.	1034
Antall rekrutteringsstillinger (stipendiater og post doktorer) De nevnte stillingskategoriene er og skal være midlertidige, da de er utdanningsstillinger i et utdanningsløp med start og sluttdato.	456
Andre midlertidige stillinger: gjelder alle stillingskategorier med unntak av rekrutteringsstillinger og vikarer. Eks. midlertidige vitenskapelige stillinger (bistillinger kombinert med klinisk stilling), samt forskere finansiert av eksterne midler på prosjekt med start og sluttdato.	456
Vikarer	122

Det vises for øvrig til styresak 39/18 i MH - Fakultetsstyre for ytterligere informasjon vedr. bruken av midlertidige ansettelser ved MH-fakultetet.

Siden forrige behandling i MH-Fakultetsstyre er deltakelse i arbeidsgruppen ett av tiltakene igangsatt ved MH utover allerede igangsatte tiltak presentert i styresak 39/18. I tillegg, i de tilfellene instituttene og andre enheter anmoder om midlertidige ansettelser, gjennomføres det fra HR en mer kvalitativ vurdering av behovet for midlertidig arbeidskraft og således kan fokuset på bruken av dette muligens skjerpes.

Fakultetet forholder seg for øvrig til det sentrale arbeidet som pågår i den nevnte arbeidsgruppen vedr. tiltak for uønsket midlertidighet, og igangsetter således ingen lokale og ytterligere tiltak i påvente av videre behandling av den vedlagte rapporten.

Vedlegg:

- 1 Tiltak mot uønsket midlertidighet - endelig rapport fra arbeidsgruppe 29.01.2019

Tiltak mot uønsket midlertidighet

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE FOR OPPFØLGING AV STYRETS
VEDTAK AV 14.06.2018 (S-SAK 13/18)

Innledning

Universitets- og høyskolesektoren har høy andel av midlertidige ansatte og midlertidighet har derfor vært tema i en årrekke, både internt blant ansatte i sektoren, fra fagforeningene, og ikke minst fra Kunnskapsdepartementet som har klare forventninger om reduksjon i midlertidighetstallene. Tilsvarende har styret ved NTNU, gjennom tidligere styresaker, uttrykt.

NTNU har jobbet med å redusere uønsket midlertidighet (vanligvis langvarige/hyppige midlertidige ansettelse) i mange år, og har siden 2010 hatt årlig styrebehandling av NTNUs midlertidighetstall. I 2017 ble den tidligere tjenestemannsloven erstattet med en ny lov om statens ansatte (statsansatteloven). En av hovedintensjonene med den nye loven var å redusere antallet midlertidige ansettelse. Dette har aktualisert NTNUs pågående arbeid ytterligere.

Styret behandlet i styremøtet 14. juni 2018 NTNUs årlige sak om status og oppfølging av midlertidighet ved NTNU¹. Det vises til saksdokumentene for videre informasjon om denne. Basert på styresaken fattet styret i år følgende vedtak:

- *Hovedregelen for ansettelse i alle stillinger ved NTNU skal være fast ansettelse. Dette gjelder også for ansettelse i eksternt finansierte prosjekter. Unntaket er ved ansettelse i åremålsstillinger og utdanningsstillinger, som er midlertidige i sin natur.*
- *Hovedregelen om fast ansettelse kan fravikes der midlertidigheten klart kan hjemles i statsansatteloven og særskilt begrunnes i at stillingens arbeidsoppgaver og kompetansekrav er så spisset at mulighet for overføring til annen stilling / andre oppgaver senere synes spesielt utfordrende. Dette gjelder både for forskere og teknisk-administrativt ansatte.*
- *Styret gir rektor fullmakt til å utarbeide nærmere retningslinjer for praktisering av tiltakene, herunder å vedta etablering av overordnet felles ansettelsesmyndighet/organ som skal behandle overtallighets-/oppsigelsessaker i tråd med styrets innspill.*
- *Problematikken omkring midlertidighet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst to ganger i året på fakultet og sentralt nivå.*

Arbeidsgruppens mandat og sammensetning

Arbeidsgruppens oppdrag har vært å utarbeide en rapport som skal inneholde

- a) en oversikt over hva en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve og
- b) forslag til konkrete tiltak som vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene.

Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

Arve Skjærvø, faggruppelider ved HR- og HMS-avdelingen - leder
Terese Løvås, instituttleder for Institutt for energi- og prosessteknikk, IV-fakultetet
Karl Vincent Høiseth, instituttleder for Institutt for konstruksjonsteknikk, IV-fakultetet
Ingunn Wasland Pettersen, seksjonsleder HR ved MH-fakultetet
Cathrine Tørum, seniorrådgiver ved HR- og HMS-avdelingen
Tove Rønsberg Røe, seniorrådgiver ved HR-seksjonen ved SU-fakultetet
Oddrun Husby, rådgiver ved HR-seksjonen ved IE-fakultetet
Guro Børseth Paaske, seniorkonsulent ved HR-seksjonen ved IE-fakultetet

Arbeidsgruppa har hatt tre møter i perioden 15. november til 5. desember 2018 og legger fram sine anbefalinger i denne sluttrapporten. Tilrådingene er enstemmige.

¹ Se S-sak 13/18 [her](#).

Innhold

Innledning.....	1
1. Problemstillinger knyttet til en strammere midlertidighetspraksis ved NTNU	3
1.1. Begrepet «uønsket» midlertidighet	3
1.2. Tallstørrelser i arbeidet om midlertidighet	3
1.3. Omstillingsevne og kulturendring	4
1.4. En forskers plassering i virksomheten – om bredde versus dybde	4
1.5. Lavere midlertidighet i realiteten?	4
1.6. Videre arbeid	5
2. Forslag til konkrete tiltak.....	5
2.1. Skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling	5
2.2. Sentralt ansettelsesorgan.....	6
2.3. Forventningsavklaring ved ansettelsen – øke graden av forutsigbarhet og handlingsrom	6
2.4. Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker.....	7
2.5. Konkretisering av akseptabel lengde på midlertidig stilling - knekkpunkt.....	7
2.6. Økonomisk buffer.....	8
2.7. Personalpolitikk og lønnspolitikk.....	8
2.8. Kompetanseheving.....	8
2.9. Bemanningsplanlegging	8
3. Oppsummering.....	10
3.1. Hva vil en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve?.....	10
3.2. Hvilke tiltak vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene?	10

1. Problemstillinger knyttet til en strammere midlertidighetspraksis ved NTNU

En innstramming av NTNUs midlertidighetspraksis i tråd med styrets vedtak av 14. juni 2018² medfører, slik arbeidsgruppen ser det, behov for tydeliggjøring av hvilken praksis som skal gjelde ved NTNU, og at de samme rammene må gjelde for alle enheter ved NTNU.

1.1. Begrepet «uønsket» midlertidighet

For å vurdere de korrekte tiltakene, må det først defineres hva som regnes som uønsket midlertidighet i denne sammenheng.

Tiltak mot uønsket midlertidighet gjelder alle stillingskategorier ved NTNU. Selv om saksfremlegget for styresaken særlig peker på eksternt finansierte forskerstillinger, anser arbeidsgruppen det som like viktig å vurdere tiltak som kan bidra til å redusere midlertidigheten i alle stillingskategorier.

Postdoktorstillinger og stipendiatstillinger er kvalitetssikret i egen forskrift med begrenset ansettelsestid, og utgjør heller ikke det som kan defineres som uønsket midlertidighet i denne sammenheng.

Innenfor teknisk-administrative stillinger er det ingen stillingskoder som utpeker seg som særlig utfordrende. Her er det mer interessant å se på hjemmelsbruken. Ikke minst kan statsansatteloven (stal) § 9 (1) bokstav a om «arbeid av midlertidig karakter» være utfordrende å tolke omfanget av, som igjen kan medføre uønsket midlertidighet i form av manglende formelt hjemmelsgrunnlag.

