

## Møteinnkalling

---

<b>Utvalg:</b>	MH - Fakultetsstyret
<b>Møtested:</b>	30M11, 1930-bygget, Fakultet for medisin og helsevitenskap
<b>Dato:</b>	13.05.2019
<b>Møtestart:</b>	09:30
<b>Møteslutt:</b>	15:30
<b>Merknad:</b>	

---

**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	Magnus Mathisen (fast møtende vara)

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](mailto:bjarne.lein@ntnu.no)

Trondheim 14.05.2019.

Nils Kvernmo  
utvalgsleder

Björn Inge Gustafsson  
sekretær



## Saksliste

<b>Tid</b>	<b>Utvalgs-saksnr</b>	<b>Innhold</b>	<b>Arkivnr.</b>
09.30 - 09.35	ST 14/19	Godkjenning av referat fra forrige møte 04.03.2019. <i>Referatet ble godkjent på e-post etter forrige møte.</i>	
09.35 - 09.55	ST 15/19	Statusrapport - Etablering av medisinutdanning nord i Trøndelag (NTNU Link). <i>Informasjonssak v/ studieprogramleder Ivar Skjåk Nordrum.</i>	2017/2788
09.55 - 10.15	ST 16/19	Dekanens orientering. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>	2017/29100
10.15 - 10.25	ST 17/19	Studentenes orientering. <i>Informasjonssak v/ studentrepresentant.</i>	2017/29100
10.25 - 10.45	ST 18/19	Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet. <i>Informasjonssak v/ Jon Magnussen, prodekan for masterutdanninger.</i>	2017/15448
10.45 - 11.15	ST 19/19	Evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform. <i>Vedtakssak v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>	2017/29100
11.15 - 11.45		Lunsj.	
11.45 - 14.45		Økonomiseminar for fakultetsstyret og instituttlederne.	
14.45 - 15.05	ST 20/19	Flytte fastlønnskostnader fra dekannivå til instituttnivå. <i>Vedtakssak v/ kst. seksjonsleder økonomi Morten Westbye.</i>	2019/13396
15.05 - 15.30	ST 21/19	Økonomimodell for MH-fakultetet. <i>Vedtakssak v/ kst. seksjonsleder økonomi Morten Westbye.</i>	2017/7730



**ST 14/19 Godkjenning av referat fra forrige møte 04.03.2019**

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	15/19	13.05.2019

## Statusrapport - Etablering av medisinedanning nord i Trøndelag (NTNU Link)

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Se vedlagte orientering fra studieprogramleder ved profesjonsstudiet i medisin.

### Vedlegg:

- 1 Orientering om det nye desentraliserte studieløpet (NTNU Link Nord-Trøndelag) ved profesjonsstudiet i medisin

## Orientering om det nye desentraliserte studieløpet (NTNU Link Nord-Trøndelag) ved profesjonsstudiet i medisin

Til: Fakultetsstyrestyret ved MH

Fra: Studieprogramleder ved profesjonsstudiet i medisin

Fakultetsstyret vedtok i mars 2017 å etablere et studieløp for legestudenter i Nord-Trøndelag (styresak ST9/17)<sup>1</sup>. Dette er et desentralisert studieløp fra 3. studieår for inntil 16 av 135 studenter på et studentkull ved medisinstudiet ved MH-fakultetet. Studieløpet bygger på læringsmodellen langsgående integrert klinisk tjeneste (Link)<sup>2</sup>. De første studentene begynte høsten 2018.

Studieløpet er et samarbeidsprosjekt mellom flere parter. Helse Nord-Trøndelag (HNT) og MH-fakultetet er hovedpartnere, og har inngått en samarbeidsavtale som varer frem til 30. juni 2022. Prosjektet finansieres av MH og HNT, og kostnadene deles likt. Prosjektet er organisert med en prosjektgruppe og en styringsgruppe. Styringsgruppen består av administrerende direktør i HNT, rådmann i Levanger kommune og dekan ved MH.

Budsjettet frem til 2024 var opprinnelig på 10 mill. i 2018, 13,5 mill. i 2019 og på ca. 14 mill. årlig fra 2020. Regnskapstillene for 2018 viser kostnader på kun 3,5 mill. Dette skyldes dels lavere lønnskostnader til nye vitenskapelige stillinger grunnet senere ansettelse enn planlagt, og vil derfor ikke ha innvirkning på videre budsjettering. Dels skyldes dette lavere driftskostnader enn budsjettert grunnet færre studenter i studieåret 2018/2019 enn planlagt for<sup>3</sup>, og en lite benyttet post til andre driftsutgifter som var begrunnet i usikkerhet da budsjettet ble laget i 2017. Revidert budsjett for 2019 er derfor redusert med ca. 20%. Langtidsbudsjettet vil bli justert i henhold til driftsresultater og erfaringer, og det forhold at maksimalt antall studenter (16+16) først vil være i Link-studieløpet om et par år, og også at siste studieår skal tilrettelegges slik at studentene kan ha base i Levanger.

Høsten 2018 begynte 8 legestudenter fra kull 2016 på studieløpet Link med base i Levanger. Disse studentene er nå snart ferdige med sitt første studieår ved Link. Til sommeren skal de ha eksamen i Trondheim sammen med de andre studentene på kull 2016. Studentene har deltatt på undervisning i

<sup>1</sup> Saksfremlegg og vedtak er også tilgjengelig i dokumentbiblioteket for medisinstudiet under avsnitt rapport 2016: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Dokumentbibliotek+for+undervisere+ved+medisinstudiet>. Saksfremlegget redegjør for bakgrunnen for dette studieløpet.