1.2. Tallstørrelser i arbeidet om midlertidighet

I tildelingsbrevet for 2018 til NTNU heter det at «*Det forventes at institusjonene reduserer bruken av midlertidige ansettelser.*» For å vurdere størrelsene som vi blir etterprøvd i, og foreslå adekvate tiltak er det viktig å ha oppdaterte tall på hvordan midlertidigheten har beveget seg den siste tiden.

Tall for 2018 må leses med store forbehold. I følge Databasen for statistikk om høgre utdanning (DBH) sine foreløpige tall, har antallet personer som ved NTNU går i midlertidige stillinger på tross av fokuset på uønsket midlertidighet økt det siste året.

	2017		2018	
	<i>i alt</i>	<i>i % av antall årsverk</i>	<i>i alt</i>	<i>i % av antall årsverk</i>
Antall årsverk	7134,68	-	7401,51	-
Antall midlertidige årsverk	2787,75	39,1 %	2978,18	40,2 %
Antall midlertidige årsverk ekskludert Dekaner, Inst.ledere, Prorekt og stip	1264,16	17,7 %	1348,16	18,2 %
Antall midlertidige årsverk ekskludert Dekaner, Inst.ledere, Prorekt, stip og Postdoc	856,23	12,0 %	912,56	12,3 %
Antall Postdoktorer	856,24		912,58	

Tabell 1: DHB-basen per 15. november 2018, foreløpige og ikke sikrede tall.

Det kan derfor synes viktig å få rett innslag på tiltakene, slik at de blir treffende for den gruppen av midlertidige ansatte vi ser akkurat nå. En foreløpig beregning av andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger viser at det i denne gruppen i beste fall ikke har hatt noen klar

² Se [saksfremlegg](#) til S-sak 13/18 og [styrets vedtak](#).

nedgang det siste året. For forskerstillinger isolert, derimot, har det vært en betydelig nedgang de siste årene. Fra 2015 til i 2018 har andelen midlertidige i forskerkodene gått ned fra 76,1 % til 55,3 %. Dette henger nok nøye sammen med NTNUs langsiktige arbeid med å få ned midlertidigheten.

1.3. Omstillingsevne og kulturendring

For at det skal komme resultater i tråd med intensjonen i styrevedtaket kreves det at det på alle nivåer tenkes annerledes om midlertidighet enn det som er tilfelle i dag. De aller fleste er klar over at hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Likevel er midlertidighetsprosenten for høy. Dette skyldes i hovedsak at det benyttes midlertidig ansettelse på eksternt finansierte prosjekter, også der disse har en varighet på inntil tre år, som er grensen for når en ansatt blir å regne som fast ansatt. Det er derfor også her det er naturlig å begynne å tenke annerledes, slik som enkelte fakulteter allerede har gjort – gjennom å ansette fast selv om man har en juridisk hjemmel for å ansette midlertidig. Dette krever imidlertid at man endrer den praksis man har i dag.

1.4. En forskers plassering i virksomheten – om bredde versus dybde

Slik det er i dag er en forskers plassering i organisasjonen ikke tydelig definert, sammenlignet med eksempelvis ph.d.-stipendiater og postdoktorer. De to sistnevnte har en tydelig plassering gjennom å være under ledelse av fast vitenskapelig ansatte (som oftest førsteamanuensis eller professor). Det er imidlertid ikke klart definert hvorvidt en forsker skal være underlagt ledelse av en professor innenfor et prosjekt eller fagområde eller om forskere skal være sidestilt. Det bør nevnes at faste vitenskapelige ansattes etter en grundig betenkning og påfølgende evaluering av eksternt komité og prøveforelesning, mens dette gjøres ikke for forskere, som gjerne ansattes på bakgrunn av en prosess som er tilsvarende som for ph.d. stipendiater og postdoktorer. Uten en slik rolleavklaring er det risiko for konflikt og intern konkurranse mellom ansatte som søker om midler innen strengt tatt samme fagspesifikke område. Det er arbeidsgruppens anbefaling at enhetene definerer forskerens plassering i organisasjonen ved ansettelsepunktet.

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at det vil være for tidlig å konkludere på bredde versus dybdeproblematikken som fremmes i styresaken på det nåværende tidspunkt. Hovedbegrunnelsen for å ansette forskere innenfor fremragende forskningsmiljøer har nettopp vært at de skal ha en kompetanse som styrker og gir kontinuitet til et gitt forskningsområde som er tuftet på eksternt finansiering. Dette er også tydelig i NTNU strategi der internasjonalt fremragende forskningsmiljøer skal dyrkes frem på hvert institutt. På NTNU er det flere eksempler på at spissede forskere har vært avgjørende for suksess. I den grad det nå legges opp til at forskere med fast stilling flyttes mellom miljøer, skaper man heller breddeforskere. Slike forskere vil oppleve variasjon i oppgavene, men kan få begrensede muligheter for å bygge ansiennitet og internasjonale nettverk som dybdeforskeren, som begge er viktige kriterier for en karrierevei mot en akademisk fast vitenskapelig stilling. Forskeren vil ha en produksjonshistorie (publikasjonsliste) som er preget av bredde, og ikke nok tyngde innenfor noe gjeldende felt og kan ha vanskelig med å kvalifisere seg i konkurranse med andre for fast vitenskapelige stillinger. Det er avgjørende at man foretar en forventningsavklaring med forskeren ved ansettelse. I dette ligger det også et behov for å tydeliggjøre hvilken rolle leder skal ha knyttet til det å styre innholdet i en forskers konkrete stilling.

1.5. Lavere midlertidighet i realiteten?

Det å bli fast ansatt har i utgangspunktet liten betydning for den ansatte dersom vedkommende likevel blir sagt opp innen kort tid. Det må derfor ikke bare fokuseres på å ansette flest mulig fast, men også vurderes tiltak som kan bidra til å redusere antallet oppsigelser i motsatt ende, samt

ivareta den ansatte i ansettelsesperioden. Slik arbeidsgruppen ser det blir derfor prosesser knyttet til opphør av stilling viktige. Ved å etablere gode, tydelige og administrerbare prosesser fra A til Å, herunder prosessen rundt vurdering av annen passende stilling, vil man også kunne generere den bivirkning at det vil være mer forutsigbart for leder å ansette fast der man ellers ville vurdert det til å være en midlertidig ansettelse da man har systemer for å håndtere avvikling av arbeidsforholdet på en ryddig måte. Godt utviklede retningslinjer og et godt HR-støtteapparat er derfor viktig.

Det vil videre kunne være enklere å finne annet passende arbeid til vedkommende dersom forskeren har vært ansatt med flere ansettelseskontrakter/arbeidsforhold og i noen grad også utøvd flere breddeoppgaver i sin tid ved NTNU.

1.6. Videre arbeid

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at en del av problemstillingene ovenfor må utredes nærmere. Dette er imidlertid oppfattet å ligge utenfor denne arbeidsgruppens mandat. Det anbefales særlig at det utredes hva NTNU mener at en forsker skal være, herunder om det skal være ulike kriterier for henholdsvis faste og midlertidige forskere. Dette vil gjøre det lettere å forholde seg til denne stillingsgruppen i et midlertidighetsperspektiv, men også i det strategiske bemanningsarbeidet på instituttnivå. Dette vil kreve medbestemmelse (drøfting med tillitsvalgte, forhandlinger om lønnspolitikk), og arbeidsgruppen har derfor ikke gått inn på dette.

2. Forslag til konkrete tiltak

Arbeidsgruppen har forstått mandatet dithen at forslagene til tiltak mot uønsket midlertidighet skal være så konkrete som mulig. Arbeidsgruppen har derfor kommet med konkrete og operative forslag, men har også tatt seg den frihet å fremme forslag til videre arbeid, samt noe mer uklare tiltak som vil kreve videre presisering. Nedenfor følger en rekke forslag til tiltak, uten at arbeidsgruppen nødvendigvis har tatt stilling til hva som bør gjennomføres først og sist. Arbeidsgruppen anser likevel de to første punktene som de mest relevante å få på plass raskt.

2.1. Skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling

For å minimere risikoen for ulike terskler for når det er akseptabelt å ansette i en midlertidig stilling, ser arbeidsgruppen behovet for et trinn i ansettelsesprosessen som tvinger frem bruk av en klar og tydelig begrunnelse og hjemmel.

Arbeidsgruppen foreslår at krav til klar hjemmel og begrunnelse legges inn som en integrert del av anmodningsskjemaet som er under utarbeidelse i forbindelse med forbedringsprogrammet for ansettelse i vitenskapelige stillinger. På sikt bør det vurderes om dette, gjennom en teknisk løsning, kan gjøres synlig kun der det anmodes om ansettelse for en midlertidig periode.

Første trinn i dette vil være krav om hjemmel, deretter vil det måtte begrunnes særskilt hvorfor det benyttes midlertidig ansettelse i akkurat den stillingen³.

Vi foreslår at skjemaet skal være obligatorisk ved alle enheter og at det skal underskrives av den leder som anmoder om ansettelse (som regel instituttleder). De ansatte i HR som utformer tilbudsbrev bør ikke ha anledning til å utforme slike brev uten at utfylt skjema foreligger underskrevet.

³ Se eksempelvis pkt. 2.4 nedenfor.

Det bør innføres 3-4 nye spørsmål i anmodningsskjemaet;

- a) «Hvordan og for hvor lenge er stillingen finansiert? (eksterne/interne midler)»
- b) «Vil vedkommende medarbeider oppnå 3 års ansettelse ved NTNU i løpet av kontraktperioden hos fakultetet/instituttet? – Husk å innberegne tidligere ansettelsesforhold som medfører sammenhengende tjeneste.»
- c) «Hvilken andel av stillingsinnholdet vil man ønske å bruke til undervisning. 20%, 30 % 40%?»
- d) «Planlegger man allerede med flere personer inn i samme stillingskategori inneværende år?»
- e) Åpen tekst hvor det begrunnes særskilt hvorfor man velger å benytte midlertidighet i denne omgang.

2.2. Sentralt ansettelsesorgan

Basert på styrets fullmakt til rektor om å opprette et sentralt ansettelsesorgan for behandling av oppsigelses- og overtallighetssaker, har arbeidsgruppen sett på hvordan dette best kan innrettes. Først påpeker arbeidsgruppen at dette anses som et nyttig og ikke minst viktig verktøy for å lykkes med å få redusert antallet oppsigelser som følge av flere faste ansettelser gjennom en sentral styring av dette. Videre vil ryddighet i denne delen av ansettelsesforholdet også kunne gjøre det lettere å ansette fast, vel vitende om at det eksisterer et godt apparat rundt håndtering av ansatte i situasjoner der man ikke finner en lokal løsning for å ikke avslutte arbeidsforholdet.

Slik arbeidsgruppen ser det vil et slik sentralt ansettelsesorgan måtte ha et tydelig myndighetsområde, og foreslår følgende mandat:

«Sentralt ansettelsesorgan skal ha mulighet til å overprøve arbeidsgiver på fakultetsnivå i spørsmål som omhandler hvorvidt en stilling kan anses som passende og i spørsmål som omhandler hvorvidt en ansatt som står i fare for å bli oppsagt er kvalifisert for en annen passende stilling. Organet skal også påse at arbeidsgivers arbeid med å lete etter annen passende stilling på fakultetet/Fellesadministrasjonen er utført på en adekvat måte. Det tilligger ansettelsesorganet å avklare hvorvidt det finnes andre passende stillinger ved NTNU, i tett dialog med fakultetene.

Sentralt ansettelsesorgans myndighetsområde er begrenset til å fatte vedtak i oppsigelsessaker som har sitt grunnlag i overtallighet (enten at behovet har falt bort eller at midlene har falt bort, innenfor alle stillingskategorier ved NTNU.

Organets sammensetning skal være i tråd med NTNUs til enhver tid gjeldende personalreglement.

Vedtak som er fattet av organet vil være NTNUs førstegangsvedtak og kan påklages til NTNUs klageinstans, som er NTNUs styre.»

Arbeidsgruppen ser det som vesentlig at dette sentrale ansettelsesorganet blir administrert fra sentralt hold. Det er videre viktig at det blir utarbeidet klare retningslinjer for organets arbeid og samarbeid med fakultetene/Fellesadministrasjonen, slik at etableringen av et slikt organ ikke øker saksbehandlingstiden. Dette vil igjen fordre at det er satt av tilstrekkelig med ressurser i det administrative apparatet rundt organet slik at saker håndteres fortløpende. Det er uansett viktig at dette organet samarbeider tett med fakultetene/instituttene for å sikre at man har tilstrekkelig kunnskap om hvem som kan passe inn hvor i virksomheten. Hvordan dette best kan gjøres i praksis, vil måtte tydeliggjøres i retningslinjene for ansettelsesorganet.

2.3. Forventningsavklaring ved ansettelsen – øke graden av forutsigbarhet og handlingsrom

NTNU har i 2018 sluttført et arbeid med maler for ansettelser. Det er nå standardiserte arbeidskontrakter som skal benyttes ved ansettelse. Antallet ulike maler for arbeidsavtaler er redusert fra et meget høyt tall til fire. Én av disse malene skal benyttes for forskerstillinger.

For forskermalen foreslår arbeidsgruppa en endring. Man kan se for seg svake eller sterkere formuleringer som gir føringer på hvorvidt den ansatte forskeren må påregne mer bredde i sitt arbeidsforhold fremover i tid. Da vil vi om et år eller to år ha en forskerstand som i langt større grad er forberedt eller kan forberedes på å gjøre arbeid med noe mer bredde ved utløpet av midlene til det nåværende prosjektet, med de implikasjoner dette har for videre akademisk karrierevei som diskutert i kap 1.4. Her blir leders styringsrett viktig å avklare, og det anbefales at forskerens plassering i organisasjonen defineres ved ansettelsespunktet. Videre må det i kontrakten stå at den faste stillingen per i dag er finansiert gjennom midlertidige midler. Det bør også fremgå når midlene opphører.

2.4. Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker

For å sikre en enhetlig og lik behandling av overtallighetsaker, herunder oppsigelsessaker, anser arbeidsgruppen det som nødvendig at NTNU benytter standardiserte prosesser for håndtering av slike saker. Det anbefales derfor at HR- og HMS-avdelingen utarbeider retningslinjer for dette. Det anses videre viktig at det utarbeides et malverk for dokumenter som må utarbeides i en oppsigelsesprosess, for alt fra forhåndsvarsel, innstilling til ansettelsesorganet og dokumentene som går til den ansatte.

Flere faste ansatte vil kunne generere flere tilfeller av overtallighet, herunder oppsigelsessaker. Dette er saker som krever mye arbeid, og vil generere betraktelig mer arbeid enn dersom man skulle opprettholde dagens midlertidighetsandel. Gode retningslinjer er derfor essensielt for å kunne strømlinjeforme disse prosessene så godt som mulig – til gode for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

2.5. Konkretisering av akseptabel lengde på midlertidig stilling - knekkpunkt

Saksfremlegget til styret i den aktuelle styresaken oppfattes som uklart når det gjelder hva som er akseptabel lengde på en midlertidig stilling⁴. Det vises i saken til at en tidfesting av hva som er hensiktsmessig ikke vil være i tråd med statsansatteloven. Arbeidsgruppen er likevel av den oppfatning at noe tydeligere avgrensninger rundt dette er nødvendig, både for å sikre forutsigbarhet og ikke minst lik behandling på ulike steder i virksomheten.