<sup>2</sup> Link er LIC på engelsk (longitudinell integrated clerkship) Dette er en veldokumentert effektiv læringsmodell bygd på kjente pedagogiske prinsipper. Modellen er opprinnelig utviklet for desentraliserte utdanninger i Australia og Canada, men er nå er tatt i bruk også ved utdanninger i større byer i flere andre land inkludert USA, og ved anerkjente universitet som Harvard Medical School. NTNU er en av de aller første som prøver denne læringsmodellen i Europa sammen med 3-4 andre medisinstudier.

<sup>3</sup> I studieåret 2018/2019 hadde Link 8 studenter (3. år) = 8 studenter, 2019/2020 blir det 11 (3.år) + 8 (4. år) = 19 studenter, 2020/2011 16 (3.år) +11 (4.år) = 27 studenter, og 2021/2022 16 (3.år) + 16 (4.år) = 32 studenter. Det er kostnader knyttet til hver student som reiser til Trondheim, reiser og overnatting i Namsos, og utgifter knyttet til gjennomføring av klinisk undervisning. Disse kostnadene vil øke de første årene inntil stabil studiedrift med 16 studenter på hvert studieår er etablert.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
Postboks 8905 7491 Trondheim Norway	postmottak@mh.ntnu.no www.ntnu.no/mh	Harald Hardrådes gate 13 1930-bygget, 2. etg.	+47 9163 9062	Ivar Skjåk Nordrum, studieprogramleder <a href="https://www.ntnu.no/ansatte/ivar.nordrum">https://www.ntnu.no/ansatte/ivar.nordrum</a> ivar.nordrum@ntnu.no

Trondheim i fag som ikke tilbys i Levanger (enkelte basalfag, samt de kliniske fagene nevrokirurgi og torakskirurgi) enten med eget undervisningsopplegg eller sammen med resten av kull 2016. Omfanget av dette er typisk fire fredager i semesteret, samt enkelte andre ukedager. Hver Link-student har også vært 2 dager ved Sykehuset Namsos hver måned for klinisk undervisning i ØNH-fagene og nevrologi. Studentene, enten de studerer ved Link eller i Trondheim, har for øvrig tilgang på de samme læremidlene i det elektroniske læringsstøttesystemet Blackboard (som presentasjoner, opptak, progresjonstester og PBL-oppgaver etc.). Til høsten begynner denne første gruppen med 8 Link-studenter på sitt andre studieår ved Link, mens 11 studenter fra kull 2017 begynner på sitt første år ved Link. I fotnote 3 er det lenker til flere informasjonskanaler om Link <sup>4</sup>.

Utfordringer studentopptak: Link er dimensjonert for 16 studenter per opptak. Rekrutteringen er nå søknadsbasert og frivillig fra de studentkull som er i sitt andre studieår i Trondheim. Det er nødvendig å fylle alle de 16 studieplassene fra høsten 2020. Det diskuteres ulike muligheter: a) søknadsbasert i første eller andre studieår med tro på at det blir konkurranse om plassene, b) loddtrekning dersom det er færre enn 16 søkere eller c) søknad til medisinstudiet ved NTNU med studieløp Link gjennom Samordna opptak.

Ansettelse: På prosjektet er det gjennomført ansettelse i fire vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis/professor) i 50% stillingsandel, og av en 50% Link-koordinator/førsteamanuensis. Alle har 50% klinisk stilling ved Sykehuset Levanger. Fire fastleger i Levanger er ansatt som 20% universitetslektor. Det lyses nå ut en 20% universitetslektorstilling ved Namsos Sykehus. I tillegg har HNT ansatt en konsulent/studiekonsulent i 100% stilling.

Forskning og formidling: a) MH-fakultetet har lyst ut en stipendiatstilling innen medisinsk og helsefaglig forskning. Stilling er knyttet til PLUS-senteret (Senter for pedagogikk, læring og undervisning) ved fakultetet, og forskningsområdet er Link. b) HNT har finansiert et forskningsprosjekt som tar utgangspunkt i fokusgruppeintervjuer med leger ved HNT og Link-studenter. Sosiologisk poliklinikk i Trondheim har oppdraget, og problemstillingen er hvordan Link-studieløpet vil påvirke det faglige miljøet i helseforetaket. c) Link vil til høsten bli presentert på den årlige internasjonale konferansen for medisinstudier som anvender Link-modellen <sup>5</sup>.

Andre aktiviteter gjennomført: Det er utført et omfattende forankringsarbeide i de ulike fagmiljøene i HNT og ved MH/St. Olavs hospital. Det er etablert et godt samarbeid med kommunehelsetjenesten og med simulatorsenteret ved Nord universitet i Levanger.

Sluttkommentar: Studieløpet Link er iverksatt etter relativt kort planleggingsfase. Forankringer i fagmiljøene, ansettelse og infrastruktur som lesesaler er på plass. Gjennomføringen av det første studieåret ved Link har vært vellykket. Prosjektet har høstet mange viktige erfaringer som er nyttige i det videre arbeidet. Innsatsen og velviljen fra studenter og ansatte har vært upåklagelig. Kostnadene ser ut til å bli noe mindre enn først antatt. I det litt større perspektivet vil det i fremtiden være behov flere desentraliserte studieløp med langsgående integrert tjeneste i landet dersom fakultetene skal svare på samfunnsoppdraget om kommende kvalitetskrav til medisinstudiene og økt opptak av legestudenter i landet.