Arbeidsgruppen viser til at foreløpige tall som er innhentet viser at den gjennomsnittlige lengden på ansettelsesforholdet til de midlertidige forskerstillingene som er inngått i 2018 er 2,8 år. Den lengste er på over 4,5 år. Det at gjennomsnittet ligger nært opp mot 3 år er en påtakelig størrelse. Det at det fortsatt inngås midlertidige avtaler også av lenger varighet enn 3 år, som er statsansattelovens sikringsbestemmelse om fast ansettelse, er også et varsel signal som må tas alvorlig. I tillegg kan det tenkes at en del av disse blir forlenget utover det tidsrom de allerede er ansatt for, hvilket vil kunne innebære at gjennomsnittet øker ytterligere. Dette er noe arbeidsgiver må ta på alvor.

Arbeidsgruppen foreslår derfor et knekkpunkt på 18 måneders lengde. Med dette menes at man kan ansette i midlertidig stilling i inntil 18 måneder. Dersom varigheten er over 18 måneder, skal stillingen være fast, men det kan gis unntak i særlige tilfeller. Dersom en stilling har en varighet på over 18 måneder skal det helt unntaksvis være rom for midlertidig ansettelse. I dette ligger det at den argumentasjon som ligger til grunn for en slik langvarig midlertidig ansettelse må kvalitetssikres nøye. Det bør ikke holde ene og alene at det er finansiering for en gitt periode og at man dermed har hjemmel for midlertidig ansettelse. Det må foreligge særlige forhold ved den konkrete stillingen som tilsier at det ikke er hensiktsmessig med fast ansettelse overhodet.

Arbeidsgruppen tar seg for øvrig den frihet å vise til at arbeidsgiver bør vurdere å ta inn i nytt personalreglement en mulighet for å kunne ansette i midlertidig stilling i inntil 12 måneder, slik

⁴ Se styresak 13/18 s. 4 annet avsnitt

statsansatteloven § 7 (2) åpner for⁵ – selv om hovedreglene er at dette kan gjøres i kun inntil seks måneder. Arbeidsgruppen er klar over at dette er en forhandlingssak med NTNUs fagforeninger, og at dette heller ikke har noe med selve lengden på midlertidigheten å gjøre (men kun anledningen til utlysning uten kunngjøring). Arbeidsgruppen tror imidlertid at det vil være et godt tiltak for å redusere den uønskede (og langvarige) midlertidigheten i seg selv å åpne for en fleksibilitet der man ellers på mange andre områder snevrer inn leders handlingsrom.

2.6. Økonomisk buffer

Det arbeidsgruppen har erfart, er at det på enkelte fakulteter allerede er innført en praksis der man alltid sørger for å ha et visst økonomisk handlingsrom for å kunne håndtere enten overlapp mellom aktuelle prosjekter eller der man av ulike årsaker starter oppsigelsesprosessen sent. Dette er noe arbeidsgruppen anbefaler at alle fakulteter må ta høyde for. Det foreslås videre at dette bør bakes inn i NTNUs tildelingsbrev til fakultetene som et fast punkt. Hvor stor denne bufferen skal være, bør etter arbeidsgruppens skjønn være avhengig av hvor stor eksternfinansiert virksomhet fakultetet har. Det foreslås at det utredes videre muligheten for tydeligere retningslinjer for dette.

2.7. Personalpolitikk og lønnspolitikk

Arbeidsgruppen foreslår, med henblikk på pkt. 1.3 ovenfor, at NTNU påbegynner et arbeid med å utrede hvilken politikk som skal gjelde for forskerstillinger ved NTNU, på lik linje med det som er gjort for dosent- og førstelektorstillingene. Arbeidsgruppen er klar over at en slik utredning er planlagt, men satt i bero som følge av Underdalutvalgets forslag til ny stillingsstruktur i akademien. Arbeidsgruppen mener likevel det bør vurderes å utarbeide en politikk for forskere, på tross av uavklart fremtidig stillingsstruktur.

Det vil, slik arbeidsgruppen ser det, også kunne være hensiktsmessig å se på hvordan lønnspolitikken omtaler forskerstillinger. En tydeliggjøring av hva som er de ytre grensene for innhold i forskerstillinger vil i noen grad kunne bidra til å gjøre lettere å forholde seg til i det daglige.

2.8. Kompetanseheving

Kulturendring⁶ og ønsket bruk av midlertidighet stiller krav til at både ledere og HR-medarbeidere er trygge på det formelle regelverket.

Arbeidsgruppen anbefaler derfor at det settes opp kurs og/eller workshops som omhandler rammene for bruk av midlertidighet. I tillegg anser arbeidsgruppen det som viktig at saksbehandlere kjenner til bruk av fortrinnsrett, herunder vurdering av annen passende stilling. Det bør derfor også settes opp kurs i dette temaet. Videre fremstår det som et behov for kompetanseheving på virksomhetsstyring.

Disse kursene bør avholdes av ressurser fra NTNUs sentrale HR-funksjon og virksomhetsstyringsfunksjon, slik at alle enheter får den samme opplæringen. Arbeidsgruppen har ikke tatt stilling til i hvilke fora slik opplæring bør gis, men presiserer at både HR-medarbeidere, ledere (innstillende myndighet), medlemmer av ansettelsesorganer og tillitsvalgte bør ha tilbud om opplæring. Dette vil også kunne bidra til en felles forståelse for de ulike aktuelle problemstillingene.

2.9. Bemanningsplanlegging

Arbeidsgruppen er av den oppfatning at et viktig tiltak for å få ned andelen midlertidige ansatte er å ha større oppmerksomhet rundt den strategiske, langsiktige bemanningsplanleggingen. Dette gjøres i

⁵ For eksternt finansierte stillinger vil man uansett kunne fravike reglene om kunngjøring etc.

⁶ Jf. pkt 1.2 ovenfor.

dag på ulike måter fra enhet til enhet. Enkelte fakulteter er imidlertid per i dag i en pilotperiode som testere av det nye BEVISST Plan-systemet som etter planen skal rulles ut for hele NTNU fra og med 1. januar 2019. Tilbakemeldingene fra pilotene tilsier at dette systemet i stor grad kan både uniformere hvordan man tenker rundt strategisk bemanningsplanlegging og ikke minst gjøre det enklere å planlegge bemanningen helt ned på faggruppenivå langt fremover i tid. Dette vil også gjøre det lettere å vurdere om en stilling bør gjøres fast.

Anmodningsskjemaet nevnt i pkt. 2.2 vil sikre at HR-medarbeidere kobles tidligere på i ansettelsesprosesser. Gjennom tidlig og god dialog rundt ansettelse, vil man i større grad kunne sikre gode vurderinger. Videre vil saksbehandlere ha et klarere verktøy for å kunne stoppe opp og stille saklige og rettidige spørsmål rundt prosesser som de ser er feilaktige eller u hensiktsmessige i forhold til størrelser i BEVISST Plan. Dette vil også gjelde rundt det mer langsiktige bemanningsplanleggingsarbeidet i den aktuelle enheten som innbefatter å få ned midlertidigheten. Det blir viktig med god opplæring og gode arbeidsprosesser for å få utnyttet systemet godt. Dette forutsetter en god implementeringsprosess. Arbeidsgruppen er kjent med at HR- og HMS-avdelingen arbeider med planleggingen av implementeringsfasen.

Det må videre sikres at ethvert fakultet og institutt har mange nok tilganger i Paga, herunder Paga Innsikt, til å kunne vurdere effektivt hvilket annet ansettelsesforhold en midlertidig ansatt eventuelt står i per tid. Dette for å kunne gjennomføre en effektiv spørring i anmodningsskjemaet og gi klare svar til ledere som vurderer å ansette medarbeidere midlertidig, f. eks. i spørsmålet «Vil vedkommende medarbeider oppnå 3 års ansettelse ved NTNU i løpet av kontraksperioden?», jf. pkt 2.1 ovenfor.

Videre vil det kunne være et effektivt tiltak å tenke karriereplan for den enkelte som blir ansatt. En god og tett dialog mellom leder og medarbeider om hvor veien går videre etter at midlene til prosjekt X har opphørt i god tid før dette skjer, vil kunne sørge for at man stiller bedre forberedt til å eksempelvis gå over i en annen stilling. For eksempel vil dialog rundt hvilke prosjekter det skal søkes midler til være et element. Det samme gjelder langsiktig planlegging av hvilken retning den ansatte ønsker å gå sett opp mot fakultetets og instituttets strategi.

3. Oppsummering

Som nevnt i rapportens innledning har arbeidsgruppen jobbet ut fra to problemstillinger. En oversikt over arbeidsgruppens vurderinger er tatt inn nedenfor.

3.1. Hva vil en innstramming av midlertidighetsbruken ved NTNU vil kreve?

For det første blir det viktig å definere hva som er uønsket midlertidighet. NTNU trenger midlertidighet, eksempelvis vikarer. Men det blir viktig å definere både et tidsaspekt og hvilken type midlertidighet utover vikarer som er akseptabelt.

Universitets- og høyskolesektoren har generelt sett en høyere midlertidighetsbruk enn resten av det statlige området. Et tydelig retningsskifte for NTNU vil derfor kreve kulturendring og at man evner å omstille måten man organiserer arbeidet og bemanningen på. I dette ligger eksempelvis problemstillingen knyttet til hva innholdet i en forskerstilling skal være. Skal en forsker være en faglig spiss, eller skal en forsker representere en større grad av bredde – som dermed gjør det enklere å finne annet arbeid dersom eksterne midler bortfaller? Arbeidsgruppen mener dette er et prinsipielt spørsmål som må løses i NTNUs toppledelse, men kan vanskelig se at man vil kunne lande på det ene eller det andre. En blanding av spissforskere og breddeforskere er den mest nærliggende løsningen.

Større grad av fast ansettelse øker risikoen for at NTNU må si opp flere når eksempelvis eksterne midler opphører. Dette øker behov for administrasjon, samtidig som det ikke øker forutsigbarheten for de ansatte. Fast ansettelse gir imidlertid rettigheter som midlertidige ikke har. Det blir viktig for NTNU å legge til rette for ordninger som bidrar til å redusere antallet oppsigelser. Dersom vi kommer i en situasjon der NTNU ansetter flere faste og samtidig ikke opplever et tilsvarende antall flere oppsigelser, betyr dette at NTNU klarer å absorbere de faste. Først da kan man si at NTNU har lyktes.

3.2. Hvilke tiltak vil gjøre det lettere å møte disse utfordringene?

Arbeidsgruppen foreslår i punkt 2 en rekke tiltak som bør iverksettes. Disse er oppsummeringsvis følgende:

- Utarbeidelse av obligatorisk skjema for kvalitetssikring ved ansettelse i midlertidig stilling
- Opprettelse av sentralt ansettelsesorgan – forslag til mandat
- Standardisert innhold i arbeidskontrakter for faste forskerstillinger
 - Presisering av bredden eller spissingen av stillingen
 - Presisering av plassering i organisasjonen
 - Opphørstidspunkt for eksterne midler
- Retningslinjer for behandling av overtallighetssaker, herunder maler for dokumentasjon
- Knekkpunkt for akseptabel lengde på midlertidig ansettelse på 18 måneder.
- Økonomisk buffer på fakultetene for å lønne ansatte forskere mellom prosjekter
- Utarbeidelse av forskerpolitikk – der blant annet bredde vs. dybde avklares
- Kompetansehevingstiltak knyttet til rammene for bruk av midlertidighet ved NTNU
- Innføring av BEVISST Plan som verktøy for bedre og mer langsiktig bemanningsplanlegging

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	9/19	04.03.2019

Campusutvikling og konsekvenser for MH

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Det foregår flere prosesser på NTNU vedrørende campusutvikling som er viktig for MH-fakultetet. Nå er følgende områder særlig aktuelle:

- Valg av faglig lokalisering når alle NTNU Trondheim -miljø skal samles i/ved Gløshaugen
- Tiltak på Campus Tunga
- ELG 10 og statsbudsjettbevilgning til byggestart

1. Faglig lokalisering

Et utvalg sammensatt av representanter for de ulike fakultet og fagmiljø har vurdert hvilke hensyn og premiss som skal legges til grunn for hvordan de enkelte institutt skal plasseres når det nye samlede NTNU - Trondheim campus skal realiseres innen 2030. Prodekan Toril Forbord er vår representant i utvalget. Ett grunnleggende prinsipp er at instituttene skal være samlet i samme bygg. Utvalget har lagt fram forslag om lokalisering av de ulike miljøene til høring med frist 4. februar.

Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) vektla følgende i høringsinnspillet:

- **Helseklynge.**
Høringsutkastet beskrev ulike faglige 'klynger', deriblant «helseklyngen» på Øya. Denne vil inkludere Institutt for sosialt arbeid og Institutt for psykologi ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU). Vi støtter intensjonen om å organisere i slike

klynger, men understreker samtidig at det må legges til rette for samarbeid på tvers av slike klynger. Eksempelvis vil digitalisering være avhengig av tett sammenkopling mellom teknologisk og helsefaglig kunnskap, både for å ivareta utdannings og forskningsbehovet.

- **Faglig lokalisering.**

For MH er det viktig at de samfunnsvitenskapelige miljøene lokaliseres så nær MH som mulig, da det er og vil være tett samarbeid mellom miljø ved de to fakultetene.

Samtidig er det viktig at lokaliseringen ikke medfører at Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE) og Fakultet for naturvitenskap (NV) kommer for langt unna. MH legger vekt på at de humanistiske og samfunnsvitenskapelige miljø (HumSam) miljøene blir liggende sentralt på Gløshaugen plataet.

- **Idrett.**

MH påpeker gevinsten ved å planlegge godt for felles arealer for de idrettsrelevante utdanningstilbudene som NTNU har. En utredning gjort på oppdrag fra rektor konkluderer at flere fakultet tilbyr relevant utdanning som har idrettsfaglig innhold. Både SU og MH har gode forskningsmiljø som er tett knyttet til idrettsfag. Disse trenger både undervisnings- og lab-areal som er tilpasset oppgavene som skal ivaretas. Slike arealer kan gi effektiv arealutnyttelse gjennom at NTNUI og Studentsamskipnaden (SiT idrett) kan benytte arealene i de tidsrom det ikke foregår undervisnings-/ forskningsaktivitet der. Slike arealer er det stor mangel på i dag, og når Idrettsbygget på Dragvoll avvikles, må det finnes dekning for dette.

- **Forskningsinfrastrukturer.**

MH deler utvalgets premiss om at eksisterende tung forskningsinfrastruktur ikke bør re-lokaliseres i stor grad, og støtter utvalgets vurdering når det gjelder at planlegging av fremtidens forskningsinfrastrukturer bør starte allerede nå.

- **Øya-Gløshaugen aksene.**

MH er meget tilfreds med utvalgets vurderinger angående videreutvikling av aksene Øya-Gløshaugen. MH mener denne aksene bør inneholde arealer for eksterne samarbeidspartnere samt ulike samhandlingsarealer. Vi ser at det etterspørres mer generelle samarbeidsarenaer fra offentlige institusjoner og andre (eksempelvis innovasjonslaboratorier). MH ser at dette sannsynligvis ikke kan gjøres innenfor arealrammen og vil derfor peke på eksterne utbyggere i denne henseende.