<sup>4</sup> NTNU Link - Desentralisert legeutdanning: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/NTNU+Link+-+Desentralisert+legeutdanning>  
Blogg NTNU Link: <https://www.ntnu.no/blogger/link/> og studentenes Instagram: [https://www.instagram.com/ntnu\\_link/?hl=nb](https://www.instagram.com/ntnu_link/?hl=nb)

<sup>5</sup> CLIC – The Consortium of Longitudinal Integrated Clerkships: <https://climed.com/>



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	16/19	13.05.2019

## Dekanens orientering

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Informasjon til styret om aktuelle saker.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	17/19	13.05.2019

## 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	18/19	13.05.2019

## Utvikling av studieprogramporteføljen ved MH-fakultetet

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

### Bakgrunn:

Strategisk utvikling av studieprogramporteføljen handler om å ha en aktiv og fremtidsrettet tilnærming på helhetstilbudet, samtidig som vi ivaretar eksisterende tilbud og utnytter studieplassene optimalt.

Fakultetsstyret vedtok høsten 2018 strategisk mål om forskningsbaserte og samfunnsrelevante program for fremtiden. Som følge av fusjonen har Fakultet for medisin og helsevitenskap vært NTNUs fakultet med mest gjennomgripende studieprogramendringer. Vi skal både aktivt se fremover og ivareta implementering og kvalitet i vedtatte endringer fra perioden 2018-2020 hvor det meste vil være implementert ca. 2025. I tillegg justeres program som følge av RETHOS.

### Dagens studietilbud og faglig integrasjonsarbeid

NTNU tilbyr en bred portefølje av studietilbud innenfor medisin og helsefag. I inneværende studieår tilbyr Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) 29 gradsgivende studieprogram (inkludert ph.d.) og en lang rekke budsjet- og eksternfinansierte videreutdanninger. Per april 2019 er det 6789 studenter som har en aktiv studierett ved MH.

Fakultetet er godt i gang med å samordne og effektivisere studieporteføljen, i tråd med anbefalingene fra det faglige integrasjonsprosjektet og fakultetets strategi. I 2018 og 2019 har vi opprettet fire nye masterprogram som har erstattet ni tidligere studietilbud, i tillegg til at 12 videreutdanninger i sykepleie er erstattet av seks samordnede videreutdanninger. Det faglige integrasjonsarbeidet vil i all hovedsak bli sluttført i studieåret 2020/2021, da vi ønsker å etablere sju nye studieprogram på bachelor- og masternivå som erstatning for 13 eksisterende tilbud.

Denne implementering av totalt 11 nye studieprogram og nedleggelse av 22 studieprogram samt endringene på videreutdanninger, betyr også at studenter skal tilbys både nye og gamle program parallelt en lang periode, og ivaretas gjennom overgangsordninger. Det krever ekstra innsats av kompetente ansatte i årene fremover for å gi kvalitetssikret gode tilbud.

### **Utvikling av fremtidig studieprogramportefølje**

Samtidig som vi innfører større endringer i studieporteføljen på kort sikt, har MH fokus på utvikling av fremtidig studietilbud i et lengre perspektiv. Disse strategiske vurderingene gjøres med utgangspunkt i både samfunnets og tjenestenes kommende behov og fakultetets nåværende faglige styrker.

I 2018 vedtok fakultetsstyret flere strategiske mål for utdanningsfeltet for perioden 2019-2025, med tilhørende tiltak. Et viktig strategisk mål er at alle våre utdanninger er forskningsbaserte og samfunnsrelevante. Et av tiltakene vi har satt i gang i 2019 er å utarbeide en strategisk plan for utvikling av studieporteføljen innenfor grunnutdanning og etter- og videreutdanning. I løpet av våren 2019 diskuterer vi saken med våre åtte institutter, og tidlig på høsten vil vi utarbeide et utkast til plan med grunnlag i vurderingene. Det er viktig at fagmiljøene ser et godt stykke fremover, tenker høyt rundt tilbudene instituttet ønsker å ha mer av, mindre av, øke/minke måltall, se i forhold til kapasitet, kompetanse, flaskehals etc.

### **RETHOS**

Høsten 2017 satte Kunnskapsdepartementet i gang et arbeid med å utarbeide nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene. I 2018 ble det vedtatt en felles forskrift for rammeplan for alle grunnutdanningene, som blant annet inkluderer 12 ulike læringsutbyttebeskrivelser som skal gjelde for alle de helse- og sosialfaglige utdanningene. I tillegg utarbeides det forskrifter om retningslinjer for hver enkelt utdanning. De nye retningslinjene skal beskrive formålet med den enkelte utdanning og forventet sluttkompetanse i form av læringsutbytte for ferdige kandidater.

Ved MH omfattes følgende studieprogram av RETHOS:

- Fase 1: De rammeplanstyrte bachelorprogrammene i ergoterapi, fysioterapi, radiografi, sykepleie og vernepleie. De programspesifikke retningslinjer er vedtatt av KD, og nye studieplaner basert på disse skal implementeres fra studieåret 2020/2021.
- Fase 2: De øvrige helsefaglige grunnutdanningene som i dag ikke har rammeplan; bachelor i audiologi, master i farmasi og medisinstudiet. De programspesifikke retningslinjene for disse utdanningene forventes vedtatt til høsten, og nye studieplaner skal implementeres fra studieåret 2021/2022.
- Fase 3: Bachelor i paramedisin, helsesykepleierutdanningen, master i avansert klinisk allmennsykepleie. Det pågår for tiden en høring om retningslinjene for paramedisin og avansert klinisk allmennsykepleie, og det er i ferd med å settes ned en programgruppe som skal utforme forslag for helsesykepleie. Vi avventer nærmere informasjon om videre prosess og tidspunkt for implementering.

RETHOS innebærer relativt store studieplanendringer for mange av MHs studieprogram i de nærmeste par årene. Dette skjer parallelt med sammenslåinger/faglig integrasjon.