MH mener at campusprosjektet videre må være bevisst noen problemstillinger når det gjelder eksterne samarbeidspartnere, både når det gjelder akademisk integritet og for likebehandling av eksterne samarbeidspartnere som ønsker samlokalisert virksomhet på campus.

2. Tiltak for forbedringer på Campus Tunga

Campus Tunga har 2200 studenter, og er dermed nesten like stort som hele Campus Ålesund. Studiebarometeret 2019 viser tydelig at studenter på campus Tunga er svært misfornøyde med fysisk læringsmiljø, noe som står i kontrast til deres opplevde alt-i-alt-tilfredshet:

<u>Studieprogram</u>	<u>Alt-i-alt tilfredshet</u>	<u>Fysisk læringsmiljø</u>
Bachelor Barnevern	3,6	2,2
Bachelor Audiograf	3,3	2,8
Bachelor Fysioterapi	3,8	2,2
Bachelor Ergoterapi	4,3	2,5
Bachelor Sosialt arbeid (sosionom)	3,6	2,5
Bachelor Vernepleier	3,5	2,4

Score lavere enn 3,25 vurderer NOKUT som svært lite tilfredsstillende.

Dekanene ved SU og MH har initiert et arbeid for å bedre trivsel og arbeidsforhold for studenter og ansatte på Campus Tunga. Det er etablert ei arbeidsgruppe sammensatt av studenter, verneombud, ansatte, NTNU eiendom, Campusservice, huseier og SiT som har utarbeidet ei ganske omfattende tiltaksliste. Huseier for Tungasletta 2 er interessert i å bidra. En del strakstiltak er allerede iverksatt.

NTNUS leiekontrakt i Tungaveien, der en del av studieaktiviteten foregår, har leieavtale ut 2019. Det er satt i gang arbeid for å flytte all aktivitet og utvide leiearealet i Tungasletta. Dette vil samle campus og gjøre det mer kompakt og effektivt driftsmessig, samtidig som det bedrer undervisningsarealet betydelig og innfrir ansattes og studentenes ønske om mer samlet campus. Vi håper at ombygging kan ferdigstilles før neste studieår. Ombygging dekkes i form av økt husleie.

I tillegg iverksettes viktige tiltak før påske i år:

- Etablering av Orakeltjeneste (IT-brukerstøtte for studenter) på Campus Tunga 2 d/u
- Etablering av lounge i foajeen 1. etg, med studentaktiviteter og pausemøblering, samt automater for mat og drikke i tilknytning til kantina
- Ny og likedan møblering av arealene utenfor alle undervisningsrom
- Diverse oppryddingstiltak som bedrer inntrykk og service

Vi vil også vurdere muligheten for å iverksette pilot for nye undervisningsformer på Campus Tunga i forbindelse med ombyggingen.

3. ELG10 og innsats for bevilgning til byggestart

Styret har tidligere fått orientering om byggeprosjektet i Elgesetergate 10, som er planlagt for helse- og sosialfagene.

Regjeringen vedtok byggeprosjektet allerede i 2015 med en ramme på 13000 kvm. I tillegg skal Studentsamskipnaden bygge treningssenter på 5000 kvm integrert med campusbygget. Bygget er viktig for at vi skal få til den tverrfaglige samhandlingseffekten for forskning og utdanning som fusjonen av høgskole og universitet innebærer, og miljøene som ennå må ha tilhold på Tunga rammes av utsettelsene på prosjektet.

NTNU har arbeidet aktivt for å få bevilgning til bygget i de siste to statsbudsjett. I statsbudsjett 2018 hadde vårt prosjekt 1. prioritet på «ventelista» over ferdigutviklede prosjekt. I forbindelse

med Stortingets undervisnings- og forskningskomiteens besøk til NTNU i februar, informerte dekanene på SU og MH om viktigheten av å få byggeprosjektet opp på prioriteringslista.

Også studenttillitsvalgte arbeider aktivt for å få stortinget til å prioritere dette byggeprosjektet.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	10/19	04.03.2019

Regnskap 2018

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret har ingen merknader til regnskapet for 2018, og anbefaler at regnskap 2018 godkjennes.

Bakgrunn:

Resultat bevilgningsøkonomien 2018

	Budsjett 2018	Regnskap 2018	Budsjettavvik 2018
Ramme Drift (RD)	-26 181	-17 851	8 330
Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO)	-17 751	-5 163	12 588
Sum bevilgningsøkonomi (RT)	-43 932	-23 014	20 918

Regnskap for bevilgningsøkonomien (RT) viser underskudd på 23 mill. Det er 20,9 mill. bedre enn budsjett. Budsjettavviket på Ramme Drift (RD) var 8,3 mill. og det kan forklares med blant annet økte inntekter fra den ekstern finansierte virksomheten og økte salgsinntekter.

Budsjettavviket på RSO ble 12,6 mill. og det kan forklares med forsinkelser i oppstart av rekrutteringsstillinger og noe lavere aktivitet som følge av det. Budsjettet i 2018 la opp til stor nedbygging for å få ned avsetningene. Nedbygging var god og det kan forventes at denne utviklingen vil fortsette i 2019.

Avvikene på Ramme drift (RD) og Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO) forklares i sin helhet i egne kapitler under.

Årsresultat – Ramme drift (RD)

	Budsjett	Regnskap	Budsjettavvik
Fakultet felles	-19 128	-38 016	-18 888
Kjernefasilitet	-15	3 431	3 446
ISM	-4 747	223	4 969
HUNT	-5 241	-1 142	4 099
IKOM	1 202	9 485	8 284
ISB	1 107	3 211	2 103
INB	519	1 799	1 281
KIN	5 476	1 093	-4 384
IPH	125	4 528	4 403
IHG	-5 053	-2 370	2 683
IHÅ	-425	-92	334
Sum fakultet	-26 181	-17 851	8 330

Fakultetet budsjetterte i 2018 med en nedbygging av avsetningene med 26,1 mill. Resultatet ble nedbygging på 17,8 mill. med et positivt budsjettavvik på 8,3 mill. Tabellen over viser hvordan budsjettavviket er fordelt mellom fakultetet og instituttene. Fakultetet har et negativt budsjettavvik på 18,8 mill. Det skyldes i hovedsak underbudsjetterte fastlønnskostnader. Samtidig kan det nevnes at fakultetet hadde lavere kostnader enn budsjettert til NTNU Link med 4 mill. og utstyrsinvesteringer med 3,5 mill. Sistnevnte blir en kostnad i 2019.

Samlet sett øker instituttene avsetningene i 2018 og det skyldes delvis lavere kostnadsbruk og mindre egeninnsats til den ekstern finansierte virksomheten (BOA). MH hadde en økning i inntektene i 2018 og det påvirket resultatet hos instituttene markant. Økningen i salgsinntekter på Kjernefasilitetene, HUNT og andre departementsinntekter utgjorde 15,6 mill. Inntektene fra den ekstern finansierte aktiviteten (BOA) ble 22 mill. høyere enn budsjettert og skyldes i hovedsak høyere aktivitet enn antatt. For å forklare de største budsjettavvikene på instituttene så kan det nevnes at ombyggingen av Edda legesenter hos ISM ble forsinket, det påvirket resultatet til ISM med ca. 3 mill. Hos IKOM skyldes budsjettavviket blant annet økte inntekter fra Leiested med 3,6 mill. For KIN var nok ikke budsjettet realistisk sett i ettertid.