MH vil tilby følgende gradgivende studieprogram i studieåret 2020/2021

Nivå	Studieprogram	Stuedsted	Studieretninger
Bachelor	Audiologi	Trondheim	-
Bachelor	Bevegelsesvitenskap	Trondheim	-
Bachelor	Ergoterapi	Gjøvik Trondheim	-
Bachelor	Fysioterapi	Trondheim	-
Bachelor	Radiografi	Gjøvik Trondheim	-
Bachelor	Sykepleie	Gjøvik Trondheim Ålesund	-
Bachelor	Vernepleie	Trondheim	-
Cand.med.	Medisinstudiet	Trondheim	-
Master	Farmasi	Trondheim	-
Master	Folkehelse	Gjøvik Trondheim	-
Master	Global Health	Trondheim	-
Master	Helseinformatikk	Trondheim	-
Master	Helseledelse	Ålesund	-
Master	Klinisk helsevitenskap	Trondheim	- Fedme og helse - Smerte og palliasjon
Master	Klinisk sykepleie	Gjøvik Trondheim Ålesund	- Anestesisykepleie - Avansert klinisk sykepleie - Barnesykepleie - Kreftsykepleie - Intensivsykepleie - Operasjonssykepleie
Master	Medisinsk bildeteknologi	Trondheim	- MR - Ultralyd
Master	Molecular Medicine	Trondheim	-
Master	Neuroscience	Trondheim	-
Master	Physical Activity and Health	Trondheim	- Exercise Physiology - Movement Science - Occupational Science
Master	Psykisk helse	Trondheim	- Barn og unges psykiske helse og barnevern - Miljøterapeutisk arbeid - Psykisk helsearbeid

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	19/19	13.05.2019

## Evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform

### Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

### Bakgrunn:

Periodisk evaluering av Fakultetsstyrets arbeid og arbeidsform.

### Vedlegg:

- 1 Mandat for fakultetsstyrer
- 2 Forretningsorden for fakultetsstyrer

### 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.

## 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.



## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	20/19	13.05.2019

## Flytte fastlønnskostnader fra dekannivå til instituttnivå

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner å flytte fastlønnskostnadene til instituttnivå. Fakultetsstyret gir Dekan fullmakt til å jobbe videre med fordeling av bevilgning til fastlønnskostnadene. Forslag til fordeling blir presentert på neste fakultetsstyremøte.

### Bakgrunn:

Enhet	Budsjett 2018	Regnskap 2018	Budsjettavvik	Budsjett 2019
IKOM	72 838	83 460	-10 623	83 825
ISM	107 159	110 279	-3 120	113 446
ISB	42 368	47 824	-5 456	48 123
INB	70 886	71 010	-124	73 866
IPH	24 910	27 070	-2 160	26 976
KIN	10 870	12 491	-1 621	12 478
IHG	56 709	60 012	-3 303	61 247
IHÅ	34 781	35 671	-891	37 481
<b>Sum</b>	<b>420 520</b>	<b>447 818</b>	<b>-27 298</b>	<b>457 442</b>

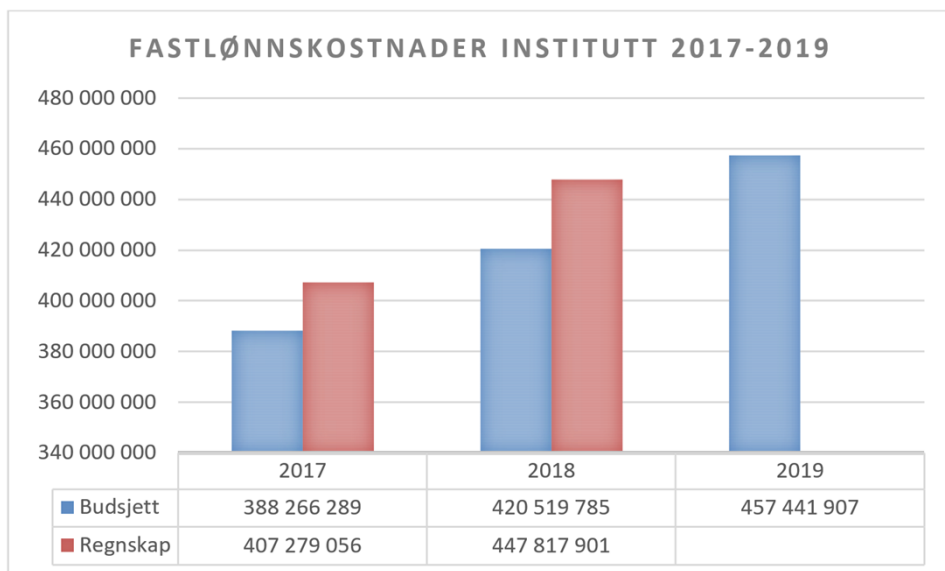
Fakultetet har de siste årene hatt en betydelig vekst i kostnader knyttet til fastlønnrammen til instituttene som ligger på dekannivået. Tabellen over viser utviklingen i fastlønnsbudsjettene til instituttene. Det har vært budsjettert med vekst i lønnskostnadene men den regnskapsførte veksten har vært vesentlig høyere. Budsjettavviket som har oppstått har vært kostnadsført mot fakultetet og i 2018 ble Dekanens strategiske handlingsrom brukt for å dekke deler av avviket. I årets budsjett er Dekanens strategisk handlingsrom satt til null som konsekvens av at fastlønnsbudsjettet øker for mye. Budsjettavviket på fastlønn har gitt et underskudd i fakultetsøkonomien på dekannivå mens avsetningene på instituttnivå har økt. Det har skapt avsetninger på instituttnivå som egentlig ikke er reelle hvis en tar høyde for overforbruk på fastlønn.

Det er instituttene som har kunnskap om stillingene som ligger i fastlønsrammen, men den økonomiske oppfølgingen ligger på fakultetet. Dette har medført at instituttene ikke har erfart konsekvensene av merforbruket og dermed ikke har hatt insentiver for bedre oppfølging av fastlønsrammen.

Grunnlaget for årets fastlønsbudsjett er en prognose på regnskapstall pr oktober 2018 justert for lønnsvekst på 4 %. Det budsjettet burde være nok til å ta høyde for mindre endringer og lønnsvekst. Etter de tre første månedene i år er prognosen ett budsjettavvik tilsvarende tidligere år. Dette er en utvikling fakultetet ikke har økonomi til å håndtere og det må iverksettes noen tiltak for å styre fastlønskostnadene mot budsjett.

Med bakgrunn i den økonomiske situasjonen for fakultetet er det ikke bare fastlønskostnadene på instituttene som gjennomgås. Samme prosess gjøres på fakultetsseksjonene og lønskostnadene der. Det skal også gjennomføres en gjennomgang av øvrige kostnader som ligger på dekanivået.

### Utvikling i fastlønskostnader hos instituttene



I tabellen over er budsjett og regnskapsførte fastlønskostnader hos instituttene i 2017-2019. I dette grunnlaget er det kun tatt med kostnader ført på fastlønskostnadsstedet. Utviklingen i fastlønskostnadene på institutt var fra 2017 til 2018 på 10 %. Det er en økning som er langt over lønnsoppjøret som har ligget på 2,5 % - 4 %. Basert på regnskapsførte fastlønskostnader de første tre månedene i 2019 er tendens den samme som tidligere år med budsjettavvik på 6 % eller 7,8 mill. I denne summen vet vi at det er en del feilførte lønskostnader som har blitt identifisert i den pågående gjennomgangen av fastlønskostnadene. Avvikene som er indentifisert vil bli korrigert til 1. tertial og redusere budsjettavviket med sannsynlig årseffekt på 3-5 mill.

### Bemanningsoversikt

Fakultetet har satt i gang en prosess for gjennomgang av fastlønskostnadene på instituttnivå. I dag har vi ikke komplette bemanningslister og det er nødvendig for å kunne forklare hvorfor denne økning skjer og samtidig kunne se hvor det er mulig å gjøre tiltak på kort sikt og lang sikt for å bremse utviklingen. I første omgang er instituttene bedt om å kvalitetssikre hvorvidt

ressurser som belaster fastlønn i realiteten skal belastes den eksternfinansierte aktiviteten eller rektors strategiske midler. Denne ryddeprosessen har avdekket feilføringer som går tilbake flere år.

Videre prosess er ytterligere kvalitetssikring av stillingene med fokus på vikarbruk, midlertidige stillinger og vakante stillinger. Dette gjennomføres i løpet av mai og blir grunnlaget i bemanningsoversikten som beregning av fastlønnskostnader baseres på.

Bemanningsoversiktene som nå lages pr. institutt blir viktige verktøy for instituttene fremover, både som oppfølgingsverktøy og som bemanningsverktøy frem til Bevisst bemanning lanseres.

### **Konsekvens av å flytte fastlønnskostnader til instituttnivå**

For å komme videre med endret økonomimodell er det vesentlig at fastlønnssammenheng er kvalitetssikret og det finnes bemanningsoversikter som dokumenterer grunnlaget når fastlønnskostnadene flyttes fra dekanivå til instituttnivå.

Det er nødvendig å ta noen grep for å endre utviklingen i fastlønnskostnadene. Fakultetet har en høy andel fastlønnskostnaden i forhold til bevilgning og det påvirker blant annet handlingsrommet til Dekan. Samtidig som fastlønnskostnadene øker, har fakultetet et avbyråkratiserings- og effektiviseringskrav (ABE-kutt) som reduserer bevilgningene årlig. ABE-kuttet i bevilgning er 5-6 mill. pr år og det er vanskelig å kompensere for reduksjonen med økning i andre deler av bevilgningen. Det bør diskuteres om dette kuttet bør delvis videreføres til instituttene slik det gjøres fra Rektor til fakultetene.

Skal fakultetet ha en bærekraftig økonomi i årene som kommer må det tas ytterligere grep utover å fordele ABE-kuttet for å redusere fastlønnskostnadene. Det innebærer at fastlønnskostnadene basert på de bemanningslistene som det nå jobbes med, ikke kan bli fullfinansiert. Hvor stor reduksjon det blir er ikke klart enda, men det må regnes med kutt i finansiering av fastlønnskostnader. De underfinansierte fastlønnskostnadene dekkes inn gjennom delvis bruk av avsetningene til instituttene og tiltak for å redusere bruken av vikarer og midlertidige stillinger. Å la vakante stillinger er også et mulig tiltak for å få budsjettene til å balansere med bevilgningen. Det vil utarbeides forslag til fordeling av fastlønnbevilgning som presenteres i neste fakultetsstyre.

Ved å flytte ansvaret for fastlønn til instituttene vil merforbruk måtte dekkes opp av instituttets midler, enten interne eller eksterne. Gjennom økt ansvar på instituttnivå vil man få bedre kvalitetssikring av ressurskapasiteten opp mot ressursbehovet og kjerneaktivitetene. Det ligger også en mulighet hos instituttene til å bruke de eksternfinansierte prosjektene mer aktivt inn mot reduksjon i fastlønnskostnadene. Når ansvaret for fastlønnskostnadene er instituttens vil det øke insitamentet for å benytte den muligheten. Instituttene vil også få en helhetlig oppfølging av egne økonomi som kan skape positive effekter som mindre bruk av vikarer, midlertidige stillinger etc. Det å ha oppfølgingen av fastlønnskostnadene der de genereres forventes også å ha en positiv effekt på budsjettkvaliteten og utviklingen av fastlønnskostnadene.

### **Strategiske stillingsmøter**

Det er ønskelig å opprettholde strategiske stillingsmøter for å kunne gjøre omfordelinger av stillinger i henhold til fakultetets strategier og handlingsplaner. Disse foreslås lagt til våren, slik at beslutning om stillinger kan fattes før sommeren og effektueres i forkant av nytt budsjettår sammen med fastlønnssammenhengene.

## Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	21/19	13.05.2019

## Økonomimodell for MH-fakultetet

### Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner at fakultetets viderefordelingsmodell justeres for å redusere skjevhetene i avsetninger mellom dekan (nivå 2) og institutt (nivå 3), og mellom institutter. Dekan gis mandat til å jobbe videre med modell for fordeling av bevilgning som vedtas i Fakultetsstyret og som implementeres i 2021.

### Oppsummering

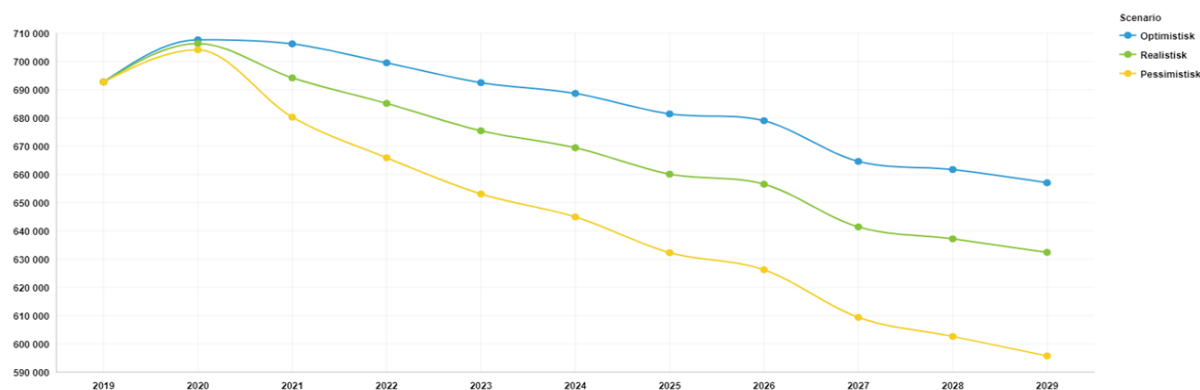
Det foreslås at ny økonomimodell fases inn over tid for å sikre at vi har nok kapasitet til å ta imot endringene og samtidig har tid til å bidra i prosjekter som er iverksatt fra nivå 1.

Det første og viktigste er å flytte fastlønnskostnadene nærmere der aktiviteten er. Det kommer mest sannsynlig til å oppleves som mer arbeidskrevende for instituttene. Samtidig vil nivå 3 få større ansvar for totaløkonomien som kommer til å oppleves som positivt. Det vil også skape større handlingsrom.

Neste steg henger sammen med flytting av fastlønn og handler om fordeling av bevilgning til fastlønn. Her kommer det til å bli innstramminger i bevilgning for å få økonomi til å balansere. Siste del av ny økonomimodell er å lage ny viderefordelingsmodell, alternativt endre på eksisterende modell. Det foreslås at den implementeres for budsjettåret 2021.

## Bakgrunn:

Fakultetets bevilgning fordelt gjennom RFM



Med utgangspunkt i grafen over som viser utviklingen i bevilgningen på ramme drift (RD) de neste 10 årene kan MH forvente å få mindre bevilgning fra 2021. Trenden er ikke unik for MH og det er flere fakulteter har lignende utvikling. Hovedforklaringen til denne nedgangen er avbyråkratiserings- og effektiviseringskravet (ABE-kuttet) som NTNU har og som fordeles ut andelsvis til fakultetene. For MH utgjør dette kuttet er en reduksjon i bevilgning på 5-6 mill. i året. Utover dette ligger et styrevedtak på NTNU at rektors handlingsrom skal økes fra 13,5% til 15% fra 2017 over en fireårsperiode. Økningen i handlingsrommet vil ikke ha effekt på ramme drift bevilgning men kommer til å påvirke fremtidig strategi og omstillings bevilgning (SO) til fakultetet.

Det er disse bevilgningsinntektene som er utgangspunktet for hva som viderefordes i fakultetets viderefordelingsmodell (VFM). Fakultetet har i dag en budsjettmodell som viderefordeler bevilgningen i tre deler. Det er fakultetets fellestjenester (inkl. strategisk handlingsrom og særfinansiering), fastlønnskostnader fordelt pr. institutt og driftsrammene til instituttene. Av disse tre er bevilgning av fastlønnskostnader i VFM den største andelen av bevilgningen på ramme drift (RD). Fordelingsmodellen er laget slik at fastlønnskostnadene er fullfinansiert gjennom bevilgningsmodellen. Det er en av hovedårsakene til budsjettavvik og store skjevheter i avsetningene mellom fakultet og institutt. I regnskapet for 2018 hadde fakultetet et underskudd på 14,9 mill. mens fakultetsnivået hadde et underskudd på 31,9 mill. Underskuddet kan til stor del kan forklares med budsjettavvik på fastlønn. Pr. mars i år ser vi samme trend med budsjettavviket på fastlønn på 7,8 mill. Som nevnt i sak 20/19 om fastlønn vil gjennomgangen av fastlønnskostnaden bremse denne utviklingen noe grunnet rydding av feilførte lønnskostnader. Det vurderes også fortløpende om det skal settes inn andre tiltak for å redusere utviklingen budsjettavviket.

Videre i saken beskrives utfordringene med at VFM modellen fordeler for mye bevilgning og hvordan det kan justeres i nåværende modell. En slik endring vil redusere skjevhetene i mellom fakultet og institutt. Detaljene i dagens VFM modell blir ikke beskrevet i denne saken og det henvises til styresak 32/17 som har en grundig forklaring av modellen.

Med denne bakgrunnen er det nødvendig å gjøre endringer i viderefordelingsmodellen for å redusere skjevheten i fordeling av bevilgning til neste års budsjett.

## Fordeling av bevilgning

Enheter	VFM 2018	VFM 2019	Budsjett 2019
MH fellestjenester	154 544	147 203	134 405
Fastlønn	452 795	460 527	473 325
Driftsrammer instituttene	80 808	84 991	84 991
Total bevilgning	688 146	692 721	692 721

VFM modellen er laget slik at fakultetet tar risikoen dersom det viderefordes mer bevilgning enn fakultetet mottar i rammefordelingsmodellen (RFM). Når fastlønnskostnadene øker slik de har gjort de siste årene blir avviket mellom hva fakultetet får i RFM og hva som viderefordes i VFM så stort at det er nødvendig å gjøre tiltak for å fordele mindre av bevilgningen til instituttene. Viderefordeling av bevilgning er fordelt i:

- MH fellestjenester
- Fastlønnskostnader på instituttene
- Driftsrammene til instituttene

Som nevnt innledningsvis og som vises i tabellen over, er finansieringen av fastlønn den største bevilgningsdelen i VFM. Utviklingen i disse lønnskostnadene har vært mye større enn pris- og lønnsvekst og det medfører at modellen fordeler mer bevilgning til fastlønn og det på bekostning av bevilgningen som fakultetet trenger til å finansiere fellestjenestene. Konsekvensen av dette blir underfinansiert fakultetsnivå.

Utfordringen med dagens modell er utviklingen i fastlønnskostnadene til instituttene og at budsjettavvik på fastlønn ikke har noen økonomisk konsekvens for instituttene. En annen utfordring med modellen er at budsjettet på fastlønn har vært håndtert på fakultetsnivå. Mangelfulle bemanningsoversiktene i personalsystemet og vakante stillinger som det ikke har vært oversikter på, har vært medvirkende årsaker til budsjettavvik på fastlønnskostnadene. Konsekvensen av dette ble stort underskudd på fastlønn i 2018 (27 mill.) og trenden ser ut til å vedvare i 2019 (budsjettavvik på 7,8 mill. pr mars).

### Kartlegging av ny VFM modell

Vi har sett på muligheten og hvilke konsekvenser det vil medføre å innføre ny VFM modell. Utgangspunktet var å se på muligheten for å ha en VFM modell som er mest mulig lik rammefordelingsmodellen til NTNU. Bakgrunnen for det var at en viderefordelingsmodell som er mest mulig lik modellen som fakultetet får finansiering fra nivå 1 på NTNU, ville redusere skjevhetene mellom nivå 2 og nivå 3. Det er også flere andre fakultet som har denne tilnærmingen i sine VFM modeller.

Det ble laget to modellforslag som ble diskutert i instituttleder møte. I begge modellene var det ikke gjort noen tilpasninger fordi vi ønsket en prinsippdiskusjon rundt modellene. Modellene uten tilpasninger er ikke bærekraftige fordi det er store ulikheter mellom instituttene. Det resulterer i stor skjevhet i fordeling av bevilgning. Det er tidskrevende å lage tilpasninger i modellen som ivaretar alle. Før det legges frem forslag om ny fordelingsmodell bør det gjøres en grundig gjennomgang av tilpasningene og prinsippene i ny modell. Ut fra denne første runden av kartlegging er det mest hensiktsmessig å beholde nåværende VFM modell og heller se hvordan den kan justeres for å få bedre fordeling av bevilgningen.

## Flytting av fastlønnskostnader i viderefordelingsmodellen

<b>Fastlønnskostnader eksl. KF</b>	<b>Bevilgning fastlønn 2019</b>	<b>Lønnsbudsjett 2019</b>
MH felles	-134 406	77 235
IKOM	-83 825	83 825
ISM	-113 446	113 446
ISB	-48 123	48 123
INB	-73 866	73 866
IPH	-26 976	26 976
KIN	-12 478	12 478
IHG	-61 247	61 247
IHÅ	-37 481	37 481
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>-591 848</b>	<b>534 677</b>

Å flytte fastlønnskostnadene fra fakultet til institutt foreslås i sak 20/19 og som tabellen over viser, er disse kostnadene fullfinansiert i VFM. For MH felles vises hele bevilgningen og den er større enn lønnskostnadene siden den også inneholder finansiering av drift. I VFM modellen er det ikke behov for å gjøre modelltekniske endringer i forbindelse med at fastlønnskostnadene flyttes. Det som må justeres er størrelsen på beløpene som viderefordes til instituttene. Summen av viderefordeling må ikke overstige bevilgningen fakultetet får i RFM.

## Balansere bevilgning mellom fakultet og institutt

<b>Enhet</b>	<b>Avsetninger 01.01.2019 i mill.</b>	<b>Budsjettert avsetninger 31.12.2019 i mill.</b>
MH felles	37 464	53 952
IKOM	-21 798	-22 414
ISM	-38 290	-32 790
ISB	-8 611	-11 426
INB	-10 060	-9 869
IPH	-2 491	-2 503
KIN	-10 428	-12 452
IHG	-6 436	-4 992
IHÅ	-620	44
<b>Sum avsetninger</b>	<b>-61 271</b>	<b>-42 450</b>

For å unngå at skjevhetene i avsetninger øker er det nødvendig å gjøre innstramminger i hvordan nåværende VFM modell fordeler bevilgning. Målet må være å ha en balansert fordeling av avsetninger mellom fakultet og institutt. En korrigering av fordeling av bevilgning bør gjøres med virkning fra neste års budsjett. Som strakstiltak innværende år, bør bevilgning for eventuelle budsjettavvik på fastlønn i 2019 holdes tilbake på fakultetsnivå. Fordeling av budsjettavviket på fastlønnskostnader i 2018 bør også vurderes viderefordelt etter budsjettavvik. Tabellen over viser at fakultetets fellestjenester øker underskuddet sitt med 16,4 mill. i 2019 hvis budsjettet overholdes. Årsaken skyldes at det viderefordes for mye bevilgning til fastlønn og driftsrammene til instituttene. En reduksjon i bevilgningen som finansierer fastlønn og driftsrammene til instituttene kan være et alternativ. Ettersom utviklingen i fastlønnskostnadene er hovedårsaken til situasjonen fakultetet står i, anbefales det at reduksjonen i første omgang gjøres i bevilgningen til fastlønnskostnadene.

Fordeling av denne reduksjonen må det jobbes videre med. Det finnes flere mulighet å gjøre dette på men det er behov for å ha klar bemanningsoversikten før innstramningen fordeles. Derfor foreslås det at fordeling av bevilgning til fastlønn gjøres når bemanningsoversikten er ferdig. Finansieringsrammene til fastlønn presenteres og godkjennes i neste fakultetsstyremøte.

### **Konsekvenser**

Situasjonen er at fakultetet har for høye kostnader i forhold til bevilgning og det må gjøres noen grep for å få økonomien til fakultetet bærekraftig over tid. Fastlønnskostnadene øker for mye i forhold til pris og lønnsvekst og tiltak bør iverksettes for å bremse utviklingen som har vært de siste årene. Ved å redusere bevilgningen til fastlønn vil instituttene måtte redusere kostnadene. En konsekvens av å gi redusert bevilgning til fastlønnkostnadene er at instituttene vil måtte bruke deler av avsetningene til å kompensere for redusert bevilgning dersom de ikke klarer å redusere i samme takt som bevilgningen reduseres. Ved å fordele mindre bevilgning til instituttene vil underskuddet til fakultetsnivået reduseres. På den måten reduserer vi skjevhetene som har oppstått mellom fakultet og institutt. Å bruke avsetninger for å dekke underfinansierte fastlønnskostnader er ikke en løsning som er holdbar over tid siden deler av avsetningene til instituttene er forpliktelser og øremerkede bevilgninger til forskning og utdanningsaktivitet. Det er heller ikke ønskelig at alle avsetninger skal brukes opp. Avsetningene vil også forsvinne fort dersom dagens bemanning og bruk av vikarer og midlertidige stillinger opprettholdes.

### **Dekanens strategiske handlingsrom**

I 2018 ble mesteparten av handlingsrommet brukt til å finansiere budsjettavviket på fastlønn. I budsjettet for 2019 var det ikke mulig å få inn handlingsrom til Dekan. Det må være et mål at VFM modellen skal sikre at det finnes handlingsrom for Dekan til å sette i gang strategiske tiltak, finansiere handlingsplaner, delfinansiere sentrale og lokale utstyrsinvesteringer. I nåværende VFM modell er målet at Dekan skal ha 20 mill. som strategisk handlingsrom og det bør være et minimum når vi nå må stramme inn fordelingen av bevilgning til instituttene. Til neste år må fakultetene i større grad finansiere utstyrsinvesteringer selv. Det er innstramminger i Rektors AVIT-utlysning (avansert vitenskapelig utstyr) til neste år og det øker behovet for å ha mulighet til å finansiere utstyret selv.

### **Forslag til videre fremdriftsplan**

Å lage ny økonomimodell er krevende og det kommer til å kreve mye ressurser å få på plass en modell som ivaretar dekannivået og institutt. Det er behov for å gjøre flere tiltak og det vil være mest fornuftig å gjøre disse endringene stegvis. Det viktigste er å få kontroll på fastlønnskostnadene og første steg er å flytte ut fastlønnskostnadene til institutt. Neste steg er å balansere fordelingen av bevilgning mellom dekannivået og institutt. Det er viktig for å ivareta finansieringen av fellestjenestene. Siste steget er å vurdere om dagens fordelingsmodell bør endres eller om det skal lages en ny modell som mest mulig lik modellen som rektor bruker til å fordele bevilgning til fakultetene.

Det er viktig at vi har nok kapasitet og ressurser til å innføre endringen og dette kommer i tillegg til andre pågående «økonomiprosjekter» som er iverksatt fra nivå 1. Med den bakgrunnen foreslår vi følgende fremdriftsplan videre:

- Juni 2019: Komplette bemanningslister er klar. De listene er grunnlaget for å beregne fastlønnskostnadene i 2020. Med stor sannsynlighet er det nødvendig å gjøre innstramming i bevilgning til fastlønnskostnadene. Bemanningsoversiktene er ment for å få oversikt på kostnadene på fastlønn og ikke som grunnlag for bevilgning.



- September 2019: Bevilgingsrammene for fastlønn er klar. Det fordeles etter prinsipper som godkjennes av fakultetsstyret.
- 2021: Det jobbes videre med å lage ny VFM modell/revidere nåværende.