Årsresultatet i forhold til prognose levert 2. tertial

Prognosen pr. 2. tertial var egentlig veldig bra for Ramme Drift (RD) med unntak av én post. Prognosen som ble satt var et mest sannsynlig resultat på 21 mill. Med et nedre intervall på 16 mill. Resultatet ble 17,8 mill. Når vi ser på de største postene som ble lagt til grunn for vurderingen stemmer det meste med det som ble resultatet. Punktet som skiller seg ut er samspillet med ekstern finansiert virksomhet (BOA) som vi i prognosen satte til et budsjettavvik på 10 mill. Resultatet for samspillet er et budsjettavvik på 16 mill. Siden prognosen har vært forholdsvis fast hele året føler vi at vi har hatt god kontroll på de øvrige postene.

Avsetninger pr 31.12.2018 – Ramme drift (RD)

	Avsetninger 01.01.2018	Resultat 31.12.2018	Avsetninger 01.01.2019
Fakultet felles	521	-38 016	-37 495
Kjernefasilitet	3 350	3 431	6 780
IKOM	9 943	8 145	18 088
ISM	16 846	858	17 704
HUNT	21 024	-438	20 585
ISB	2 645	3 211	5 856
INB	8 510	1 799	10 310
IPH	-1 066	3 556	2 491
KIN	8 364	2 064	10 428
IHG	8 811	-2 370	6 440
IHÅ	175	-92	83
Sum fakultet	79 122	-17 851	61 271

Underskuddet på 17,8 mill. medfører at avsetningene ved utgangen av desember ble 61,2 mill. Fakultetet holder seg innenfor avsetningstaket på 12 % av bevilgning og det blir ikke noen fratrukk av avsetninger fra NTNU sentralt for 2018.

Avsetningene i 2018 fortsetter samme utvikling som tidligere år, der instituttene fortsetter å bygge opp avsetninger. Fakultetet har ikke praktisert avsetningstak på instituttene og det er en vurdering som har vært gjort fortløpende. Som følge av høye avsetninger på instituttnivå har fakultetet de siste årene forskuttet aktivitet. Ved utgangen av 2018 hadde fakultetet negativ avsetning på 37,5 mill. som en følge av forskuttet utstyrsinvesteringer i 2018 og økte fastlønnskostnader. Dette er en utvikling som ikke kan fortsette og vil bli nærmere gjennomgått i saken om Budsjett 2019 og VFM 2019.

Blant instituttene avsetninger kan det nevnes at HUNT4 som er en del av HUNT avsluttes i 2019 og kommer til bygge ned avsetningene med 6 mill. Hos IKOM var aktiviteten på Leiested høyere enn budsjettet og økte avsetningene til IKOM med 3,6 mill.

Årsresultat – Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO)

	Budsjett	Regnskap	Budsjettavvik
Andre RSO-prosjekter	-4 782	-476	4 306
Fri prosjektstøtte	703	1 453	750
Innovasjon og nyskaping	0	2 877	2 877
Likestillingsprosjekter	-225	142	367
NTNU Toppforskning	2 449	552	-1 897
NTNU Toppundervisning	0	-117	-117
Ramme felles prosjekter	-150	-126	24
Rekrutteringsstillinger	-12 010	-7 873	4 137
SFF/SFI/FME	0	-110	-110
Tematiske satsningsområder	-3 106	-1 977	1 129
Vitenskapelig utstyr	-630	492	1 122
Sum fakultet	-17 751	-5 163	12 588

I 2018 var det budsjettet med nedbygging av avsetninger med 17,7 mill. Resultatet for 2018 ble nedbygging på 5,1 mill. med et budsjettavvik på 12,6 mill. Det har i flere år vært tildelt

flere rekrutteringsstillinger enn det vi har fått i budsjettet til NTNU. Hovedgrunnen til dette har vært ønske om å få i gang aktiviteten tidnok og å bygge ned avsetningene. I 2018 var effekten synlig og vi forventer at den vi fortsette i 2019. Budsjettavviket forklares med at ikke alle tildelte rekrutteringsstillinger startet i 2018. Budsjettavviket for rekrutteringsstillinger ble 4,1 mill. i 2018.

Budsjettavviket for de øvrige RSO prosjektene kan forklares med noe forsinket aktivitet på tematiske satsingsområder, mindre forbruk av driftsmidler på andre RSO-prosjekter og for innovasjon og nyskaping skyldes det at bevilging for satsningen ble overført i helhet første året.

Årsresultat i forhold til prognose levert 2. tertial

Prognosen for 2. tertial var ikke god nok for Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO). Spesielt var vi for optimistiske i forhold til forbruk på rekrutteringsstillinger. Når mest sannsynlige prognose var på 14 mill. i merforbruk og den nedre grense i intervallet på 12 mill. Hele bommen kan knyttet til rekrutteringsstillinger. MH ble nok påvirket av at resultatet fram til 2. tertial var nesten uten avvik knyttet til rekrutteringsstillinger. Vi ser i ettertid at forbruket stagnerte litt på slutten av året, samt at vi ikke hadde budsjettet for refusjoner i det omfang som det ble. Inntektsoverføringen i slutten av året som hadde helårsvirkning påvirket også avviket mellom rapporteringen i 2. tertial. og årsresultatet.

Avsetninger pr 31.12.2018 – Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO)

	Avsetninger 01.01.2018	Resultat 31.12.2018	Avsetninger 01.01.2019
Andre RSO-prosjekter	13 841	475	13 366
Fri prosjektstøtte	1 958	-1 453	3 411
Innovasjon og nyskaping	0	-2 877	2 877
Likestillingsprosjekter	359	-142	501
NTNU Toppforskning	2 281	-552	2 832
NTNU Toppundervisning	-2	117	-119
Ramme felles prosjekter	480	126	354
Rekrutteringsstillinger	11 903	7 873	4 031
SFF/SFI/FME	122	110	12
Tematiske satsningsområder	9 673	1 977	7 696
Vitenskapelig utstyr	118	-492	610
Sum fakultet	40 732	5 163	35 570

For Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO) ble det en god nedbygging i 2018, men også her litt mindre enn budsjettet. Ved utgangen av 2018 har vi en avsetning på RSO på 35,7 mill. Også her er det midler til HUNT4 på 2,7 mill. som vil bli brukt i sin helhet i 2019.

MH-fakultetet har de siste årene tildelt langt flere stillinger enn tildelingen fra NTNU. Vi så i 2018 at dette nå begynner å virke inn på avsetningene. Dette vil fortsette i 2019. MH-fakultetet vil også her tildele et stort antall stillinger, samtidig som virkningen av stillinger tildelt i 2017 og 2018 vil virke inn på resultatet.

Generelt sett har MH-fakultetet god kontroll på avsetningen. Fakultetet ser at det må tas noen grep de neste årene slik at forbruket blir justert i tråd med det forventede inntektsbildet framover.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	11/19	04.03.2019

Budsjett 2019 og VFM 2019

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar revidert budsjett og gir Dekan fullmakt til å starte en prosess for å se på prinsipper og rammer for en ny økonomimodell ved fakultetet og presentere dette på et budsjettseminar for fakultetsstyret og instituttlederne.

Bakgrunn:

Hensikten med denne saken er å informere om endringene i budsjettet som MH ble pålagt å gjøre av Rektor. Budsjettet som ble levert av MH var offensivt og hadde samlet nedbygging på 59 mill.

NTNU hadde god fart i nedbyggingene i 2018 og fakultetenes budsjetter for 2019 hadde samme nedbyggingstakt. Det ville redusert NTNUs avsetninger til et nivå som var altfor lavt. Som en konsekvens av det ble blant annet MH bedt om å redusere budsjettet med 30 mill. MH klarte å redusere budsjettet med 27 mill. på Ramme Drift (RD).

	Budsjett 2019 - Fakultetsstyret	Budsjett 2019 - før krav om reduksjon	Budsjett 2019 - Endelig
Ramme Drift (RD)	38 358	47 021	18 821
Ramme Strategi og omstillingsmidler (RSO)	17 124	12 754	13 617
Sum bevilgningsøkonomi (RT)	55 482	59 775	32 438

Som en konsekvens av økte skjevheter i fordeling av bevilgning og avsetninger mellom fakultet og institutt, er andre kapittel i saken om Viderefordelingsmodellen (VFM). Modellen har behov for å revideres for å redusere skjevhetene som oppstår mellom fakultet og institutt. Samtidig er det ønskelig å utrede konsekvensen av å flytte fastlønnsbudsjettet fra fakultetet til institutt.

Budsjett RD 2019 – konsekvenser av endringer

	Avsetninger 01.01.19	Budsjett 2019	Estimert avsetninger 31.12.19
Fakultet felles	-37 495	-16 596	-54 091
Kjernefasilitet	6 780	421	7 202
IKOM	18 088	1 467	19 555
ISM	17 704	-1 029	16 675
HUNT	20 585	-4 471	16 114
ISB	5 856	1 567	7 423
INB	10 310	-107	10 203
IPH	2 491	12	2 503
KIN	10 428	2 024	12 452
IHG	6 440	-1 444	4 996
IHÅ	83	-664	-581
Sum fakultet	61 271	-18 821	42 450

Rektors krav om å redusere nedbyggingen med 30 mill. ble til stor del tatt fra instituttbudsjettene og fremst der det var budsjettert med nedbygging av avsetninger. Totalt reduserte instituttene budsjettene med 22 mill. og fakultetet med 5 mill.

Vi har tidligere år sett at budsjettet har vært for pessimistisk på inntektssiden. I siste versjon av budsjettet er inntektene fra ekstern finansiert virksomhet (BOA) og andre departement og salgsinntekter økt med 7 mill. Det er en fornuftig endring sett til regnskapet i 2018, som var 20 mill. høyere på de inntektspostene enn opprinnelig budsjettert i 2019. Økningen i inntekter er fordelt på flere institutter.

Kostnadene er redusert med 20 mill. for å nå kravet om 30 mill. i budsjettreduksjon. Egenfinansiering til den ekstern finansierte virksomheten (BOA) er redusert med 3 mill. Trenden de siste årene har vært at egenfinansieringen blir lavere for hvert år etter innføringen av totalkostnadsmodell. Det forventes at denne trenden fortsetter og er mer synliggjort i dette budsjettet. Driftskostnader er redusert med en blanding av utsettelse av aktivitet og bortfall av aktivitet. Her kan det nevnes at blant annet bruken av økte leiestedsinntekter i 2018 til IKOM er satt på vent. ISM har redusert budsjettet på kostnader i forbindelse med ombyggingen av Edda legesenter. Kostnader til seminar, midlertidig lønnskostnader, strategimidler og andre driftsmidler er redusert på andre institutter.

Utviklingen i avsetningen dersom regnskapet 2019 blir som budsjettert, viser at skjevhetene mellom fakultet og institutt øker og at det er behov for å gjøre justeringer i Viderefordelingsmodellen (VFM) for kommende år for å redusere skjevhetene i fordeling av bevilging.

VFM 2019 – behov for justering

Fordeling av bevilgning i 2019 mellom fakultet og institutt er fordelt etter prinsippene for Viderefordelingsmodellen (VFM) som vedtatt i styret i 2017. Henviser til styresak 32/17 for mer informasjon. MH fakultetet tildeles 692 721 000 av NTNU fordelingsmodell i 2019 og det fordeles videre slik:

	2018	2019
MH fellestjenester	146 016	147 878
MH strategisk handlingsrom	3 370	-5 833
MH særfinansiering	5 158	5 158
MH fastlønn IKOM	85 398	86 611
MH fastlønn ISM	114 462	113 997
MH fastlønn ISB	46 244	48 615
MH fastlønn INB	74 446	75 538
MH fastlønn IPH	26 563	27 096
MH fastlønn KIN	11 116	11 165
MH fastlønn IHG	57 218	59 543
MH fastlønn IHÅ	37 348	37 962
IKOM	7 842	9 930
ISM	11 504	9 999
ISB	5 026	6 100
INB	11 535	11 804
IPH	2 924	2 294
KIN	23 631	27 256
IHG	13 390	13 066
IHÅ	4 955	4 542
Total bevilgning	688 146	692 721

	VFM 2018	VFM 2019	Budsjett 2019
MH fellestjenester	154 544	147 203	134 406
IKOM	93 240	96 541	100 685
ISM	125 966	123 996	126 175
ISB	51 270	54 715	56 275
INB	85 982	87 342	88 196
IPH	29 487	29 390	30 915
KIN	34 747	38 421	39 734
IHG	70 608	72 609	74 313
IHÅ	42 303	42 504	42 023
Total bevilgning	688 146	692 721	692 721

MH har valgt en Viderefordelingsmodell (VFM) med åpne indikatorer som er lukket fra KD og NTNU. Effekten av det blir reduserte inntekter på fakultet og økte inntekter på institutt. Det er en skjevhet som vi ser vil fortsette i langtidsbudsjettet og som det er nødvendig å endre for å snu skjevheten i fordeling av bevilgning. Samtidig ligger fastlønn på fakultetsnivå og det skaper utfordringer når fastlønnsbudsjettet stadig øker. Økningen finansieres av fakultetet som dekker det ved økt underskuddet på fakultetsnivå. I tabellen over til venstre er dette illustrert ved at instituttets bevilgning for fastlønnskostnad er summert sammen med øvrige bevilgningen instituttet tildeles. Avviket i viderefordeling av bevilgning i VFM 2019 og budsjett 2019 er økte fastlønnskostnader. Det kommer tydelig frem at de reduserer bevilgning på fakultetsnivå og medfører at det finnes minimale muligheter for å skape handlingsrom for fakultetet.

På bakgrunn av dette vil derfor utrede hvordan vi best skal justere Viderefordelingsmodellen. I tillegg ønsker vi å utrede konsekvenser av å flytte fastlønnsbudsjettet fra fakultet til institutt. Det vil legge handlingsrom på institutt, samtidig som instituttet kan ansvarliggjøres for fastlønnrammen. Vi ønsker å utrede prinsipp og rammer for en ny økonomimodell ved fakultetet og presentere dette på et budsjettseminar for fakultetsstyret og instituttlederne den 13. mai.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	12/19	04.03.2019

Årshjul Fakultetsstyret 2019

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar følgende årshjul for 2019:

Januar/Februar:	<ul style="list-style-type: none">- Godkjenning regnskap- Endelig godkjenning budsjett- Evaluering fakultetsstyret- Studiebarometer (slutten av februar)- Kvalitetsmeldingen utdanning (januar)- Ekstern finansiering - rapportere aktivitet - søknad og innvilget
April/Mai/Juni:	<ul style="list-style-type: none">- HMS-avvik- Studieprogramportefølje - sendes inn til 1. mai- Økonomirapport
August/september:	<ul style="list-style-type: none">- Strategisk stillingsplan- Økonomirapport- Opptakstall utdanning og kjønnsbalanse- Midlertidighet- Sykefravær/IA
November/desember:	<ul style="list-style-type: none">- Budsjett- Langtidsbudsjett- Handlingsplan- Utdanningsstrategi

Årshjulet er ikke uttømmende og det må påregnes endringer.

Bakgrunn:

Aktiviteten ved Fakultet for medisin og helsevitenskap følger til en viss grad et årshjul som legger føringer for hvilke saker som bør drøftes i Fakultetsstyret til hvilket tidspunkt. Dette årshjulet synliggjør fakultetets aktivitet gjennom året. Årshjulet er ikke uttømmende.

ST 13/19 Evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform