

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	Microsoft Teams, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	09.09.2020
Møtestart:	09:30
Møteslutt:	14:30
Merknad:	

Faste medlemmer:

Nils Kvernmo	Grethe Aasved	Astrid Eidsvik
Karita Bekkemellem	Johannes Hoon Løvås	Elfrid Christine Smith Sandvik
Erik Solligård	Berge Solberg	Sigrid Wangensteen
Eivind Schjelderup Skarpsno	Bjørnar Sporsheim	Magnus Mathisen (fast møtende vara)

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

Trondheim 02.09.2020.

Nils Kvernmo
utvalgsleder

Björn Inge Gustafsson
sekretær

Saksliste

Utvalgs-saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv-Saksnr
ST 22/20	Presentasjon av 180N (Kystsamarbeidet). <i>Informasjonssak v/ Tone Frost Bathen.</i>		2017/29100
ST 23/20	Dekanens orientering. <i>Informasjonssak v/ dekan Björn Gustafsson.</i>		2017/29100
ST 24/20	Studentenes orientering. <i>Informasjonssak v/ studentrepresentant.</i>		2017/29100
ST 25/20	Gjennomgang av budsjettfinansierte videreutdanninger ved MH. <i>Informasjonssak v/ prodekan Jon Magnussen.</i>		2020/2969
ST 26/20	Strategisk bemanningsplan ved Fakultet for medisin og helsevitenskap - Prosessen 2020. <i>Informasjonssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>		2017/6591
ST 27/20	Regnskap per juli og prognose 2020. <i>Informasjonssak ved konst.økonomisjef Surur Taso.</i>		2019/28033
ST 28/20	Status NTNUs medvirkningsprosjekt. <i>Informasjonssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>		2017/1835
	Lunsj/pause		
ST 29/20	Etablering av bachelor i paramedisin. <i>Vedtakssak v/ prodekan Toril Forbord.</i>		2018/4770
ST 30/20	Overordnede prinsipper for revidert viderefordelingsmodell (VFM). <i>Vedtakssak ved konst.økonomisjef Surur Taso.</i>		2017/7730
ST 31/20	Møteplan 2021. <i>Vedtakssak v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>		2019/6840
ST 32/20	Gjennomgang og godkjenning av protokoll fra fakultetsstyrets møte 09.09.2020. <i>Vedtakssak v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>		

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	22/20	09.09.2020

Presentasjon av 180N (Kystsamarbeidet)

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon til Fakultetsstyret om prosjektet 180°N (Kystsamarbeidet).

Dette i henhold til vedtak i Fakultetsstyret 22.11.2019 sak 42/19 om fast post i hvert møte med presentasjon fra eller av den faglige virksomheten.

Se også prosjektets nettsider: <https://www.ntnu.edu/isb/180n>



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	23/20	09.09.2020

Dekanens orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon til Fakultetsstyret om aktuelle saker.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	24/20	09.09.2020

Studentenes orientering

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon til Fakultetsstyret om aktuelle saker for studentene ved MH.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	25/20	09.09.2020

Gjennomgang av budsjettfinansierte videreutdanninger ved MH

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Fakultetsstyret behandlet 25.11.19 en sak om strategisk studieporteføljebehandling. Vedtaket i fakultetsstyret sier noe om hvilke studietilbud MH skal satse på i årene fremover, og hvilke vi ikke skal prioritere. Vedtaket har også et punkt om videre arbeid med budsjettfinansierte videreutdanninger:

«Instituttene skal gjennomføre en vurdering av alle budsjettfinansierte videreutdanninger med tanke på strategisk betydning og økonomisk bæreevne, og levere en begrunnet plan for videreføring eller nedleggelse av de enkelte tilbudene innen 1. april 2020. Fakultetsstyret ber om å få forslag på EVU-planer til behandling på siste fakultetsstyremøte før sommeren 2020.»

Fakultetet sendte et notat til instituttene i januar 2020, der de ble bedt om å foreta en slik gjennomgang for sine budsjettfinansierte videreutdanninger. For hvert av studietilbudene skulle instituttet redegjøre for bakgrunnen for videreutdanningen, strategisk betydning og økonomisk bæreevne. Med utgangspunkt i dette skulle instituttet så gi en anbefaling om hvorvidt tilbudet bør videreføres, legges ned eller endres til en helt eller delvis eksternfinansiert videreutdanning.

På grunn av koronasituasjonen ble denne instituttens frist forskjøvet til forsommeren. En planlagt større workshop om saken ble avlyst. Fakultet hadde imidlertid oppfølgende møter med to av instituttene.

Budsjettfinansiert vs. eksternfinansiert videreutdanning

Denne gjennomgangen omfatter kun budsjettfinansierte videreutdanninger. Dette er studietilbud som normalt er rettet mot personer som er i jobb, ofte gjennomføres på deltid, og som finansieres over NTNUs eget budsjett. De budsjettfinansierte videreutdanningene har oftest kun resultatfinansiering (basert på avlagte studiepoeng), og ikke basisfinansiering.

MH tilbyr også eksternfinansierte videreutdanninger. Dette er studietilbud som er helt eller delvis finansiert gjennom deltakeravgift, bidrag fra eksterne aktører e.l. Dette kan også være ren oppdragsutdanning, som tilbys eksklusivt for en bedrift eller organisasjon. Bestillingen til instituttene har ikke inkludert en gjennomgang av slike tilbud.

Rammeplanstyrte videreutdanninger i sykepleie

De budsjettfinansierte videreutdanningene i anestesisykepleie, barnesykepleie, helsesykepleie, intensivsykepleie, kreftsykepleie og operasjonssykepleie er holdt utenfor gjennomgangen. Dette skyldes at disse er regulert av nasjonale rammeplaner, og Kunnskapsdepartementet fastsetter et årlig kandidatmåltall knyttet til disse. Man kan si at NTNU er pålagt å tilby disse utdanningene, og de er derfor holdt utenfor gjennomgangen.

Resultater av gjennomgangen

Denne gjennomgangen har bidratt til å sette videreutdanning på dagsorden, og har bidratt til gode refleksjoner.

Instituttens innspill viser at det allerede er gjort mye i de siste årene for å spisse og effektivisere porteføljen av slike studietilbud. En rekke videreutdanninger er lagt ned, noe som til dels begynte allerede før MH ble etablert i 2017. Nedleggelsene har skjedd som en følge av strategiske vurderinger og samfunnets behov, nye økonomiske forutsetninger for videreutdanning, og/eller på grunn av nye nasjonale krav til studietilbud i Studietilsynsforordningen.

For videreutdanningene som vil videreføres, har instituttene levert gode begrunnelser for dette. Dette handler bl.a. om at studietilbudene svarer på tydelige behov i samfunnet generelt og helsetjenesten spesielt, og at instituttet har kompetanse og tilgjengelige ressurser blant sin ansatte som kan bidra inn i undervisningen. En del av videreutdanningene er dessuten relativt rimelige i drift, f.eks. ved å man har felles undervisning og eksamen med emner som inngår i ordinære studietilbud.

Gjennomgangen har ikke avdekket studietilbud som ikke svarer på behov i samfunnet eller som ikke er økonomisk bærekraftige.

Tabellen under viser alle budsjettfinansierte videreutdanninger som MH har tilbud f.o.m. 2017.

Videreutdanning	Studiepoeng	Institutt	Status
Aktivitetsvitenskap	15	INB	Avviklet 2019
Aldring og eldres helse	60	ISM	Aktiv
Anestesisykepleie	90	IHA, IHG, ISM	Aktiv
Arbeid og helse	15	INB	Avviklet 2019
Avansert klinisk sykepleie	60	IHA, IHG	Avviklet 2020
Barnesykepleie	90	ISM	Aktiv
Bevegelsesvitenskap	15	INB	Avviklet 2019
Demensomsorg	15	IHA	Avviklet 2018

Dialogiske praksiser, nettverksmøter og relasjonskompetanse	60	IHG	Avviklet 2017
Etikk i praksis i helse- og sosialtjenesten	15	IHA	Avviklet 2018
Fedme og helse	Flere enkeltemner*	IKOM	Aktiv
Flerkulturell forståelse	30	IHA	Satt på pause. Instituttet ser på endringer for evt. oppstart av nytt kull i 2021.
Folkehelse	Flere enkeltemner*	IHG	Aktiv
Forskningsmetoder for klinikere i Helse Midt	10	IPH	Aktiv
Forsøksdyrlære for forskere	7,5	IKOM	Aktiv
Fysisk aktivitet	15	INB	Avviklet 2019
Helseforskning («Protokollskulen»)	7,5	ISB	Aktiv
Helsesykepleie	60	IHA, ISM	Aktiv
Intensivsykepleie	90	IHA, IHG, ISM	Aktiv
Jordmorutdanning	120	ISM	Erstattet av mastergrad 2020
Kreftsykepleie	60	IHA, ISM	Aktiv
Kunnskapsbasert praksis	15	ISM	Avviklet 2017
Magnetisk resonans (MR)	60	ISB	Aktiv
Ledelse i helse- og sosialtjenesten	30	IHA	Avviklet 2020
Mindfulness	30	IHG	Avviklet 2018**
Musikkbasert miljøbehandling	7,5	IHG	Nytt midlertidig tilbud. Skal tilbys kun én eller to ganger.
Narrativ forskningsmetode	7,5	ISM	Avviklet 2017
Operasjonssykepleie	90	IHA, IHG, ISM	Aktiv
Overvekt hos barn og unge	15	ISM	Avviklet 2017
Palliativ omsorg	60	IHG	Aktiv
Praksisveiledning i helse- og sosialtjenesten	10	IHA, IHG, ISM	Aktiv
Prehospitalt psykisk helsearbeid	15	IHG	Aktiv
Psykisk helse	Flere enkeltemner*	IPH	Aktiv
Psykisk helsearbeid	60	IPH	Aktiv

Skriving av vitenskapelig artikkel	15	INB	Avviklet 2020
Smerte og palliasjon	Flere enkeltemner*	IKOM, ISB	Aktiv
Smerte og smertebehandling	10	ISM	Avviklet 2017
Sykepleie til barn med smerte	10	ISM	Avviklet 2017
Topptrener II	60	INB	Aktiv
Trening og coaching av hjertepasienter	7,5	ISB	Aktiv
Tverrfaglig rehabilitering	60	IHA	Foreslått avviklet
Tverrfaglig veiledning	60	IHG	Avviklet 2020
Tverrprofesjonell veiledning	60	IHA	Foreslått avviklet
Ultralyd av hjerte	60	ISB	Aktiv
Ultralyd av kar	60		Aktiv
Ultralyddiagnostikk for jordmødre	60	IKOM	Aktiv

* Enkeltemner tilknyttet MHS masterprogram i folkehelse, klinisk helsevitenskap og psykisk helse tilbys som frittstående videreutdanninger.

** Mindfulness ble avviklet som en budsjettfinansiert videreutdanning i 2018. Institutt for helsevitenskap i Gjøvik utreder nå om tilbudet kan gjenoppstå som en eksternfinansiert videreutdanning, med bruk av NTNUs Oslokontor i undervisningen.

Videre arbeid

Fakultetet gjør årlige vurderinger av tilbudene innenfor EVU i forbindelse med våre innspill til rektor om utvikling av studieporteføljen. I tiden fremover vil vi fortsette arbeidet med å videreutvikle EVU-tilbudene, med særlig søkelys på den eksternfinansierte virksomheten. Her er det trolig et uutnyttet potensial innenfor noen av våre fagområder.

NTNU har ambisiøse målsettinger når det gjelder EVU. Utviklingsplanen om fremtidens studietilbud og livslang læring, som ble vedtatt i 2019 og gjelder for perioden 2019-2022, sier at NTNU skal øke andelen og kvaliteten av EVU og utrede muligheten for å tilrettelegge for livslang læring til alle uteksaminerte kandidater.

Våren 2021 legger regjeringen frem en stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning. Vi antar at denne vil inneholde elementer som er relevante for EVU-virksomheten, og avventer signaler som måtte komme.

Ettersom det er mye som skjer innenfor EVU-området i tiden fremover, tar fakultetet sikte på å arrangere workshopen som måtte avlyses våren 2020.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	26/20	09.09.2020

Strategisk bemanningsplan ved Fakultet for medisin og helsevitenskap - Prosessen 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar informasjon om prosessen for strategisk bemanningsplan 2020 til orientering.

Hensikt med saken:

Denne saken fremmes som en informasjonssak om årets stillingsmøter som ble gjennomført våren 2020. Møtene ble gjennomført digitalt og instituttene la frem sine strategiske bemanningsplaner for de kommende årene.

Bakgrunn og vurdering:

Instituttene ved fakultetet har fra januar 2020 overtatt det økonomiske ansvaret for egen stillingsportefølje og blir dermed direkte økonomisk påvirket av de strategiske valgene som gjøres når det gjelder bemanning. I møte med fakultetsstyret november 2019 informerte dekanen hvordan han vil fortsette å involveres i strategiske beslutninger ved instituttene. Saken var oppe som vedtakssak i fakultetsstyret (Sak 41/19) og prosessen for fakultetets strategiske bemanningsplan ble vedtatt. Prosessen kort oppsummert:

Dekanen har styringsrett og overordnet ansvar, og er dermed fremdeles involveres i strategiske beslutninger ved instituttet som:

- eventuell ned- eller oppbygging av fagmiljø
- omdisponering av midler fra et fagområde til et annet, eller oppsplitting av hele stillinger i mindre stillingsandeler.
- at alle stillingskategorier inkluderes i prosessen fremover.
- at dekanen i løpet av våren 2020 sammen med hvert institutt gjennomgår de strategiske bemanningsplanene.

- at Fakultetsstyret på nytt orienteres om prosessen etter at møtene er gjennomført.

Møtene med instituttene ble grunnet koronapandemien gjennomført digitalt i april 2020. Dekan støttet de strategiske bemanningsplanene som ble forelagt, og det ble ikke presentert vesentlige strategiske endringer fra instituttene side.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	27/20	09.09.2020

Regnskap per juli og prognose 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar status for regnskap og prognose til orientering.

Hensikt med saken:

Dekan ønsker med dette å gi fakultetsstyret en orientering om status for MHs økonomi per juli og prognosen for 2020.

Bakgrunn og vurdering:

Korona-pandemien gir oss en del usikkerheter med tanke på aktiviteter ved MH og prognosen for 2020. Fakultetet har tett dialog med instituttene om effektene av pandemien og økonomioppfølging.

I saken presenteres:

- Regnskap og prognose 2020 rammedrift (RD)
- Regnskap og prognose strategi- og omstilling (RSO)
- Usikkerhet i prognosen for 2020

Vedlegg: Tabeller som viser regnskap per juli og prognoser for 2020.

1. Regnskap per juli og prognose 2020 - RD

Regnskapet per juli 2020 viser bedre resultat som er kr. 20 mill. bedre enn budsjett. Inntektssiden totalt er kr. 10' mill. lavere enn budsjettet, cirka kr. 8' mill. av dette skyldes lavere aktivitet på eksternt finansiert virksomhet (BOA).

Regnskapet i forhold til budsjettet for juli 2020 viser:

- økt forbruk på investering (kr. 1,7' mill.), som skyldes i hovedsak ekstra innkjøp av IT utstyr til hjemmekontor
- mindre forbruk på lønn (kr. 7,9 mill.) som skyldes forsinkelser i rekrutteringsprosesser og mindre bruk av eksterne sensorer, timelærer ol.
- mindre forbruk på drift (kr. 18' mill.) som skyldes blant annet mindre reiser, utsatte eller avlyste arrangement, redusert innkjøp av forbruksmateriell i laboratorier.

Enhetene melder at aktivitetene i laboratoriene har begynt å ta seg opp og derfor kan det forventes noe økte kostnader knyttet til det. I henhold til innspillene fra enhetene og forventede aktiviteter har vi satt en prognose for MH til cirka kr. 12' mill. bedre enn budsjett.

2. Regnskap og prognose strategi- og omstilling (RSO)

Ifølge det enhetene rapporterer om rekrutteringsprosesser knyttet til RSO tildelinger er det noen mindre forsinkelser, men alle tildelte stillinger blir besatt i høst. Det er en større investeringspost som er feilført på drift, derfor viser investerings- og driftsposten noe avvik. Dette blir korrigert i august regnskapet.

Det er forsinkelser i tildeling av stillinger gjennom blant annet NTNU Helse som gjør at planlagt nedbygging på RSO er i prognosen forventet å være cirka 4,2' mill. lavere enn budsjett.

3. Usikkerhet i prognosen for 2020

Det er en del usikkerheter knyttet til prognosen som vil være i fokus ved tertialrapportering og ut året. Det er blant annet:

- Aktiviteter som utsettes til 2021 og kan evt. medføre kostnader – enhetene trenger tid for å vurdere dette pga. endret smitteforhold etter ferien.
- Flere enheter melder nedgang i aktivitet og samtidig har et underforbruk. Mao mindre kostnader og aktivitet fører til balanse i budsjettet, men mindre inntekter fra BOA. Det er viktig å vurdere hvilke effekter dette vil ha for totaløkonomien for MH.
- FAK andel – som følge av nedgang i aktivitet kan fakultetsandelen fra BOA bli redusert og skape usikkerhet for fakultetsøkonomi.
- Det er viktig for MH å få avklart de økonomiske rammene for KlinForsk.
- Hvor mye av ekstratiltak får vi gjennomført i år.

Vedlegg:

- 1 Tabeller - Status økonomi MH juli 2020
- 2 Fremtidsutsikter gjennom scenarier - Dekanmøtet 08082020

Budsjett og regnskap - RD

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik	Avvik forrige mnd.
IB	-55,397	-55,397	-55,397		
Bevilgning	-745,054	-396,159	-407,362	11,203	1,238
Overføring fra BOA	-250,190	-143,215	-125,741	-17,475	-19,451
Overføring fra EVU	-2,652	-1,665	-1,282	-383	-303
Andre inntekter	-76,871	-47,324	-43,935	-3,389	-7,475
Inntekter	-1,074,765	-588,363	-578,319	-10,044	-25,991
Investering	7,174	4,883	6,537	-1,654	-1,996
Lønn	694,016	374,889	366,992	7,897	8,679
Drift	145,610	76,155	58,196	17,959	18,069
Internhuseleie	110,040	63,947	67,148	-3,201	-3,276
Egenfinansiering BOA	115,876	69,953	60,572	9,381	6,668
Egenfinansiering EVU	1,197	643	443	200	117
Kostnader	1,073,913	590,470	559,888	30,582	28,261
Resultat	-852	2,107	-18,431	20,538	2,270
UB	-56,249	-53,290	-73,828		

Budsjett og regnskap - RSO

	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik	Avvik forrige mnd.
IB	-17,546	-17,546	-17,546		
Bevilgning	-116,718	-62,840	-64,198	1,357	1,357
Overføring fra BOA	-5,063	-1,617	-1,327	-290	-513
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0
Andre inntekter	0	0	45	-45	-45
Inntekter	-121,781	-64,457	-65,480	1,023	799
Investering	5,883	5,883	232	5,651	5,663
Lønn	98,449	53,699	49,932	3,767	2,613
Drift	18,197	10,123	14,120	-3,997	-5,119
Internhuseie	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	12,958	4,793	4,009	784	635
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0
Kostnader	135,487	74,498	68,293	6,205	3,793
Resultat	13,706	10,041	2,813	7,228	4,591
UB	-3,840	-7,506	-14,733		

Prognose per enhet 2020 - RD

Enheter	Ramme	Prognose			
		Budsjettert årsresultat	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre (best resultat)	Prognose øvre (dårligst resultat)
FAKADM	RD	210	-1 200	-5 188	500
IKOM	RD	440	3 800	3 800	4 800
ISM	RD	-88	-1 300	-2 000	-500
ISB	RD	275	-725	-1 100	-400
INB	RD	1 213	-2 921	-2 921	500
IPH	RD	23	-1 000	-1 500	-500
KIN	RD	-2 700	-8 500	-9 000	-2 700
IHG	RD	98	-572	-872	-272
IHÅ	RD	-300	-500	-1 000	-200
Sum MH	RD	-829	-12 918	-19 781	1 228

Ramme	IB	Budsjett		Regnskap		Budsjettavvik		Budsjettavvik	
		Årsbudsjett	hittil i år	hittil i år	hittil i år	Prognose	Prognose UB	ved prognose	
RD		31 614	210	-3 086	-8 566	5 480	-1 200	30 414	1 410
RD		-13 919	440	-3 315	1 848	-5 163	3 800	-10 119	-3 360
RD		-32 063	-88	2 206	-2 234	4 440	-1 300	-33 363	1 212
RD		-11 590	275	1 301	-1 814	3 115	-725	-12 315	1 000
RD		-10 858	1 213	889	-4 305	5 193	-2 921	-13 779	4 134
RD		-8 009	0	-6 343	-4 695	-1 648	-1 000	-9 009	1 000
RD		-6 992	-2 700	8 275	3 141	5 134	-8 500	-15 492	5 800
RD		-4 007	98	1 614	-793	2 407	-572	-4 579	670
RD		426	-300	567	-1 014	1 581	-500	-74	200
Sum RD		-55 397	-852	2 107	-18 431	20 538	-12 918	-68 315	12 066

Prognose per enhet 2020 - RSO

Enheter	Ramme	Prognose			
		Budsjettert årsresultat	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre (best resultat)	Prognose øvre (dårligst resultat)
FAKADM	RSO	4 107	3 357	3 000	4 107
IKOM	RSO	-133	431	431	600
ISM	RSO	-627	-300	-600	0
ISB	RSO	2 613	1 273	1 000	1 500
INB	RSO	3 403	2 361	2 121	3 403
IPH	RSO	2 920	1 500	1 200	1 700
KIN	RSO	813	866	866	866
IHG	RSO	310	3	-150	167
IHÅ	RSO	300	0	0	0
Sum MH	RSO	13 706	9 491	7 868	12 343

Ramme	IB	Budsjett Regnskap Budsjettavvik							
		Årsbudsjett	hittil i år	hittil i år	hittil i år	Prognose	Prognose UB	Prognose UB	
RSO		8 551	4 107	2 269	-4 496	6 765	3 357	11 909	750
RSO		-6 414	-133	732	2 186	-1 455	431	-5 983	-564
RSO		1 843	-627	-1 071	1 508	-2 579	-300	1 543	-327
RSO		-5 615	2 613	1 568	-970	2 538	1 273	-4 342	1 340
RSO		-6 221	3 403	2 292	1 287	1 005	2 361	-3 860	1 042
RSO		-4 641	2 920	1 743	314	1 428	1 500	-3 141	1 420
RSO		-1 146	813	2 206	3 473	-1 268	866	-280	-53
RSO		-2 454	310	-31	-415	383	3	-2 451	307
RSO		-1 449	300	334	-75	410	0	-1 449	300
Sum RSO		-17 546	13 706	10 041	2 813	7 228	9 491	-8 055	4 215

Fremtidsutsikter gjennom scenarier

Dekanmøte 8. september 2020

Scenariene ble første gang presentert for dekanmøtet 25. august 2020. Denne presentasjonen er en oppdatert og noe utvidet versjon, som legges til grunn for videre diskusjoner.

Del 1

Prosess og formål

Scenario 1

Scenario 2

Scenario 3

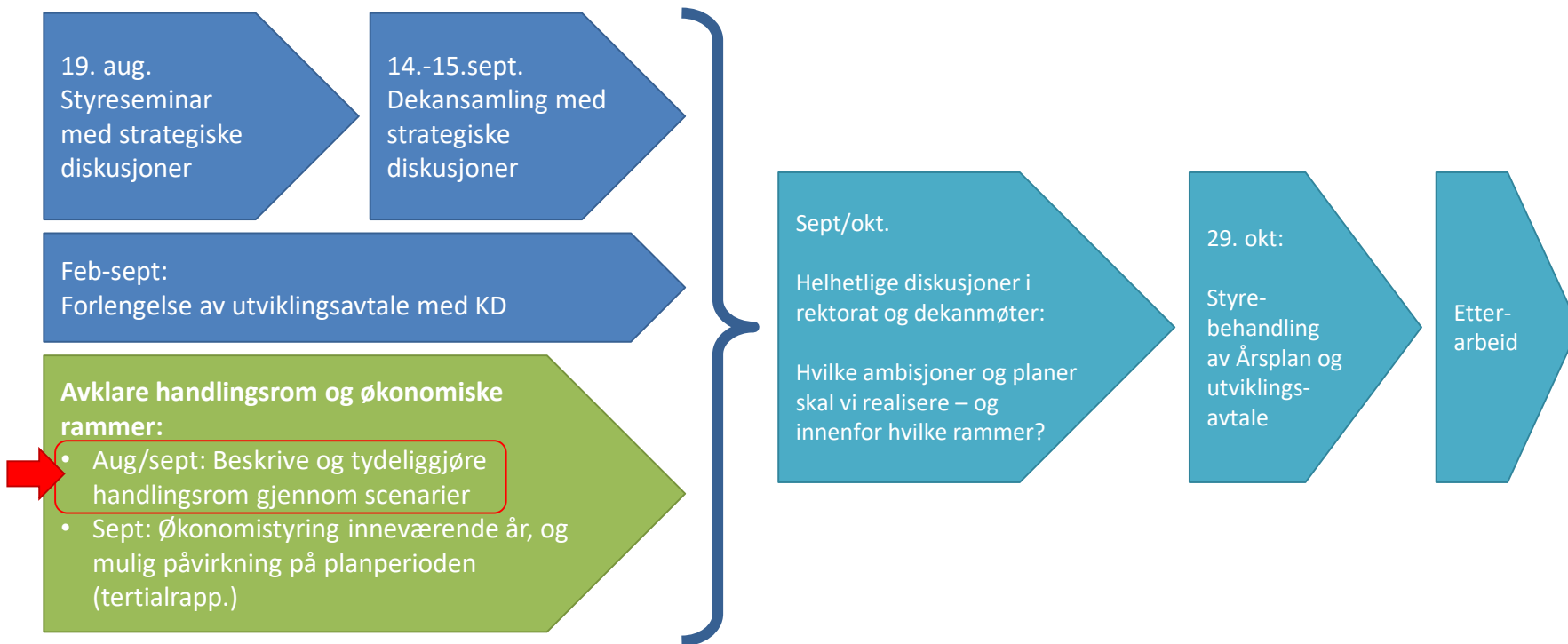


Innenfor hvilke rammebetingelser skal vi realisere våre ambisjoner?

Formål med scenarier:

- Verktøy som skal hjelpe oss til å håndtere vesentlig høyere usikkerhet enn normalt
- Etablere helhetsforståelse
- Tydeliggjør valgene og forbereder oss på beslutninger vi kan måtte ta.
- «Føre var» - gjør det lettere å handle raskt om rammebetingelsene endres.

Proessen grovt skissert



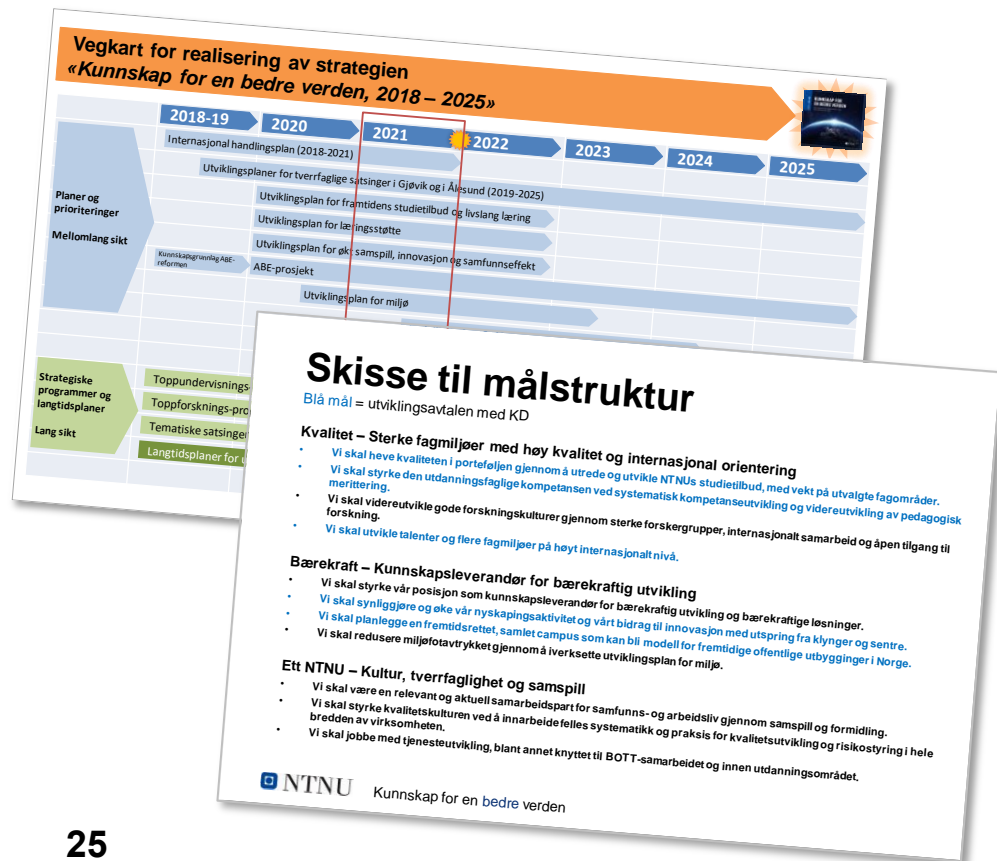
Detaljer - Rektorat- og dekanmøter

Plan- og budsjett-diskusjoner i uke 33-42	Rektoratmøte	Dekanmøte
Strategidiskusjon + sak om utviklingsavtale m/KD	Styremøte 19.-20. august	
Gjennomgang av scenariene overordnet, samt videre prosess		Tirs 25. aug
Konsekvenser av scenariene for mål, prioriteringer, enheter, arbeidsdeling og autonomi	Tirs 1. sept	Tirs 8. sept
Strategiske diskusjoner med fokus på ambisjonsnivå og prioriteringer	Dekanseminar 14.-15. sept	
Med utgangspunkt i diskusjonene i dekanseminaret: Forslag til hovedmomentene som skal inn i styresaken om Årsplan og rammefordeling for 2021 (dvs. ambisjoner og mål, rammer til fak og FA, SO-ramme, ABE-fordeling, etc.)	Tirs 29. sept	Tirs 6. okt
Onsdag 7. oktober: Statsbudsjettet legges frem	Tors 8. okt	
Gjennomgang av styresak – inkl. konsekvenser av statsbudsjettet	Tirs 13. okt	Tirs 13. okt
29. oktober: Styremøte, vedtak «Årsplan og rammefordeling for 2021 og langtidspanen» (Planen justeres evt i januar etter mottak av tildelingsbrevet fra KD)		

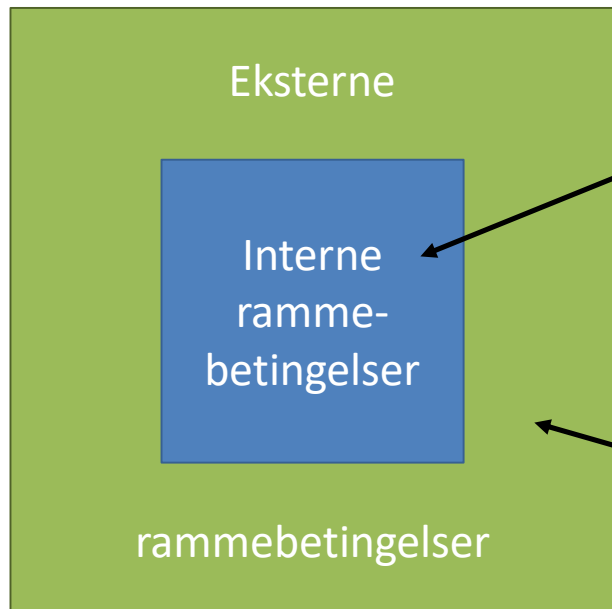
Høstens avklaringer = Innhold i styresak

«Årsplan og rammefordeling for 2021 og langtidsperioden»:

1. Mål og ambisjoner 2021 (og delvis 2022), herunder prioriteringer og tiltak (hva og hvordan)
2. Rammefordeling 2021:
 - Ramme drift til fakultetene og fellesadministrasjonen
 - Ramme strategi og omstilling
 - Fordeling av kutt ABE
 - Avsetningsnivå og usikkerhetsmargin
3. Risikovurderinger
4. Utsikter for langtidsperioden (2022-2025)



Ulike scenarie-metodikker



Fast årlig prosess knyttet til RFM og langtidsbudsjettet, der fakultetene ser på egen virksomhet og vurderer 3 ulike scenarier for resultatoppnåelse som i neste omgang påvirker rammebevilgningen fra KD. I denne prosessen holdes eksterne rammebetingelser konstant, dvs at finansieringsmodellen for sektoren får virke uten inngripen og abekuttet videreføres som «normalt». Vi holder fokus på det vi kan påvirke selv.

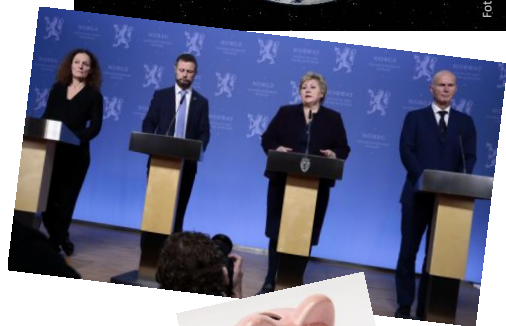
På grunn av økt usikkerhet ser vi i år behov for å supplere den faste prosessen med scenarier som belyser hvordan eksterne rammebetingelser kan påvirke NTNUs handlingsrom og prioriteringer. Scenariene fokuserer på utviklingen i bevilgningen fra KD og eventuelle endringer i samfunnsoppdraget. Formålet er først og fremst å tydeliggjøre hvilke rammer vi må realisere våre prioriteringer innenfor.

Avgrensning: Scenariene utforsker i liten grad mulighetsrommet, analyserer våre styrker eller løfter forslag til strategiske grep.

Del 2

Eksterne utviklingstrekk

Bakgrunn for høsten diskusjoner



- Verden og Norge er i endring på grunn av Koronapandemien. Omfanget er fortsatt uklart.
- I Norge har vi har brukt MYE penger fra oljefondet
- Oljefondet gir mindre avkastning fordi
 - Fondet har blitt mindre
 - Situasjonen i verdensøkonomien innebærer lavere vekst
- Varig høyere arbeidsledighet gir reduserte skatteinntekter og økte utgifter til folketrygden
- Det blir krevende å legge Statsbudsjettet i årene som kommer...Handlingsrommet forsvinner.

For NTNU innebærer det høyere usikkerhet enn normalt...

- **Usikkerhet omkring samfunnsoppdraget:**
 - Forventninger til vår rolle i å løse krisen?
 - Høyere fokus på utdanning og på relevans?
- **Usikkerhet omkring bevilgning:**
 - Får vi økte bevilgninger som motkonjunktur-tiltak?
 - Hva blir vår andel av generelle innsparinger?
 - Får vi målrettede kutt?
- **Usikkerhet omkring våre samarbeidspartneres rammebetingelser** og hvordan det vil påvirke f.eks. BOA?

Strategien består, men må realiseres innenfor endrede rammer.



Eksterne utviklingstrekk

- Større forventninger til universitetene om bidrag til bærekraftig omstilling og verdiskaping
- Større krav til arbeidslivsrelevans i utdanningene
- Mindre internasjonal mobilitet blant studenter og forskere
- Endringer i måten internasjonalt akademisk samarbeid drives på
- Sterkere konkurranse om forskningsmidler – og en større andel av midlene må hentes i internasjonal konkurranse
- Tydeligere krav til relevans og utfordringsdrevet forskning
- Redusert betalingsevne og -vilje i (deler av) næringslivet og offentlige virksomheter for investeringer i forskning
- Krav til ytterligere effektivisering av driften

Enkelte av utviklingstrekkene er trender vi har sett over tid, andre er mer spesifikke knyttet til konsekvensene av koronapandemien, eller en kombinasjon av disse.

Trekkene utdypes på de neste lysarkene.

Hvordan dette kan materialisere seg i NTNUs bevilgninger og rammebetingelser er skissert i 3 scenarier beskrevet i del 3 av lysarkene.

Mange flere i utdanning

- Kraftig økning av studietilbøyeligheten
 - Flere studenter, lengre utdanninger, livslang læring
- Større krav til arbeidslivsrelevans (employability)
 - Nye studieplasser øremerkes profesjonsutdanningene
- Redusert inn- og utreise av utdanningssøkende
- Gjennomføringen av utdanning endres
 - Mer hybride undervisningsformer og undervisningsopplegg
 - Flere og mer varierte vurderingsformer
 - Mer tilpassede lokaler og læringsmiljø
 - Bedre praksisopplæring og praksisoppfølging
 - ?

Mer målrettede bevilgninger til forskning

- **Effekter av strammere statsbudsjett:**
 - Økte kostnader med deltakelse i Horisont Europa. Krav om 3% returandel
 - Kutt i Forskningsrådet og i UH-enes grunnbevilgning?
 - Mindre investeringer i forskning i offentlig sektor. Hva med Helse Midt-Norge?
- **Effekter av et næringsliv under omstilling:**
 - Næringslivets evne og vilje til å investere i forskning faller
 - Et mindre olje-tungt næringsliv betyr bedrifter med svakere lønnsomhet og med mindre gunstige skatteregler for finansiering av forskning
 - Vanskeligere å mobilisere bedrifter til å delta i konsortier (SFI mv.)
 - Mindre drahjelp fra SINTEF
- **Effekter for NTNU?**
 - Økt avhengighet av returandel og suksess i EU
 - Økte forskjeller mellom næringer, prosjektyper og ulike fakulteter
 - Større krav til kvalitet, leveringsevne og resultater
 - Inntektene forskyves fra bevilgninger til BOA. Mindre til egenfinansiering

Innovasjon blir viktigere

- De andre samfunnsutfordringene blir mer akutte
 - Klima og miljø, Norges oljeavhengighet, det grønne skiftet, størrelsen på offentlig sektor.....
- Økte krav til impact av hele NTNUs virksomhet
 - Innovasjonsferdigheter hos studentene
 - Forskningsresultater som kan anvendes/kommersialiseres
 - Mer nyskaping, entreprenørskap og flere spin-off
- Også i NTNUs egen virksomhet:
 - Omstillingsevne
 - Innovasjonsferdigheter
 - Entreprenørskapskultur

Tidsskille for digitalisering

- Digitalisering endrer adferden til studentene
 - Gjør det lettere å sette sammen / stable grader mellom institusjoner
 - Gjør det lettere å ta videreutdanning / livslang læring
 - Skaper et større og mer konkurransebasert etterutdanningsmarked
- KD forventer sterk digitalisering i sektoren og i NTNU
 - Ikke bare effektivisering av administrasjon, men transformasjon av hele virksomheten (tjenestene, prosessene, organiseringen, verdikjedene
 - Krever store investeringer og påfølgende omstillinger som vi selv må finansiere
 - Krever kultur og evne til å ta ut gevinster
- Det digitale universitet - vinnerne tar alt !
 - Institusjonene sine profiler og tradisjonell arbeidsdeling i spill

Del 3

Fremskriving av RNB 2020 og 3 scenarier for fremtidig bevilgning fra KD

Økonomiske konsekvenser



Covid 19 i RNB 2020 – konservativt anslag:

- Merkostnad i 2020 = 240 mrd NOK
- Anslag merkostnader 2021-22= 160 mrd NOK
- Reduserer oljefondet med 400 mrd
- Redusert årlig avkastning 12 mrd (3%)
- 5% mindre oljepenger til bruk i framtidige statsbudsjetter
- På marginen er det oljepengene som gir handlefrihet i statsbudsjettet

Tre forhold som kan utfordre anslaget:

1. Tiltakskostnadene blir høyere hvis krisen vedvarer
2. Økningen i arbeidsledigheten vedvarer (eks. +2%). Dette gir redusert skatteinngang og økte tiltakskostnader
3. Svakere kapitalmarkeder gjør at avkastningen fra oljefondet blir redusert. 1% lavere avkastning tilsvarer 80 mrd. i redusert handlingsrom i statsbudsjettet (1/3)

Covid-19 krever redusert oljepengebruk

Statsbudsjettet 2021 – 2025:

Lavt anslag på inndekning av korona-konsekvenser:

- Coronatiltak 2020-25: til sammen 400 mrd
- Gj.sn redusert avkastning 3% = 12 mrd/år
- Statens driftsutgifter må reduseres 12 mrd (2,7%) gjennom direktekutt
- NTNUs andel av direktekutt = 66 mill (2022)
- ABE videreføres uendret med 0,5% pr år

Høyt anslag på inndekning av korona-konsekvenser:

- Coronatiltak 2021-25: til sammen 400 mrd
- Gj.sn redusert avkastning 3% = 12 mrd/år
- Avkastningen reduseres til 2,5% = 48 mrd/år
- Statens driftsutgifter må reduseres 60 mrd (13,3%) gjennom økt ABE og direktekutt
- NTNUs andel av direktekutt = 135 mill (2022)
- ABE økes til 1,0% 2021-25 (NTNU 70 mill)

Arbeidet med statsbudsjettet er i gang...

(fra pressekonferanse 26. august)

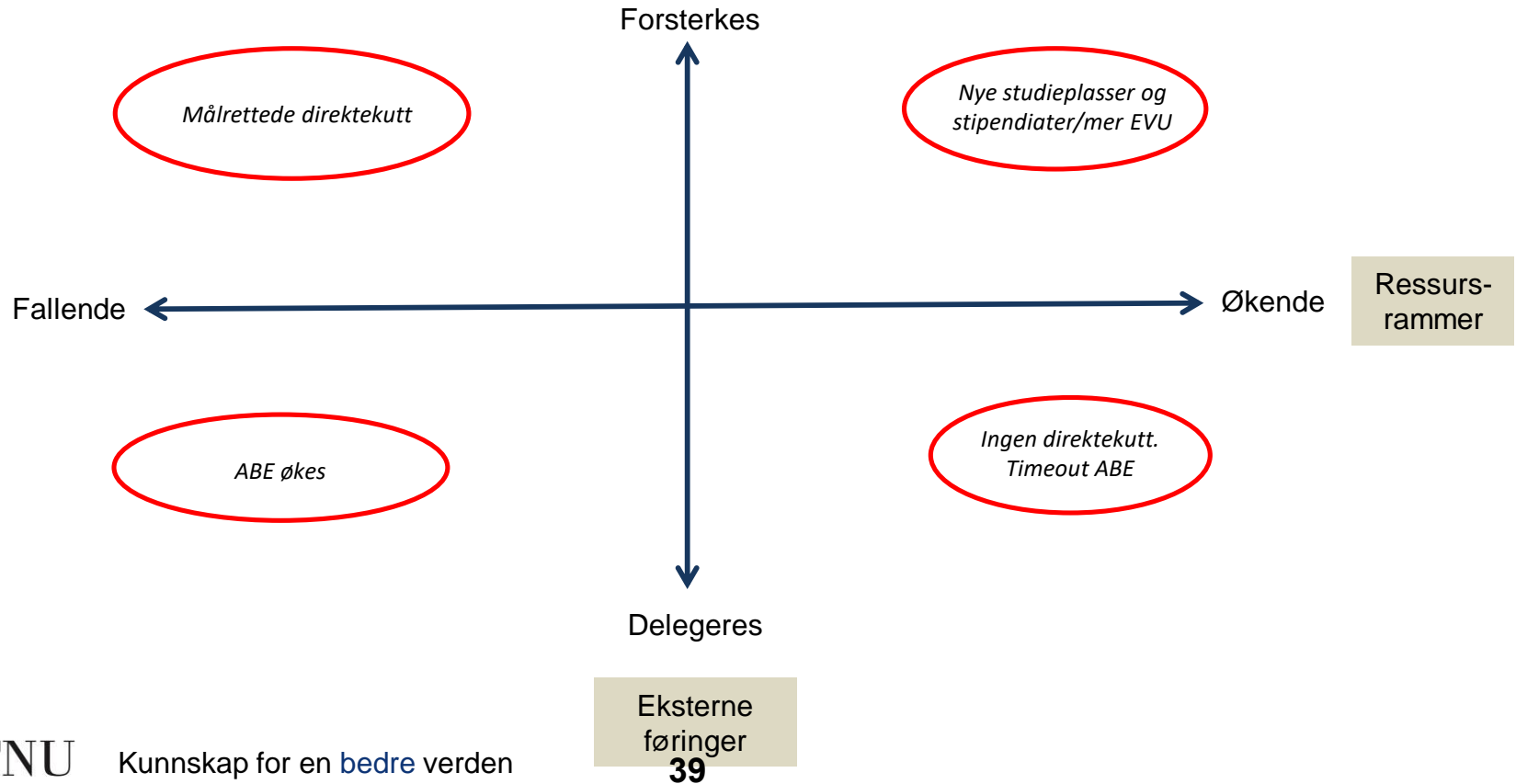
Regjeringens 6 punkter:

- Få folk tilbake på jobb
- Stimulere privat næringsliv
- Omstilling for å nå klimamål
- Utdanningsløftet 2020
- Inkludere flere i arbeidslivet
- Sørge for et godt og sterkt samfunn

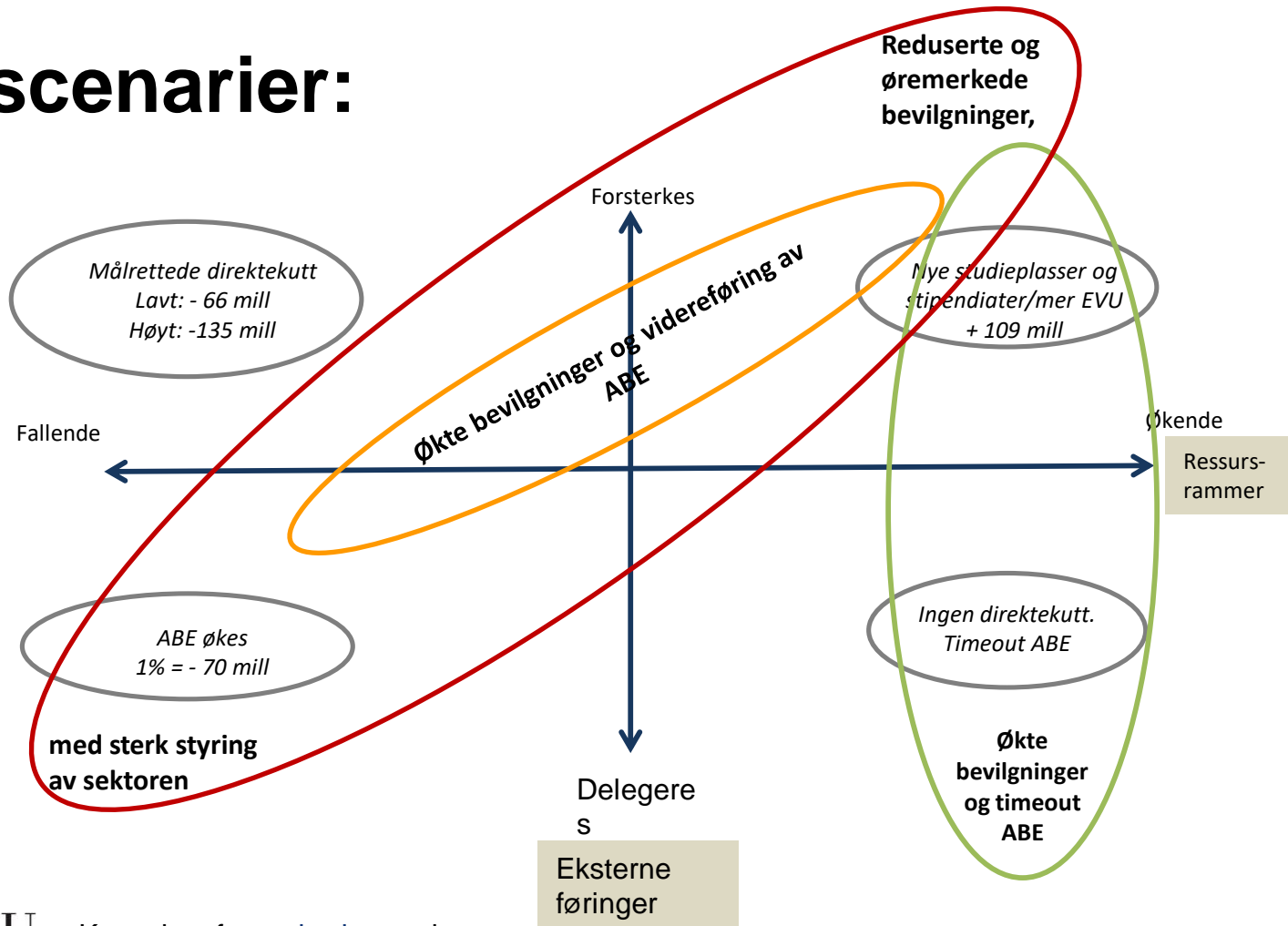
- Sektoren blir utvilsomt viktig og må forvente oppdrag, men hvor sterke blir føringene?
- Samtidig; - hvor stor del av innsparingene må vi være med å ta, og når kommer eventuelle trekk?



Drivere for utviklingen i NTNUs rammer:



Tre scenarier:



Forutsetninger

Felles forutsetninger:

- KDs finansieringsmodell og Rammefordelingsmodellen (RFM) ligger fast.
- Fakultetenes fra april på resultatestimater knyttet til realistisk scenariene i RFM ligger til grunn i alle scenariene. BOA-inntektene er justert i scenariene.
- 529 nye studieplasser (KDs tildeling er 464, vårt opptak er høyere) med varig opptrapping som vil pågå framgå til 2025. Nye kull tas opp hvert år. Resultatfinansiering av ny studiepoengproduksjon er også lagt inn.
- Nye rekrutteringsstillinger lagt inn, samtidig med at en del tidligere tildelte (midlertidige) rekrutteringsstillinger går ut.
- RSO 2021: 14,5% - deretter 15% fra 2022 og utover.

Fremskrivning RNB:

- ABE-kutt: 0,7% i hele perioden

Scenario 1: Økte bevilgninger og timeout ABE:

- Ingen direkteutt. UH-sektoren skjermes fra regninga
- Timeout ABE 2021-22. Deretter videreføring med 0,5%
- NFR- og annen BOA opprettholdes
- Volum fra EU øker 50%

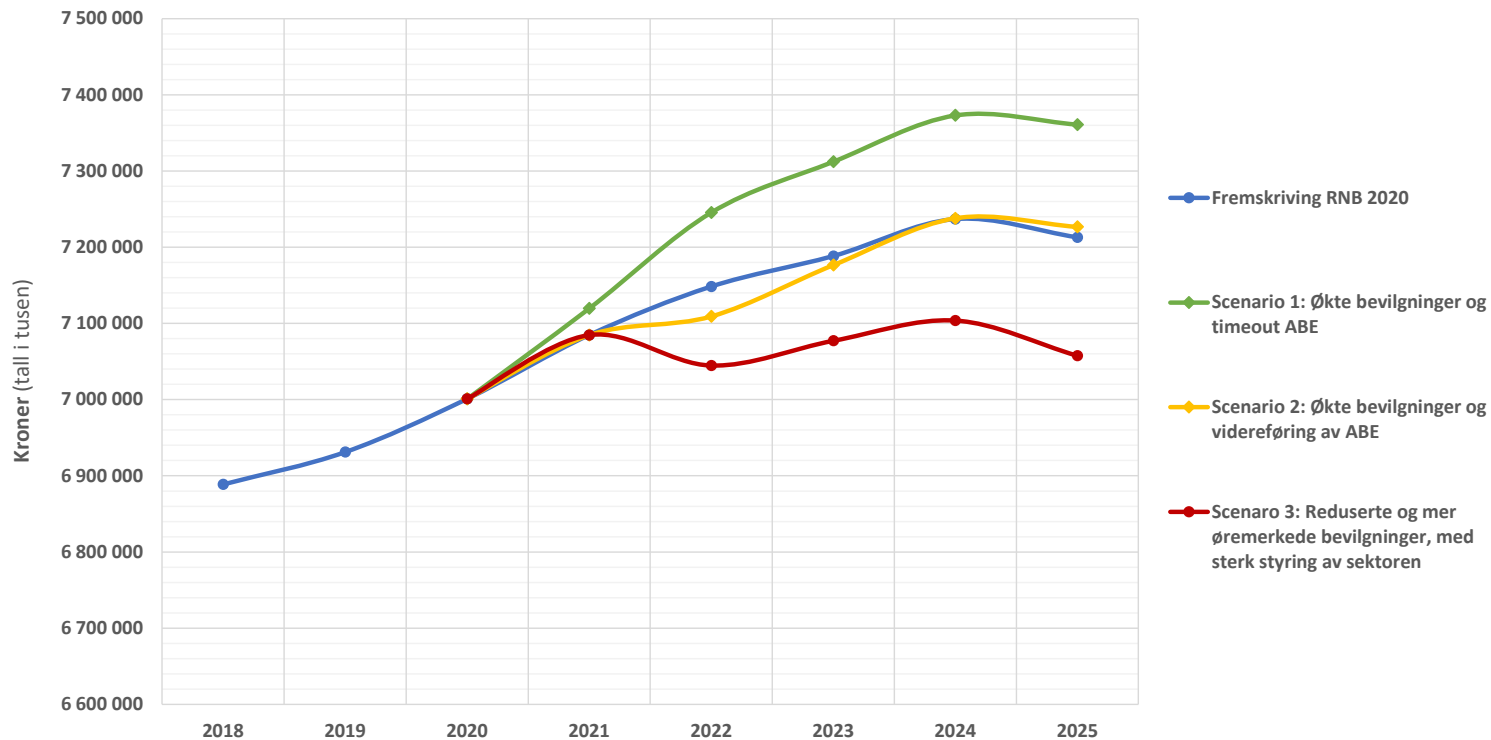
Scenario 2: Økte bevilgninger og videreføring av ABE:

- Direkteutt på 66 mill i 2022
- ABE videreføres med 0,5%
- NFR- og annen BOA opprettholdes
- Volum fra EU øker 50%

Scenario 3: Reduserte og mer øremerkede bevilgninger, med sterk styring av sektoren:

- ABE økes til 1% fra 2021
- Direkteutt på 135 mill + ytterligere 55 mill for å finansiere økt EU-kontingent
- 10% nedgang i NFR og annen BOA
- Returandel øker til 3%
- Volum EU øker 50%

Mulig utvikling i bevilgning fra KD



Fremskriving RNB 2020:

Utvikling i rammebevilgning

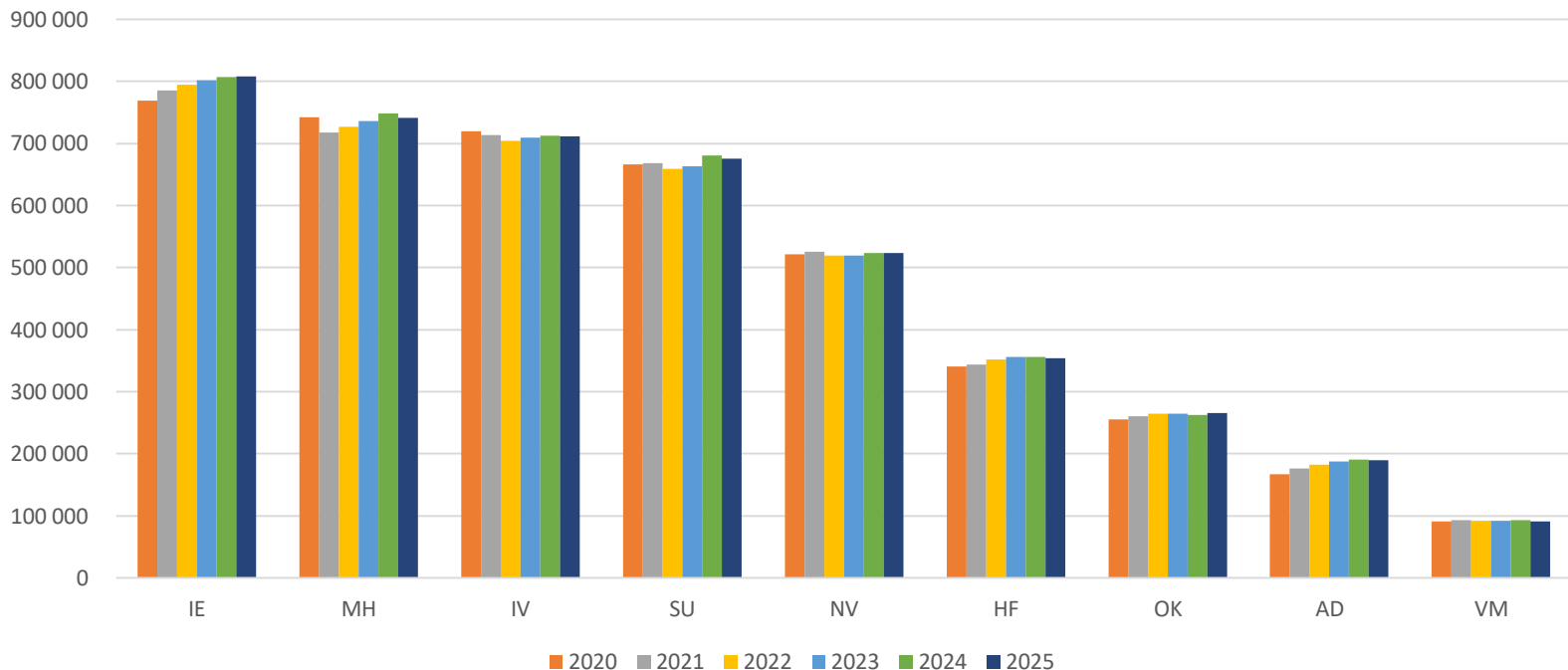
	2020	2021	Endring 2020-2021	2022	2023	2024	2025	Endring 2020-2025
Rammebevilgning fra KD	7 001 007	7 084 772	83 765	7 148 383	7 188 360	7 236 875	7 212 832	211 825
Ramme drift fakultetene og VM	4 272 986	4 283 810	10 824	4 296 605	4 329 352	4 373 807	4 362 274	89 288
Fellesadm og andre fellestiltak	1 711 233	1 699 784	-11 449	1 686 483	1 674 428	1 662 457	1 650 579	-60 653
Sum driftsrammer (RD)	5 984 219	5 983 594	-625	5 983 088	6 003 780	6 036 264	6 012 854	28 634
Rekutteringsstillinger	546 132	501 948	-44 184	499 155	510 515	532 312	530 894	-15 238
Strategiske satsinger, vit.utstyr, omstilling	434 009	525 344	91 335	573 103	567 739	553 219	551 031	117 022
Sum ramme strategi og omstilling (RSO)	980 141	1 027 292	47 151	1 072 257	1 078 254	1 085 531	1 081 925	101 784
Sum rammefordeling	6 964 360	7 010 886	46 526	7 055 345	7 082 034	7 121 796	7 094 778	130 418
Usikkerhetsmargin	36 647	73 886	37 239	93 038	106 326	115 079	118 053	81 407
Endring bevilgning	69 860	83 765		63 611	39 977	48 515	-24 043	

Estimert utvikling:

- Realvekst 2020-2021:
 - 84 mill. kr (1,2 pst)
 - Effekt av RNB 2020: 110 mill. kr
- Realvekst langtidsperioden (2020-2025):
 - 212 mill. kr (3,0 pst)
 - Effekt av RNB 2020: 240 mill. kr

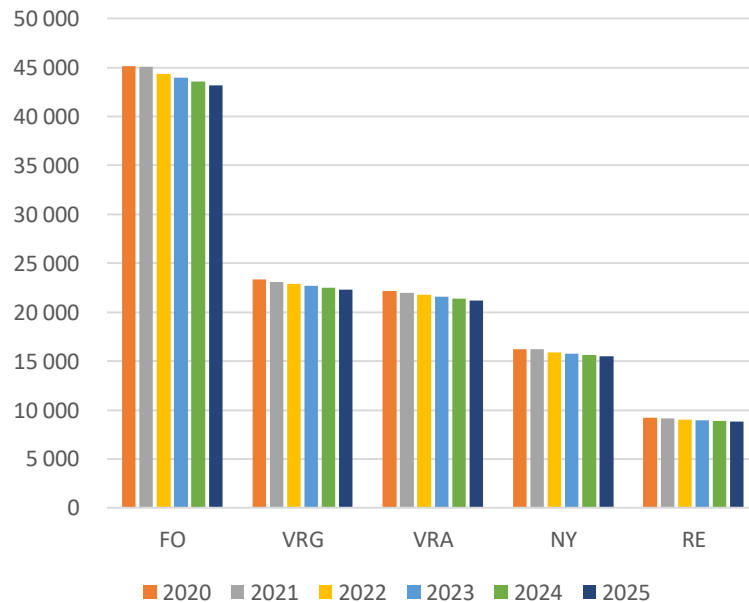
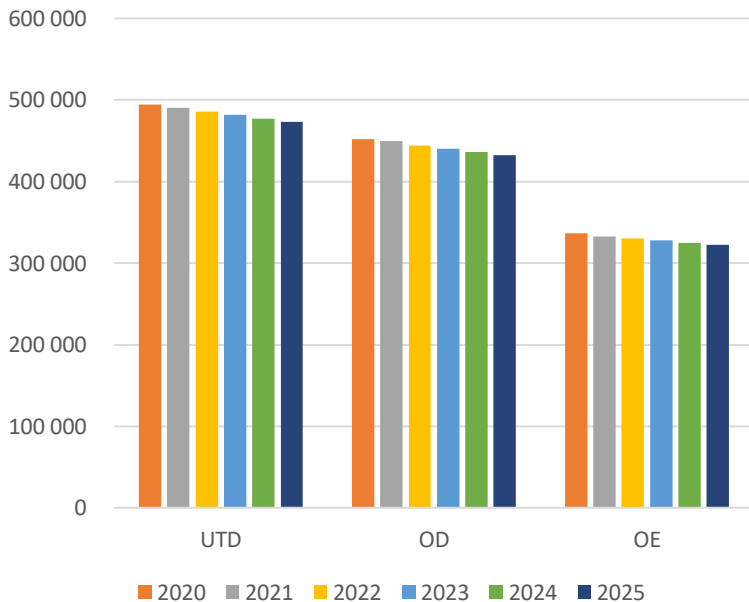
Fremskrivning RNB 2020:

Ramme drift – fakultetene (2020 tusen kr)



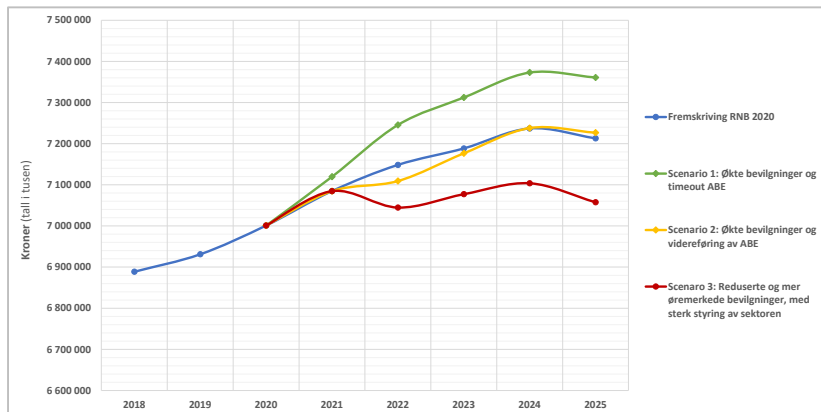
Fremskrivning RNB 2020:

Ramme drift - Fellesadministrasjonen



Scenario 1:

«Økte bevilgninger og timeout ABE»



Forutsetninger for beregningene:

- Ingen direktekutt. UH-sektoren skjermes fra regninga
- Timeout ABE 2021-22. Deretter videreføring med 0,5%
- NFR- og annen BOA opprettholdes
- Volum fra EU øker 50%

- Scenariet innebærer en utvikling der myndighetene styrker kunnskapssektoren gjennom økte tildelinger, samtidig som sektoren skjermes for kutt.
- For NTNU vil et slikt scenario innebære vesentlig vekst i rammene, særlig fra 2022 og utover.
- Det legges også til grunn at vi beholder vår autonomi ift hvordan vi vil disponere veksten i bevilgning.
- BOA øker og bidrar til enda mer positiv utvikling i totaløkonomien.

Scenario 1:

Mulige konsekvenser

- **Scenario 1 innebærer økte bevilgninger til alle fakulteter og Fellesadministrasjonen – og vil oppleves som en «pustepause» etter flere år med innsparinger for mange**
- Det blir enklere å gjennomføre endringsarbeid med «friske midler» og i mindre grad behov for å omprioritere
- Stor vekst over tid er erfaringsmessig vanskelig å absorbere
- Vi mister en «burning platform» for endring, noe som kan medføre at vi mister «momentet» til å gjøre omstillinger. Dette kan medføre at vi faller tilbake til gammel praksis og/eller utsetter krevende beslutninger og omstillingsarbeid?
- Tap av posisjon nasjonalt og/eller internasjonalt? Vi stopper opp, mens andre evner å omstille seg og utnytte nye muligheter.

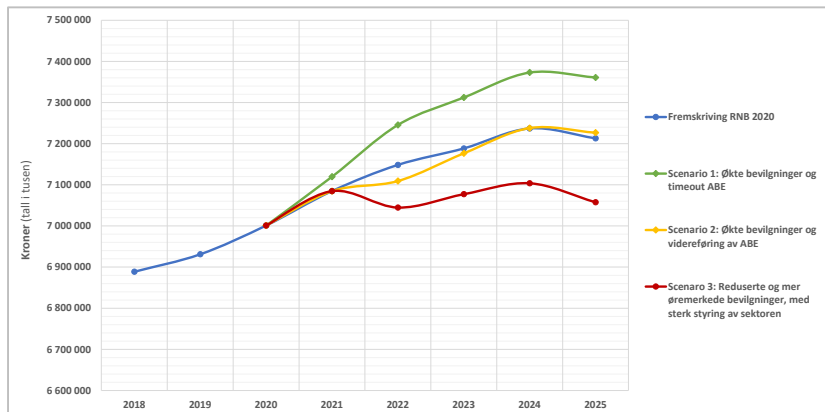
Scenario 1:

Mulige dilemmaer og beslutninger

- Hvordan bruker vi en uventet lettelse på en god måte?
- Hvordan opprettholde trykket på endring?
- Skal økte rammer bidra til å styrke alle enheter i tråd med RFM-modellen, eller skal vi styrke utvalgte områder mer målrettet, f.eks: ?
 - Styrke utviklingskapasiteten i organisasjonen?
 - Bør vi i en slik situasjon styrke SO-ramma og legge økt trykk på tiltak som styrker tverrfaglighet og identitet?
 - Bør vi gjøre ekstra investeringer i campus/bygg/infrastruktur?

Scenario 2:

«Økte bevilgninger og videreføring ABE»



Forutsetninger for beregningene:

- Direktekutt på 66 mill i 2022
- ABE videreføres med 0,5%
- NFR- og annen BOA opprettholdes
- Volum fra EU øker 50%

- Scenariet innebærer en utvikling der myndighetene styrker kunnskapssektoren gjennom økte, men øremerkede tildelinger, samtidig som sektoren får kutt både i form av en videreføring av ABE og direktekutt.
- For NTNU vil et slikt scenario innebære vekst i rammene.
- Det legges også til grunn at vi i stor grad kan forvente å beholde vår autonomi, men kan oppleve myndighetsføringer ift hvordan vi kan disponere vår bevilgning, og dermed en skjevfordelt vekst.
- BOA øker og bidrar til positiv utvikling i totaløkonomien.

Scenario 2:

Mulige konsekvenser

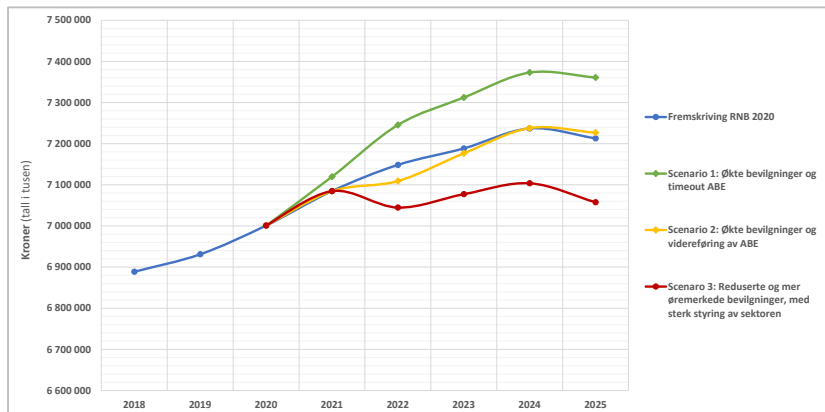
- **Scenario 2 vil oppleves som «mer av det vi allerede står i». Utviklingen skjer relativt sakte og faren for å bli «køkt frosk» er fortsatt tilstede.**
- Mange fakulteter kan få vekst, men den kan fordeles skjevt dersom eksempelvis profesjonsfag og/eller MNT-fag prioriteres over tid.
- Økte bevilgninger øremerket studieplasser/rekutteringsstillinger blir utlignet av ABE-trekk og andre trekk. I realiteten skal ny aktivitet iverksettes innenfor eksisterende rammer.
- Økt studenttall og rekutteringsstillinger krever økt areal, bedre infrastruktur og mer administrativ støtte. Investeringsbehovet kan øke. Dette må også løses innenfor eksisterende rammer.
- Enheter som ikke får nye studieplasser/rekutteringsstillinger vil kun få kutt og kan over tid utarmes om de ikke finner alternative inntektskilder (BOA/EVU).
- Scenariet legger til grunn at vi øker tilslaget i EU – dette kan kreve at vi må arbeide annerledes i søknadsfasen og med støtteapparatet?
- Et økt press på ressurser til utdanning kan redusere mulighetene for egenfinansiering i BOA-prosjekter.
- Et økt krav til relevans og nyskaping kan medføre behov for mer administrativ støtte, mer ledelse, og økt kompetanse i alle ledd
- Scenariet innebærer at vi må øke produktiviteten for å opprettholde resultatene og handlingsrommet.

Scenario 2:

Mulige dilemmaer og beslutninger

- Hvordan ivareta breddeprofilen, om flere enheter kommer under press?
- Kan vi levere utdanning innenfor nye modeller som er mer fleksible og mindre ressurskrevende? (studiedesign for hele livsløpet)
- Hvordan bli et «forskningsuniversitet» og øke returandelen fra EU når utdanning, nyskaping og relevans får høyere prioritet (forskyving av tyngdepunkt i aktiviteten)?
- Hvordan gjøre relevans og nyskaping til en mer integrert del av utdanning og forskning?
- Hvordan levere «mer av alt» innenfor de samme rammene? Stikkord kan være:
 - Tydeligere arbeidsdeling og karriereveger blant vitenskapelig ansatte
 - Er det behov for å dreie forskningen mot det vi utdanner innenfor?
 - Nedprioritering av oppgaver – hva kan vi slutte med?
 - Digitalisering og forenkling av prosesser og oppgaver
 - Bedre arbeidsmetodikk for endring - mer kraft og raskere gjennomføring
- Hvordan modernisere støtteapparatet på en måte som bidrar til økt kvalitet samtidig som vi effektiviserer?

Scenario 3: «Reduserte og øremerkede bevilgninger, mer styring av sektoren»



Forutsetninger for beregningene:

- ABE økes til 1% fra 2021
- Direktekutt på 135 mill + ytterligere 55 mill for å finansiere økt EU-kontingent
- 10% nedgang i NFR og annen BOA
- Returandel øker til 3%
- Volum EU øker 50%

- Scenariet innebærer en utvikling der myndighetene i økende grad gir kunnskapssektoren øremerkede tildelinger, samtidig som sektoren får vesentlig økte kutt både i form av en videreføring av ABE og direktekutt.
- For NTNU vil et slikt scenarie innebære utflating i rammene, samtidig som forventningene til våre leveranser øker og myndighetenes grad av styring tiltar.
- Dette scenariet legger også reduserte BOA-inntekter til grunn.

Scenario 3:

Mulige konsekvenser

- **Scenario 3 vil oppleves som dramatisk ved de fleste enheter.**
- Enkeltinstitutter kan få vekst som følge av øremerkede studieplasser eller rekrutteringsstillinger, men jevnt over vil de fleste enheter oppleve reduserte rammer i den grad at oppgaver eller fagområder må kuttes.
- Det er en fare for en «kamp om ressursene» og mindre vilje til samarbeid, deltakelse i fellesprosjekter og bidrag til tverrfaglighet.
- Usikkerhet om økonomi gjør at vi handler mer kortsiktig og kan «spare oss til fant». Midlertidigheten kan øke, presset på de faste ansatte blir høyere og arbeidsmiljøet dårligere.
- Scenariet innebærer at vi må gjøre vesentlige endringer i ressursbruken og behovet for raske prioriteringer forsterkes vesentlig.
- Øremerkede bevilgninger, nye/endrede krav ift samfunnsoppdraget i kombinasjon med trekk og kutt i konkurransearenaene for BOA vil oppleves om økt styring er uvant for sektorene og kan bidra til «opprør»?

Scenario 3:

Mulige dilemmaer og beslutninger

- Scenariet vil inneholde de samme dilemmaene som scenario 2, men endringene og kravene vil treffe hardere og raskere.
- Kan scenario 3 vendes til noe positivt og brukes som en «burning platform» for å forsterke endringsarbeidet allerede i dag, mens vi enda har handlingsrom?
- Hvordan bygger vi felleskap og identitet når mange opplever «krise» og vender seg innover i egen enhet?
- Scenariet skisserer behov for nytenkning og mer spissede prioriteringer. F.eks:
 - Skal vi opprettholde breddeprofilen, om flere enheter kommer under press?
 - Kan vi finansiere enheter som holder lav kvalitet over tid?
 - Skal vi spisse forskningsaktiviteten?

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	28/20	09.09.2020

Status til fakultetsstyret vedr. medvirkningsprosjekt ved NTNU

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon om pågående medvirkningsprosjekt ved NTNU.

Bakgrunn og vurdering:

Det gjennomføres kartlegging av ansattes opplevelse av medvirkning. Kvalitative intervju foretas i august og september. Rapport fra Fafo foreligger 1. november 2020.

Bakgrunn:

Det vises til saker i Styret ved NTNU (S-sak 45/19, S-sak 1/20, O-sak 28/20 (sistnevnte er vedlagt)) om kartlegging av ansattes medvirkning med sikte på videreutvikling av NTNUs ledelses- og organisasjonskultur på dette feltet. Rektor har i vår fulgt opp oppdraget fra styret om å gjennomføre en ekstern undersøkelse om ansattes opplevelse av medvirkning og med særlig vekt på instituttnivået.

Etter en offentlig anbudsprosess, har Rektor gitt forskningsoppdraget til Fafo som er i gang med oppdraget. Forskningsoppdraget har to faser: Fase 1: analysering av fjorårets ARK (Arbeidsmiljøundersøkelse) med henblikk på opplevd medvirkning. Fase 2 består i kvalitative undersøkelser om medvirkningspraksis og ansattes erfaringer, med vektlegging av forslag til forbedringer. Fase 2 er i gang og det intervjuer gjennomføres i disse dager med utvalgte ansatte, ledere og LOSAM (Lokalt samarbeidsutvalg). Vedlagt er informasjonssak til LOSAM ved MH, juni 2020.

Rapport fra Fafo skal foreligge 1. november. Styret behandler deretter rapporten i møtet 2.-3. desember.

Intern prosess ikke igangsatt

I S-sak 1/20 la Rektor opp til å gjennomføre en intern prosess våren 2020 med påfølgende rapportering til Styret august 2020. Virksomhetsområdene skulle gjennomgå tiltaksplanene fra ARK (Arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomført høsten 2019) og utarbeide en rapport som underlag for diskusjon med tillitsvalgte og ledere, om utviklingspotensialet vedr. medvirkning. For NTNU har det ikke vært mulig å gjennomføre den interne prosessen grunnet pandemien.

Vedlegg:

- 1 O-sak 28/20 Medvirkningsprosjektet ved NTNU - oppdatering
- 2 LOSAM sak 43/2020 - Status NTNUs medvirkningsprosjekt
- 3 NTNUs medvirkningsprosjekt. Fafø intervjuer med utvalgte personer og enheter
- 4 Bestilling fra Rektor
- 5 Bakgrunnsinformasjon

NOTAT

Til Styret

Fra Rektor

Om: Medvirkningsprosjektet ved NTNU - oppdatering

Det vises til S-sak 45/19 og S-sak 1/20 om kartlegging av ansattes medvirkning med sikte på videreutvikling av NTNUs ledelses- og organisasjonskultur på dette feltet.

Rektor har i vår fulgt opp oppdraget fra styret om å gjennomføre en *ekstern undersøkelse* om ansattes opplevelse av medvirkning og med særlig vekt på instituttnivået. Etter en offentlig anbudsprosess, har Rektor gitt forskningsoppdraget til Fafo. Til orientering vil Fafo gjennomføre oppdraget i to faser:

I første fase vil forskerne benytte data fra NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse fra 2019 til å undersøke forutsetningene for god medvirkning på enhetene og analysere forskjeller i opplevd medvirkning eksempelvis mellom ulike grupper av ansatte.

I andre fase vil forskerne gjennomføre en kvalitativ undersøkelse om medvirkningspraksis og ansattes erfaringer der en også vil legge vekt på å få frem forslag til forbedringer. Forskerne vil intervju ledelsen og de tillitsvalgte på institusjonsnivå og ved alle fakultetene og museet, samt gjennomføre en dybdeundersøkelse ved fem institutter/faggrupper i Trondheim, Gjøvik og Ålesund. Koronapandemien har påvirket tidsplanen, så rapporten fra den eksterne kartleggingen vil først foreligge 1. november 2020. Rektor legger opp til diskusjon av Fafo-rapporten med dekanene og de tillitsvalgte i november-desember slik at en drøftingssak om utfordringer og tiltak kan legges fram for Styret i januar. Dersom Styret ønsker å diskutere rapporten i dets møte 2.-3. desember, kan det legges til rette for det.

I S-sak 1/20 la Rektor også opp til å gjennomføre en *intern prosess* våren 2020 og rapportere fra den til Styret i august. Planen var at hvert virksomhetsområde (fakultet, museum og fellesadministrative område) skulle gjennomgå tiltaksplanene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og utarbeide en rapport som underlag for diskusjon med lokale tillitsvalgte og ledere om utfordringer og forbedringstiltak i forhold til ansattes medvirkning. En skulle også innhente

resultatene fra de årlige egevalueringene i medbestemmelsesorganene (IDF SESAM, LOSAM, GSAM, ÅSAM).¹ For virksomhetsområdene har det ikke vært mulig å prioritere dette i vår på grunn av de utfordringene som pandemien har skapt.

Til orientering var enhetene godt i gang med å planlegge oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen før pandemien traff organisasjonen i mars 2020. Noen enheter rakk å lage tiltaksplaner, men de fleste måtte utsette oppfølgingsmøtene til høsten. Vårens arbeidsmiljøarbeid ble i hovedsak viet til å håndtere nye utfordringer som følge av korona-situasjonen.

Siden det er så lenge siden arbeidsmiljøundersøkelsen ble gjennomført, er det ikke like aktuelt å bruke så mye tid på resultatene nå. Vi har derfor laget et revidert opplegg «Arbeidsmiljø på dagsorden» som vil fungere som en alternativ oppfølgingsprosess for de som måtte utsette oppfølgingsmøtene sine og som et supplement for de som rakk å starte opp i vår. Hovedfokus vil være på hvordan ansatte opplever arbeidsmiljøsituasjonen nå, herunder hvordan koronapandemien har påvirket arbeidet, og om det er behov for å justere eller sette i verk nye tiltak for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø på enhetene. Oppfølgingsmøtene vil av smittevern hensyn foregå i mindre grupper og/eller ved hjelp av online møteplattformer slik at alle ansatte kan medvirke i prosessen. Vi legger opp til at alle enheter skal ha ferdig nye eller reviderte tiltaksplaner for utvikling av arbeidsmiljøet innen utgangen av oktober.

¹ Ihht. Hovedavtalen i staten og NTNUs tilpasningsavtale skal NTNU legge til rette for medbestemmelse fra tillitsvalgte. Det skilles mellom saker til Informasjon, Drøfting og Forhandling (IDF). På institusjonsnivå utøves medbestemmelse i sentralt samarbeidsutvalg (SESAM) og på hvert virksomhetsområde i lokalt samarbeidsutvalg (LOSAM). Det er dessuten etablert stedlige samarbeidsutvalg i Gjøvik (GSAM) og i Ålesund (ÅSAM).

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - IDF-LOSAM	43/20	17.06.2020

Status NTNUs medvirkningsprosjekt

Behandling i MH - IDF-LOSAM - 17.06.2020

Adm.leder Rannveig Tellemand Storeng informert om saken og viste en presentasjon som vedlegges referatet.

Vedtak i MH - IDF-LOSAM - 17.06.2020

LOSAM tar saken til orientering.

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Fafo vil intervjuere ledere, tillitsvalgte, ansatte og verneombud ved utvalgte enheter i august-september, se vedlegg 1.

NTNU er for øvrig plukket ut til det nasjonale prosjektet om medbestemmelse etter hovedavtalen som også gjennomføres av Fafo. Der har vi plukket ut SU og IV som case. Der går det ut spørreundersøkelse i disse dager til tillitsvalgte ut fra epostlister fra de nasjonale hovedsammenslutningene. NTNU er en av syv statlige virksomheter som er plukket ut der. Den undersøkelsen er finansiert av KMD og hovedsammenslutningene og skal tjene som et underlag til forhandlingene om ny hovedavtale i staten.

Vedlegg:

- 1 NTNUs medvirkningsprosjekt. Fafo intervjuer med utvalgte personer og enheter
- 3 Bestilling fra Rektor
- 3 Bakgrunnsinformasjon

Notat

Til: Utvalgte enheter / deltakere i NTNU-prosjektet om ansattes medvirkning

Kopi til:

Fra: HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes

Signatur:

NTNUs medvirkningsprosjekt. Fafo vil intervjuere ledere, tillitsvalgte, ansatte og verneombud ved utvalgte enheter i august-september

Etter initiativ fra NTNUs styre, har Fafo fått i oppdrag å gjennomføre et forskningsprosjekt om ansattes medvirkning. Fafo vil kartlegge ansattes erfaringer og forslag til forbedringer. Hovedtemaene vil være:

- ansattes innflytelse over det faglige arbeidet og egne arbeidsbetingelser
- ansattes vurdering av medvirknings- og medbestemmelsesordningene på instituttet
- ansattes mulighet for å medvirke på ulike nivå i organisasjonen

Fafo vil gjennomføre *intervjuer på institusjons- og fakultetsnivå*. Ved fakultetene vil det være ett gruppeintervju med ledelsen (dekan, administrativ leder, HR-leder) og ett gruppeintervju med de tillitsvalgte i LOSAM.

Etter samråd med Fafo har vi plukket ut fem enheter til en *dybdeundersøkelse på instituttnivå*. På dette nivået legger Fafo opp til:

- personlige intervjuer med instituttleder, en fast vitenskapelig ansatt, en midlertidig vitenskapelig ansatt, en administrativt ansatt og verneombud
- gruppeintervju med et representativt utvalg ansatte

Fafo vil trenge bistand fra enhetene til å arrangere intervjumøter med aktuelle informanter i august-september. Personlige intervjuer gjennomføres online (ca 1 – 1 ½ time), mens det er åpent foreløpig om gruppeintervjuene blir online eller på campus. Deltakerne vil få nærmere informasjon om tematikk og opplegg i forkant av intervjuer/gruppemøter.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73595000	Kristin Wergeland Brekke
Norway	www.ntnu.no	Hovedbygningen		kristin.brekke@ntnu.no
				Tlf: 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Notat

Til: HR-seksjonsledere ved fakultetene og museet
Virksomhetsområdene i fellesadministrasjonen

Kopi til: Koordinatorene for arbeidsmiljøundersøkelsen

Fra: HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes

Kartlegging av ansattes opplevelse av medvirkning

Forskning viser at medvirkning bidrar til bedre beslutninger og implementering. Innflytelse på hvordan arbeidet utføres og organiseres, har også stor betydning for ansattes motivasjon. Dette er noe av bakgrunnen for at Styret er opptatt av hvordan vi kan styrke ansattes medvirkning og de medvirkningsordningene vi har ved NTNU (se S-sak 1/2020). Styrets oppdrag mht. ansattes opplevelse av medvirkning vil bli fulgt opp på flere måter i 2020.

Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene

«Kommunikasjon og medvirkning» er et nytt tema i årets arbeidsmiljøundersøkelse. Under lederopplæringen ble lederne oppfordret til å ta opp medvirkning som ett av temaene i oppfølgingsprosessen på enhetene. Også andre forhold i undersøkelsen slik som ansattes opplevelse av «autonomi» og «leders relasjonsorientering», kan ha betydning for ansattes opplevelse av innflytelse på arbeidet på enheten og på muligheten for medvirkning i beslutninger.

- Hvordan fungerer medvirkningen på enheten og i forhold til overliggende nivå?
- Hva er viktig å bevare og forbedre? Er det aktuelt å sette inn tiltak for å styrke medvirkningen på enheten?

På instituttene håper vi at man finner anledning til å se på hvordan gjeldende medvirknings- og medbestemmelsesordninger fungerer. I henhold til NTNUs styringsreglement kan instituttene enten ha instituttstyre, instituttråd og utvidet ledergruppe. Alle institutt skal også ha to rådgivende medvirkningsorgan, dvs. personalmøter for alle ansatte og forum for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

- Hvordan fungerer ordningene? Hva er viktig å bevare og forbedre?
- Kan det være aktuelt å revurdere den medbestemmelsesordningen man har?

Tilbakemelding fra hvert virksomhetsområde, frist 29. mai 2020

Vi håper at enhetenes erfaring med medvirkning kan diskuteres i ledermøter og i LOSAM. Tilbakemelding om aktuelle problemstillinger og eksempler på bevarings- og forbedringstiltak på enhetene og i forhold til overliggende nivå, sendes saksbehandler senest 29. mai 2020. Fristen er satt for at Organisasjonsdirektøren skal kunne legge fram en statusrapport for Styret i august-møtet.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73595000	Kristin Wergeland Brekke
Norway	www.ntnu.no	Hovedbygningen		kristin.brekke@ntnu.no
				Tlf: 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Ekstern kartlegging av ansattes medvirkning

Høsten 2020 vil det etter planen bli gjennomført en ekstern undersøkelse for å få økt forståelse for ansattes opplevelse av medvirkning ved instituttene. Tilbakemeldingene fra fakultetene vil bidra til å gi det eksterne oppdragsmiljøet innsikt i aktuelle problemstillinger som det kan være aktuelt å undersøke nærmere.

Det eksterne oppdragsmiljøet vil også analysere NTNU-resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen for å se hvilken innsikt den kan gi oss om ansattes medvirkning i faglig og teknisk-administrativ virksomhet. Tilbakemeldingene fra fakultetene og fellesadministrasjonen vil danne et bakteppe for tolkningen av NTNU-resultatene.

Vi tar sikte på at den eksterne rapporten kan legges fram for Styret før jul.

Evt. revurdering av NTNUs formelle medvirknings- og medbestemmelsesordninger

Fakultetenes tilbakemelding vil vise om det er grunnlag for å revurdere NTNUs formelle medvirknings- og medbestemmelsesordninger før ny valgperiode (eks. fortsatt valgfri ordning versus innføring av felles ordning). Hvis det skulle være aktuelt, vil det bli lagt opp en prosess høsten 2020 slik at styret kan ta stilling til saken på nyåret 2021.

NOTAT

Til Styret

Fra Rektor

Om: Medbestemmelse og medvirkning ved NTNU – kartlegging for forbedring

Tilråding:

Styret viser til Rektors redegjørelse for hvordan spørreundersøkelsene til de ansatte og studentene, der medvirkning inngår som tema, vil bli fulgt opp på enhetene, og slutter seg til at en uavhengig undersøkelse avgrenses til ansattes medvirkning og medbestemmelse på instituttnivå. Undersøkelsen bør også omfatte deres opplevelse av medvirkning og medbestemmelse på fakultets- og rektornivå.

Bakgrunn:

I S-sak 45/19 ba Styret «Rektor foreslå hvordan en gjennomgang av medvirknings- og medbestemmelsessystemene kan gjøres. Gjennomgangen skal spesifikt inneholde forslag til en uavhengig undersøkelse av dagens status (jfr. fase A i notatet).»

I styresaken foreslo styremedlem Tim Torvatn følgende tre faser i arbeidet:

- A) *Det gjøres en uavhengig undersøkelse av status i dag. Hva mener medarbeidere og studenter om mulighetene for medvirkning og medbestemmelse? Hva tenker lederne selv om hvordan de legger til rette for medvirkning og medbestemmelse? Det foreslås en større spørreundersøkelse blant ansatte og studenter, samt intervjuer med tilfeldig valgte ledere på ulike nivåer, ansatte og studenter. Undersøkelsen bør utformes slik at det kan skilles mellom hvordan medvirkning/medbestemmelse oppleves på hvert av de tre nivåene i organisasjonen (institut/fakultet/rektorat), og antagelig bør fagforeningenes stilling tas opp spesielt siden de som organisasjoner i arbeidslivet har lovfestede rettigheter som skiller seg fra «vanlige» ansatte sine muligheter.*
- B) *Rektoratet gis i oppdrag å lage et refleksjonsnotat på bakgrunn av statusundersøkelsen der resultatene diskuteres og som ender i et forslag til aktiviteter for hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningen kan forbedres.*

C) Resultatene av undersøkelsen og rektoratet rapport og tiltaksplan diskuteres som styresak senest våren 2020.

Styret mente at det var et godt tidspunkt å sette fokus på medvirkning og medbestemmelse. Diskusjonen i styret viste imidlertid at det er mange mulige innfallsvinkler og problemstillinger til et slikt arbeid, eks. avstand til ledelsen ved store institutt, fakultet og rektor, ledernes kjennskap til tilpasningsavtalen og utøvelse av ledelse på nivå 3 og 4. Om kartleggingen burde fokusere på formelle strukturer eller organisasjonskultur kom også opp. Det er uansett naturlig å skille mellom tillitsvalgtes rettighetsbaserte medbestemmelse (partssamarbeidet) versus ansatte og studenters muligheter til medvirkning på NTNU. Forslagsstiller Tim Torvatn mente sistnevnte var det viktigste nå, og spesielt om ansatte og ledere opplever å ha mer/mindre innflytelse enn før på de ulike styringsnivåene i organisasjonen, hvilke kanaler for innflytelse ansatte har og hvordan de oppleves å fungere. Rektor så behov for en avgrensning av kartleggingen, og ville komme tilbake til dette i forslag til plan for oppfølging på nyåret.

Etter styremøtet i oktober, utarbeidet Rektor en skisse til hvordan NTNU kunne følge opp bestillingen fra Styret. Denne ble drøftet i SESAM 29. november og i Dekanmøtet 3. desember. Det ble vist til tidligere styresaker om medvirkning og hvordan temaet har blitt aktualisert i store gjennomgående prosesser i senere år. Medvirkning er ett av temaene i studentundersøkelsen i sektoren og i NTNUs arbeidsmiljøundersøkelse. Medvirkning og medbestemmelse tar mange former; Fra direkte medvirkning på enhetene til indirekte medbestemmelse gjennom valgte representanter og tillitsvalgte. Rektor så derfor behov for å avgrense undersøkelsen og foreslo at den ble avgrenset til ansattes medvirkning. Det ble skissert en prosess der interne analyser og egevalueringer, ble supplert av kvalitative analyser utført av ekstern anbudstager:

- Mht. ansattes medvirkning ble det foreslått å bruke relevante data og tiltaksplaner fra arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene. Det ble foreslått å sette hovedfokus på instituttene. En ekstern anbudstaker kunne f.eks. gjøre nærmere dybdestudier av noen institutt.
- Mht. indirekte medbestemmelse ble det foreslått å bruke medbestemmelsesorganenes årlige egevalueringer. En ekstern anbudstaker kunne f.eks. intervjuje utvalgte tillitsvalgte og ledere.

I denne styresaken redegjøres det for hvordan medvirkning og medbestemmelse skjer ved NTNU og hvordan temaet har vært aktualisert i ulike saker. På bakgrunn av rådene fra de tillitsvalgte i SESAM og fra dekanene, anbefaler Rektor at en uavhengig undersøkelse avgrenses til ansattes medvirkning.

Medbestemmelse og medvirkning tar mange former på NTNU

Medvirkning og medbestemmelse brukes gjerne om arbeidstakers rettigheter etter Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. *NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen* definerer begrepene slik:

- Medbestemmelse ivaretas gjennom tillitsvalgte og strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver og fagforeningene.

- Medvirkning ivaretas direkte av avdelingenes ledere og ansatte hvor medarbeiderne selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen.

Ved NTNU skjer medbestemmelse gjennom tillitsvalgte og verneombud i NTNUs medbestemelsesorganer IDF SESAM, LOSAM, GSAM og ÅSAM. Slik medbestemmelse har formelt sett tre nivåer: Informasjon hvor arbeidsgiver informerer om planlagte og pågående tiltak, drøfting hvor fagforeningene «høres» og innspill fra de tillitsvalgte skal tas hensyn til i videre arbeid, og forhandlinger hvor partene må være enige før arbeidsgiver kan iverksette tiltak, eksempelvis ved omorganiseringer.

Generelt forstås medvirkning som muligheten til å uttale seg om saksforhold før en beslutning fattes. Synspunktene bidrar til å opplyse saken, men beslutningen fattes av ansvarlig leder. I henhold til NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen, skal leder legge til rette for medvirkning, men ansatte har også et medansvar for å ta opp saker og gi uttrykk for sine synspunkter. Slik direkte medvirkning praktiseres eksempelvis i form av allmøter, arbeidsgrupper, høringer og medarbeidersamtaler.

Etter *Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)* og NTNUs *Styringsreglement* har ansatte og studenter rett til representasjon i institusjonens besluttede organer. I NTNUs styrer – inklusive på fakultetsnivå og på de instituttene der man har valgt instituttstyrer, har de valgte representantene medbestemmelse på beslutninger som fattes av organet. Der man på instituttnivå har valgt rådsorgan eller utvidet ledergruppe, medvirker representantene i leders beslutningsprosess.

Som ledd i NTNUs *kvalitetssystem*, har studentene medvirkning gjennom representanter i studieprogramråd og i referansegrupper. Læringsmiljøutvalget (LMU) er en viktig medvirkningsarena i spørsmål som angår studentenes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø slik Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er det for ansatte.

NTNU er helt avhengig av god medvirkning fra ansatte og studenter for å løse oppgavene i samsvar med universitetets strategi og verdier. De positive effektene for arbeidsplassen og organisasjonen er mange. Medvirkning bidrar blant annet til motiverte og produktive medarbeidere, gode beslutninger og mer effektiv implementering.

Forenklet framstilling av ulike former for medbestemmelse og medvirkning på NTNU			
Hovedformer	Idégrunnlag	Arenaer	Tema
Indirekte, representativ medvirkning og medbestemmelse	Arbeidstakerrettigheter (NTNUs tilpasningsavtale)	<ul style="list-style-type: none"> • SESAM/LOSAM • GSAM/ÅSAM 	Personal og organisatoriske forhold
	Universitetsdemokrati (NTNUs styringsreglement)	<ul style="list-style-type: none"> • Styre/råd/ledergruppe • Faste utvalg • Studentting/FTV/ITV • Studieprogramråd 	Strategisk utvikling
Direkte medvirkning	Kunnskapsorganisasjon (lederkultur og medarbeiderskap)	<ul style="list-style-type: none"> • Personalmøte • Forum vitenskapelig ansatte • Arbeidsgrupper • Åpne høringer • Student referansegruppe 	Faglig utvikling og saker som berører arbeidssituasjonen

Medvirkning og medbestemmelse på dagsorden i ulike saker opp gjennom årene

Medvirkning og medbestemmelse har blitt satt på dagsorden ut fra ulike innfallsvinkler opp gjennom årene, i forkant av nye ledelses- og styringsperioder og i forbindelse med store organisasjonsutviklingsprosesser.

Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon

I forkant av ny ledelses- og styringsperiode fra 2009 tok Styret initiativ til en «Evaluering av styring og ledelse ved NTNU». I den forbindelse undersøkte man bl.a. hvordan organisasjonsendringene påvirket ansattes mulighet til innflytelse og medbestemmelse. Som man ser av tabellen under var det svært ulike oppfatninger av disse spørsmålene. Spesielt vitenskapelig ansatte opplevde å ha fått mindre medbestemmelse etter at NTNU i 2005 hadde innført enhetlig ledelse og erstattet styret med rådsorgan på fakultets- og instituttnivå. I samme periode hadde man også gått fra valgte til tilsatte dekaner og rektor. 43 % av instituttene hadde også gått over til tilsatte ledere.

Rokkanrapporten¹: I hvilken grad opplever du en forbedring eller forverring når det gjelder følgende sider ved NTNU? Prosent (N vitenskapelige = 191, N teknisk-administrative = 83). 30 % av de ansatte besvarte undersøkelsen

	Stilling	Forbedring	Ingen endring	Forverring	Vet ikke	Totalt
Min innflytelse i organisasjonen	Vitenskapelig	5	41	31	23	100
	Teknisk/admin.	17	53	19	11	100
De ansattes mulighet for medbestemmelse	Vitenskapelig	4	25	48	23	100
	Teknisk/admin.	13	35	34	18	100

¹ Rokkansenteret, rapport 4, 2008 «Evaluering av styring og ledelse ved NTNU». Senteret baserte seg på dokumenter og egenevaluering fra NTNU, og gjennomførte også en spørreundersøkelse og dybdeintervjuer om erfaringer og synspunkter på endringene. Tabellen er utdrag fra tabell 2.2 i rapporten.

Evalueringen pekte på at det var flere fordeler ved enhetlig ledelse, ikke minst at ordningen bidro til en tydeliggjøring av ansvar og styrking av den strategiske styringen ved NTNU. Styret valgte imidlertid å gjeninnføre fakultetsstyrene og åpne for at man kunne velge mellom instituttstyre, råd eller utvidet ledergruppe. Man så også at det var stor avstand til toppledelsen og at det var behov for tiltak for å gi ansatte og ledere bedre muligheter for innflytelse. Det var bakgrunnen for at Styret i S-sak 21/09 vedtok en «Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon» som bl.a. omfattet:

- nytt interaktivt intranett
- åpenhet om beslutninger (referat fra styrer, råd og utvalg)
- direkte kontakt mellom Rektor og instituttene (dialogmøter og instituttlederforum)
- månedlige, uformelle kontaktmøter med tjenestemannsorganisasjonene
- nivå 4 så man som et verktøy for styrking av ansatte og studenters kontakt med nærmeste leder

Medbestemmelse og medvirkning ved instituttene

Før ny ledelses- og styringsperiode fra 2013 vedtok Styret at alle instituttledere skulle tilsettes og ba om at man utredet hvordan medvirkning ved instituttene skulle ivaretas i en organisasjon med tilsatte instituttledere og eventuelt uten instituttstyrer/råd. Prosessen ledet til at Styret i S-sak 15/13 vedtok følgende medvirknings- og medbestemmelsesordninger ved instituttene:

- tre alternative medbestemmelsesordninger (videreføring):
 - instituttstyre
 - instituttråd eller
 - utvidet ledergruppe
- to rådgivende medvirkningsorgan (ny gjennomgående ordning):
 - personalmøte for alle tilsatte (strategi og bemanningsplaner)
 - forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling (forskningssatsinger, emner og studieprogram)

Spørsmålet om medbestemmelsesorganer på fakultets- og instituttnivå ble også revurdert etter fusjonen (S-sak 02/16). Man valgte å beholde ovennevnte ordninger i det reviderte Styringsreglement som skulle gjelde etter omorganiseringen av NTNU i 2017 (S-sak 83/16).

Medvirkning i store gjennomgående organisasjonsutviklingsprosesser

Tilpasningsavtalen til Hovedtalen og NTNUs styringsreglement omtaler *hvilke saker* som skal være gjenstand for medvirkning og medbestemmelse. Listen av saker er lang og det er krevende for lederne å innfri alle forventningene som ligger i avtaleverket. Ledere skal få årlig opplæring i tilpasningsavtalen, men god lederstøtte og dyktige tillitsvalgte er avgjørende for at samarbeidet skal fungere godt.

I de store gjennomgående prosessene som for eksempel faglig integrasjon, revisjon av studieprogram, samlokaliserings- og campusprosjektet, er det avgjørende å legge til rette for god medvirkning og internkommunikasjon i planlegging og gjennomføring på institutt-, fakultets- og NTNU-nivå.

Under fusjonsprosessen prøvde man ut nye arenaer og kanaler for internkommunikasjon som en egen fusjonsnettside og videooverføring fra fusjonskafeer. For at man på alle nivå i organisasjonen skulle kunne håndtere omorganisering og innplassering av ansatte på en god måte, ble det utarbeidet en felles

omstillingsavtale i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene og en omstillingshåndbok for ledere. Etter avtale mellom partene i SESAM vil det kommende år nedsettes en partssammensatt gruppe for å utarbeide tilsvarende verktøy for å være forberedt på nye omstillinger bl.a. som følge av effektivisering og digitalisering.

I samlokaliseringssprosjektet ble det satt inn ekstra ressurser for å kunne gi institusjonell lederstøtte og rådgivning til lederne om hvordan man kunne legge til rette for gode medvirknings- og organisasjonsutviklingsprosesser på enhetene. De tillitsvalgte har også tatt initiativ til å utarbeide NTNU retningslinjer for hvordan vi skal praktisere tilpasningsavtalen i areal og byggesaker for å ivareta medvirkning på enhetene og i medbestemmelsesorganene. I Campusprosjektet 2016-2025 er det utarbeidet et eget «Program for involvering» av sluttbrukere, tillitsvalgte og beslutningstakere.

Råd og vurderinger fra SESAM

Da skisse til kartlegging av medvirknings- og medbestemmelsesordninger ble drøftet i SESAM 29. november, var de tillitsvalgte generelt positive til at det ble gjennomført en undersøkelse slik styret har bestilt. Det er noen år siden noe tilsvarende har blitt gjort ved NTNU. De tillitsvalgte så imidlertid behov for å gjennomføre to forskjellige løp knyttet til hhv. «ansattes medvirkning» og «medbestemmelse etter Hovedavtalen».

En kartlegging av ansattes opplevelse av kollegial medvirkning bør omfatte både faglige og administrative enheter. Det er særlig behov for å se nærmere på ansattes medvirkning og hvordan faggruppefunksjonen fungerer ved de store instituttene etter fusjonen..

SESAM viste til at vi bør utnytte dataene fra arbeidsmiljøundersøkelsen og oppfølgingen av den, samt evalueringene i medbestemmelsesorganene og spørreundersøkelsen i vernelinjen. En ekstern kartlegging vil være særlig nyttig for å forstå *hvorfor* ansatte og ledere tenker som de gjør, hva de trenger og hva de ikke ønsker å involveres i. Det ble bl.a. påpekt at en daglig lederutfordring er å finne den rette balansen mellom involvering i viktige saker og skjerming for å unngå overbelastning i organisasjonen.

Når det gjelder medbestemmelse etter Hovedavtalen, anbefaler de tillitsvalgte at det gjennomføres en partssammensatt prosess for å evaluere hvordan medbestemmelsesorganene på NTNU fungerer (IDF SESAM, LOSAM, ÅSAM og GSAM) spesielt når vi etter fusjon og omorganisering har fått flere store fakultet og institutt. Medbestemmelsesorganene skal i henhold til NTNUs Tilpasningsavtale uansett gjennomføre «ett årlig evalueringsmøte med erfaringsutveksling om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av tilpasningsavtalen».

Rektor vil følge opp de tillitsvalgtes initiativ om at det nedsettes en partssammensatt gruppe for å vurdere behovet for eventuelle justeringer i NTNUs tilpasningsavtale. IDF-organenes egen-evalueringer vil være viktige innspill til arbeidet. Arbeidet bør være ferdig før ny ledelses- og styringsperiode fra høsten 2021.

Råd og vurderinger fra Dekanmøtet

I dekanmøtet 3. desember, anbefalte dekanene at vi gjør en intern analyse først før vi eventuelt bestiller et eksternt oppdrag. I første fase bør vi gå gjennom resultatene av arbeidsmiljøundersøkelsen og svarene en kan hente ut fra denne vedrørende medvirkningstilstanden i organisasjonen, samt resultatene av egevalueringen av de ulike arenaene for medvirkning og medbestemmelse. På bakgrunn av disse resultatene kan en før andre fase i kartleggingsarbeidet ta stilling til hvordan en metodisk kan gå i dybden eller bredden av deler av organisasjonen og/eller aktuelle problemstillinger. Dekanenes anbefaling var altså å vente med design og bestilling av en eventuell eksternt kartlegging til en har kunnskapen som arbeidsmiljøundersøkelsen og egevalueringen vil gi. God internkommunikasjon og en lederkultur som fremmer direkte medvirkning, evaluering av medvirknings- og medbestemmelsesordningene ved instituttene og utvikling av nivå 4 på store institutter, ble imidlertid nevnt som særlig aktuelle utviklingsområder.

Studentrepresentantene pekte på at studentene er en stor brukergruppe som bør omfattes av kartleggingen, og at den nasjonale studentundersøkelsen Studiebarometeret viser at det er et stort forbedringspotensial for å styrke studentenes opplevelse av medvirkning.

Til Styrets orientering ble de nasjonale resultatene fra Studiebarometeret offentliggjort i november 2019. NTNU-resultatene kommer på nyåret. Etter kvalitetsreformen og innføringen av NTNUs kvalitetssystem, har studentene fått mange kanaler for medvirkning gjennom referansegrupper, studieprogramevalueringer og spørreundersøkelser. Når det likevel er lavt skår på spørsmålene om medvirkning i den nasjonale studentundersøkelsen, har det sammenheng med at mange studenter ikke er seg bevisst hvilke medvirkningskanaler de faktisk har. Det er også forståelig at studentene har en opplevelse av at innspillene ikke blir fulgt opp da det kan ta lang tid før endringer skjer. Det ligger derfor et forbedringspotensial i å nå ut med informasjon om hva som gjøres av tiltak som ledd i oppfølgingen av avvikssystemet og kvalitetssystemet for utdanning. Studieprogramrådene forventes å følge opp resultatene fra Studiebarometeret. Studentenes medvirkning vil være et viktig tema. Forbedringstiltak kan være aktuelt både på programnivå og fakultetsnivå. Rektor vil også ha oppmerksomhet på temaet i forbindelse med revisjon av NTNUs kvalitetssystem og i Kvalitetsmeldingen til Styret.

Forslag til hvordan en gjennomgang av ansattes medvirkning kan gjennomføres

Rektor er opptatt av å bruke denne anledningen til organisasjonsutvikling, til læring av god praksis og til justering av NTNUs rammeverk der det er behov for det. Resultatene fra Studiebarometeret om studentenes medvirkning vil bli fulgt opp gjennom NTNUs kvalitetssystem for utdanning, mens de tillitsvalgte selv ønsket at en evaluering av medbestemmelsesorganene ble gjennomført i en partssammensatt prosess.

Organisasjonen har begrenset kapasitet og undersøkelsen bør derfor avgrenses til arenaer og temaer som er viktige for NTNUs videre utvikling i den fasen vi nå er inne i. Spesielt bør det tenkes gjennom hvor en eksternt undersøkelse vil gi merverdi i forhold til interne prosesser.

På bakgrunn av rådene fra de tillitsvalgte i SESAM og dekanene, anbefaler Rektor at den uavhengige undersøkelsen avgrenses til å gjelde ansattes medvirkning og med særlig fokus på instituttene. Undersøkelsen bør gjennomføres i to faser:

1. Våren 2020 kartlegges aktuelle problemstillinger gjennom intern oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på enhetene og i medbestemmelsesorganene.
2. Høsten 2020 gjennomføres et eksternt oppdragsprosjekt i form av en uavhengig undersøkelse med fokus på ansattes medvirkning ved et utvalg institutter.

Den overordnede hensikten med undersøkelsen er å avdekke om NTNU har gode ordninger for medvirkning og medbestemmelse, og etterlever dette i praksis. I etterkant av undersøkelsen kan det være aktuelt å følge opp med tiltak. Dersom det skulle være aktuelt å gjøre endringer i medvirknings- og medbestemmelsesordningene ved instituttene må fakultetene ha avklart dette før man kan gjennomføre instituttvalg og tilsette ledere våren 2021.

Tidsfristen over legger føringer i forhold til planleggingen av den uavhengige undersøkelsen. Hvis vi skal ha håp om å få en rapport innen oktober 2020, må anbud legges ut på nyåret slik at oppdragsmiljø er avklart før påske. Ettersom vi ennå ikke kjenner resultatene av den interne kartleggingen, må vi allerede nå gjøre et valg mht. avgrensning av oppdraget. I samsvar med rådene fra de tillitsvalgte og dekanene, anbefaler Rektor altså å sette fokus på instituttene. Valg av metode, eks. spørreundersøkelse og/eller intervju, defineres nærmere i samarbeid med oppdragstaker basert på aktuelle problemstillinger fra den interne kartleggingen og nærmere analyser av data fra arbeidsmiljøundersøkelsen.

Første fase – intern oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på alle enhetene ved NTNU, samt resultater fra egevaluering av medbestemmelsesordningene

Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU ble gjennomført i november 2019. Det ble lagt stor innsats i å få en så høy svarprosent som mulig, og Rektor er tilfreds med at 72 % besvarte årets undersøkelse. Resultatrapportene på enhetsnivå kommer på nyåret, og før påske skal alle enhetene gjennomføre oppfølgingsprosesser i sine arbeidsmiljø.

Lederne vil bli oppfordret til å ta opp «medvirkning» som ett av temaene i oppfølgingen av undersøkelsen. Det vil kunne gi gode diskusjoner på enhetene om lokale forbedringer, men også identifisering av problemstillinger som bør adresseres ved fakultetene og på NTNU.

Før sommeren vil Rektor be hvert virksomhetsområde om å gjennomgå tiltaksplanene og utarbeide en statusrapport som underlag for diskusjon i LOSAM og i ledermøtene om utfordringer og forbedringstiltak i forhold til ansattes medvirkning.

I denne fasen vil en også innhente resultatene fra de årlige egevalueringene av medbestemmelsesordningene (SESAM, LOSAM, GSAM, ÅSAM).

Andre fase – uavhengig undersøkelse med fokus på ansattes medvirkning ved instituttene

Både dekanene og de tillitsvalgte i SESAM mente at det ville være nyttig å se nærmere på hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene på instituttene fungerer. De pekte på flere konkrete problemstillinger knyttet til store institutter og avstand i organisasjonen. Det vil også være interessant å se

på ledelses- og organisasjonskultur med tanke på læring av beste praksis og erfaringer, samt råd om forbedringer. Det er bakgrunnen for at Rektor anbefaler at vi benytter muligheten til å få et eksternt blikk på medvirkning og medbestemmelse ved instituttene. Undersøkelsen bør omfatte intern medvirkning på instituttnivå, men også opplevelsen av medvirkning og medbestemmelse på fakultets- og rektornivå.

Et oppdragsforskningsmiljø vil kunne benytte data fra arbeidsmiljøundersøkelsen, materiale fra egenevalueringen av medbestemmelsesordningene, enhetenes tiltaksplaner og statusrapporter fra fakultetene for å identifisere aktuelle problemstillinger. Detaljert valg av metode velges av oppdragsmiljø i samråd med NTNU ut fra hva som er mest hensiktsmessig i forhold til problemstillingene. I utgangspunktet ser vi for oss at intervjuer/gruppeintervjuer med ansatte, ledere og tillitsvalgte ved et utvalg institutter vil være særlig nyttig da det er en god metode for å kartlegge åpne problemstillinger, identifisere gode praksis og innhente råd om forbedringer.

Et anbud bør lyses ut i februar slik at det i mars er klart hvem som får oppdraget. Arbeidet bør starte før sommeren, men realistisk sett vil nok ikke et oppdragsmiljø klare å levere rapport før 1. oktober. Relevante dokumenter fra NTNUs interne prosesser våren 2020, vil ettersendes som underlag i oppdragsforskningsmiljøets arbeid.

Behandling i NTNUs styre

Styret ønsket å diskutere resultater fra statusundersøkelsen og forslag til tiltak for forbedring av hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene kan forbedres. Ut fra tidsplanen som er skissert, tar Rektor sikte på å legge fram følgende saker for Styret:

- Styremøte 19.-20. august 2020 - Rapport etter den interne oppfølgingsprosessen (første fase)
- Styremøte 29. oktober 2021 - Rapport fra eksternt oppdragsmiljø (andre fase)
- Styremøte senest januar 2021 - Eventuelle tiltak som følge av resultatene fra undersøkelsen

Medvirkning og medbestemmelse på NTNU – kartlegging som grunnlag for forbedring

Forslag til hvordan dette kan gjøres (jfr. S-sak 45/19)

Oppdrag fra Styret (S-sak 45/19)

- Styret ber Rektor legge fram en plan for å undersøke hvordan medvirknings- og medbestemmelse oppleves av ansatte og studenter
- Styret ønsker en uavhengig undersøkelse av status
- Undersøkelsen skal danne grunnlag for forbedringer
 - diskusjonsnotat og forslag til tiltaksplan om mulig våren 2020

Styret behandlet temaet i 2009 og 2013

S-sak 21/09 Tiltaksplan for medvirkning og internkommunikasjon

Ansatte rapporterte stor avstand til ledelsen. Førte til tiltak for bedre internkommunikasjon:

- Innsida
- Åpenhet om beslutninger
- Ansatte og instituttledere møter Rektor
- Kontaktmøter med organisasjonene
- Utvikle ledelse på nivå 4 - nærhet til leder på store enheter

S-sak 15/13 Medbestemmelse og medvirkning på instituttene

Gjennomgående arenaer for medvirkning og tydeliggjøring av aktuelle saker:

- **Instituttstyre/råd/utvidet ledergruppe** – inkl. saker av stor eller prinsipiell betydning
- **Personalmøter** - strategi og bemanningsplaner
- **Forum for ansatte i undervisnings- og forskerstilling** - forskningssatsinger, emneportefølje og studieprogram

Medvirkning og medbestemmelse tar mange former

- behov for å avgrense undersøkelsen

Hovedformer	Idégrunnlag	Arenaer	Tema
Representativ medbestemmelse og medvirkning	Arbeidstagerrettigheter (NTNUs tilpasningsavtale)	<ul style="list-style-type: none">• SESAM/LOSAM	Personal og organisatoriske forhold
	Universitetsdemokrati (NTNUs styringsreglement)	<ul style="list-style-type: none">• Styre/råd/ledergruppe• Faste utvalg• Studentting/FTV/ITV• Studieprogramråd	Strategisk utvikling
Direkte medvirkning	Kunnskapsorganisasjon (medarbeiderskap) –	<ul style="list-style-type: none">• Personalmøte• Forum for vitenskapelig ansatte• Arbeidsgrupper• Åpne høringer• Student referansegruppe	Faglig utvikling

Premisser

- NTNUs ledelses- og styreform ligger fast (Styringsreglement)
- Målet er å forbedre hvordan NTNUs medbestemmelses- og medvirkningsordninger fungerer.
- Kartleggingen avgrenses til ansatte. Studenter deltar som representanter i styrer/råd/utvalg som involveres i kartleggingen.
- Analyser og intervjuer utføres av ekstern part med bistand fra Rektors stab og HR-avdeling.

Kartlegging av direkte medvirkning på NTNU

- hovedfokus på instituttene

Hvordan fungerer medvirkning på instituttene (internkommunikasjon og organer for medvirkning og medbestemmelse)?

- Hvordan oppleves det fra de ansattes side?
- Hvordan opplever lederne sin rolle?
- Hvordan kan vi forbedre oss?

Skisse til kartleggingsprosess (drøftes med anbudstaker):

- Analysere data fra Arbeidsmiljøundersøkelsen 2019 om ansattes opplevelse av «informasjonsflyt og mulighet til å påvirke beslutninger»
- Gjennomgå tiltaksplaner fra arbeidsmiljøundersøkelsen om temaet
- Studere noen institutt nærmere for å lære av beste praksis og erfaringer

Evaluering av indirekte/representativ medbestemmelse og medvirkning

Hvordan fungerer IDF SESAM og IDF LOSAM?

- Fungerer organene i tråd med bestemmelsene i avtaleverket?
- Hvordan fungerer arbeidsdelingen mellom nivåene og samspillet med andre organ?
- Hvordan kan vi forbedre oss?

Skisse til kartleggingsprosess (drøftes med anbudstaker):

- Identifisere aktuelle problemstillinger for evalueringen
- Organene gjennomfører egnevaluering etter felles mal
- Intervju med representativt utvalg tillitsvalgte og ledere

Tidsplan for kartlegging og oppfølging

V2020 – NTNU planlegging	H2020 – oppdragsprosjekt	V2021 – NTNU oppfølging
Anbudsprosess	Oppdragsprosjekt utføres (Rapport høst 2020):	NTNU diskusjonsnotat
Egenevaluering i SESAM/LOSAM	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av evalueringer• Fokusgruppeintervju	Intern drøfting: <ul style="list-style-type: none">• SESAM• Dekanmøtet• Styret
Oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen på instituttene (tiltaksplaner)	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av tiltaksplaner• Intervju utvalgte enheter/grupper	Forbedringstiltak klare før ny styringsperiode H2021
Innhente data fra ARK (NTNU undersøkelsen)	<ul style="list-style-type: none">• Analyse av ARK data	

NOTAT

Til: Styret
Fra: Styremedlem Tim Torvatn
Om: **Medbestemmelse og medvirkning ved NTNU**

Tilråding

Styret viser til saksnotat av 23.10.2019 og ber rektor foreslå hvordan en gjennomgang av medvirknings- og medbestemmelsessystemene kan gjøres. Gjennomgangen skal spesifikt inneholde forslag til en uavhengig undersøkelse av dagens status (jfr fase A i notatet).

Formål:

Å få en behandling i styret om hvordan man kan kartlegge status for medbestemmelse/medvirkning ved NTNU, og hvordan universitetet kan bli bedre på dette viktige saksområdet.

Bakgrunn:

Det er tungt forskningsmessig grunnlag for å hevde at hensiktsmessige og gode medvirknings- og medbestemmelsesordninger har en rekke positive fordeler på en arbeidsplass. Her er noen effekter som kan nevnes:

- Mer motiverte og produktive medarbeidere
- Medarbeidere med bedre forståelse for bedriftens strategi og mål
- Raskere iverksetting av vedtak fordi medarbeiderne har deltatt i utarbeidelsen og derfor allerede vet hvorfor og hvordan et vedtak skal gjennomføres
- Mer aktive medarbeidere i forhold til å foreslå forbedringer og prosjekter som kan gi gevinst
- Mer aktiv deltagelse i forbedringsarbeid
- Bedre beslutninger, særlig i form av at det allerede er diskutert hvordan konkrete og spesifikke forhold i organisasjonen påvirker hvordan et vedtak kan gjennomføres på en god måte
- Større evne til å unngå vedtak som er vanskelig å gjennomføre eller krever mer arbeid enn ledelsen forutsetter
- Bedre forståelse av hva vedtak krever av ressurser og rutineendringer for å kunne gjennomføres

Det er også verdt å merke seg at medvirkning og medbestemmelse har enda større positive effekter i kunnskapsorganisasjoner, fordi så mye av det skapende arbeidet skjer hos medarbeiderne og ikke er delvis bygd inn i maskiner og produksjonssystemer.

Gode ordninger for medvirkning og medbestemmelse er også et krav i arbeidsmiljøloven.

Området er imidlertid noe som ikke har vært diskutert i særlig grad i styret, samtidig som flere medarbeidere har henvendt seg til enkelte styremedlemmer og uttrykt bekymring for medvirknings- og medbestemmelsesmulighetene ved NTNU.

Det foreslås tre faser i dette arbeidet:

- A) Det gjøres en uavhengig undersøkelse av status i dag. Hva mener medarbeidere og studenter om mulighetene for medvirkning og medbestemmelse? Hva tenker lederne selv om hvordan de

legger til rette for medvirkning og medbestemmelse? Det foreslås en større spørreundersøkelse blant ansatte og studenter, samt intervjuer med tilfeldig utvalgte ledere på ulike nivåer, ansatte og studenter. Undersøkelsen bør utformes slik at det kan skilles mellom hvordan medvirkning/medbestemmelse oppleves på hvert av de tre nivåene i organisasjonen (institutt/fakultet/rektorat), og antagelig bør fagforeningenes stilling tas opp spesielt siden de som organisasjoner i arbeidslivet har lovfestede rettigheter som skiller seg fra «vanlige» ansatte sine muligheter.

- B) Rektoratet gis i oppdrag å lage et refleksjonsnotat på bakgrunn av statusundersøkelsen der resultatene diskuteres og som ender i et forslag til aktiviteter for hvordan medvirknings- og medbestemmelsesordningene kan forbedres.
- C) Resultatene av undersøkelsen og rektoratets rapport og tiltaksplan diskuteres som styresak senest våren 2020.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	29/20	09.09.2020

Etablering av bachelor i paramedisin

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret gir sin tilslutning til at MH-fakultetet kan sende søknad om etablering av bachelor i paramedisin til NTNUs styre.

Hensikt med saken:

Fakultetet har frist 15.09.20 med å sende inn forslag om etablering av nye studieprogram f.o.m. studieåret 2021/2022. Saken skal behandles av NTNUs styre 29.10.20. MH vil melde inn en ny treårig bachelor i paramedisin, med Institutt for helsevitenskap i Gjøvik (IHG) som vertsinstitutt.

IHG, i samarbeid med Sykehuset Innlandet, har arbeidet med planene om en bachelor i paramedisin i lang tid. Forslaget som nå foreligger, tilfredsstillende etter fakultetets syn alle krav i Studietilsynsforordningen og i NTNUs kravspesifikasjon for etablering av nye studieprogram. Fakultetsstyret bes om å gi sin tilslutning til MHs søknad om etablering av et slikt studietilbud.

Bakgrunn

Innledning

Samfunnets utvikling, med stadig mer komplekse helsetjenester, har ført til et behov for høyere kompetanse i de prehospitale tjenestene. Ny bachelor i paramedisin ved MH er utviklet for å møte dette behovet. Bachelor i paramedisin kvalifiserer hovedsakelig til arbeid i ambulansetjenesten og vil bidra til å styrke den faglige kompetansen med høy grad av vurderings- og handlingskompetanse i feltet.

Gjennom et kunnskapsbasert og fremtidsrettet studieprogram, vil vi utdanne klinisk dyktige paramedisinere med evne til innovativ og kritisk tilnærming til fagutøvelse og

tjenesteutvikling. Studieprogrammet skal kvalifisere til utøvelse av omsorgsfull og faglig forsvarlig prehospitalt arbeid for å ivareta menneskets behov for helsehjelp.

Utviklingen av paramedisin som utdanningsområde

De prehospitalt helsetjenestene har gjennomgått store endringer både strukturelt og faglig. Kravene til effektivisering, kvalitet og pasientsikkerhet er økende. Sykehus- og legevaktstrukturer er under endring, og spesialfunksjoner sentraliseres samtidig som en rekke tjenester desentraliseres til kommunene. Denne utviklingen stiller krav om økt kompetanse innen prehospitalt tjenester generelt, og geriatri, psykiatri og sammensatte lidelser spesielt. NTNU vil her ha mulighet til å utvikle seg til å ligge faglig i front for å kunne møte samfunnets endringer, behov og forventninger slik NTNUs utviklingsevne beskrives i strategien for 2020-2025.

Behovet for å styrke den ambulanséfaglige utdanningen og kompetansen har blitt trukket frem i flere nasjonale politiske dokumenter. Dette gjelder blant annet NOU 1998:9 og St.meld. nr. 43 (1999-2000) Om akuttmedisinsk beredskap, samt utredning fra Helse og omsorgsdepartementet (2009), der det beskrives at prehospitalt tjenester må styrkes. I St.meld. nr. 26 (2014-2015) Fremtidens primærhelsetjeneste, beskrives en kommunehelsetjeneste med nye brukergrupper med krevende og komplekse medisinske, psykiske og psykososiale behov. Ifølge Nasjonal traumeplan (2016) er ambulansearbeideres evne til å ta kritiske beslutninger i en stadig mer kompleks klinisk hverdag den største trusselen mot pasientsikkerheten utenfor sykehus.

Ambulanseopplæringen i Norge var tidligere regulert av NOU 1976:2. Det var et tre måneders kurs med tilhørende hospitering/opplæring på ambulansebil. Dette ble sett på som et solid fundament for tjenesten da det ble lansert på 1970-tallet. I 1996 vedtok man at ambulanséfaget skulle legges under Lov om fagopplæring. Det ble innført en nasjonal kompetansegivende fagutdanning, og det første fagbrevet i ambulanséfag ble utstedt i 1999. Det ble da etablert en ordning som innebar at de som arbeidet i faget kunne melde seg opp som praksiskandidater. Dette førte til at relativt mange som sto i yrket skaffet seg fagbrev og således hevet kompetansen i faget.

NOU 1998:9 påpekte at ambulansetjenesten var det svakeste ledd i helsetjenestens behandlingsskjede. De regionale helseforetakene etablerte en arbeidsgruppe som ga sitt opphav til *nasjonal paramedic-utdanning* på 60 studiepoeng. Dette var et grep for å møte de stadig økende kravene til kompetanse utover den nyetablerte fagarbeiderutdanningen. Høgskolen i Lillehammer (HIL) startet opp det første kullet i januar 2003, og nåværende NTNU Institutt for helsevitenskap Gjøvik (IHG) bidro med fagkompetanse. IHG tok etter hvert over utdanningen som fortsatt kjøres ved NTNU. De tidligere høgskolene i Innlandet har utdannet om lag 800 paramedics på dette nivået.

I 2012 ble det løftet frem et behov for ytterligere økt kompetanse innen paramedisinfaget. I 2014 beskrev en utredningsgruppe behovet for å tilrettelegge for en utdanning på bachelornivå. Dette var begrunnet i et stort behov for mer kompleks og kunnskapsbasert kompetanse. I 2017 var NTNU representert i en arbeidsgruppe som på oppdrag av Helsedirektoratet utarbeidet en nasjonal fagplan for paramedisin. Arbeidet ble initiert av Stiftelsen Norsk Luftambulansse i samarbeid med representanter fra landets høgskoler og universiteter. Bachelor i paramedisin ble deretter inkludert i arbeidet med nasjonale retningslinjer for samtlige grunnutdanninger innen helse- og sosialfag (RETHOS). NTNU

deltok i dette arbeidet, som endte med at Forskrift om nasjonal retningslinje for paramedisin ble vedtatt 04.02.20.

Det er etablert bachelorprogram i paramedisin ved flere universiteter i Norge i dag¹, men ingen i regionene der NTNU har sine campuser. Vi ser et tydelig behov for å utvikle kunnskap, kompetanse og løsninger som vil bidra til god helse i et regionalt perspektiv i henhold til MHs strategi. Søkingen til bachelorprogrammene i paramedisin i Norge har vært svært stor, og tall fra Samordna opptak for 2020 viser at det totalt er 1918 søkere med paramedisin som førstevalg på til sammen 130 studieplasser. Dette har medført at antall søkere per studieplass i paramedisin er blant de høyeste for alle universitets- og høyskolestudier i Norge (20,9-10,6 førsteprioritets-søkere per studieplass i 2020).

Fagmiljø tilknyttet studietilbudet

Fagmiljøet tilknyttet bachelor i paramedisin vil bestå av 6,8 årsverk i hovedstilling ved NTNU. Disse årsverkene vil dekkes av 15 personer fra eksisterende fagmiljø og seks som vil rekrutteres ved oppstart av studietilbudet. Nasjonalt er det forholdsvis få paramedisinere med bachelor- og masterutdanning, eller som har doktorgrad/førstekompetanse. 38,2 % av de 6,8 årsverkene tilknyttet paramedisinutdanningen ved IHG har førstekompetanse.

Oppbygning av studieprogrammet

Studieprogrammet er regulert av Forskrift om nasjonal retningslinje for bachelorutdanning i paramedisin. Det vil bestå av en kombinasjon av allerede eksisterende emner ved NTNU og nye emner. Studiets oppbygning er vist i tabellen under. Emner som er markert med rød skrift finnes allerede. Det vil altså være nødvendig å utvikle sju nye emner.

Emnetittel	Studiepoeng per semester					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6
PAG1000 Introduksjon til paramedisin	7,5					
PAG1001 Anatomi, fysiologi og farmakologi	15					
EXPH0400 Examen Philosophicum for medisin og helsefag	7,5					
PAG1002 Helserett, kommunikasjon og etikk		15				
PAG1003 Sykdomslære		15				
PAG2200 Akuttmedisin			15			
PAG2201 Profesjonsutøvelse i paramedisin 1 - praksisstudier			15			
PAG2202 Traumatologi				7,5		
PAG2203 Prehospitalt psykisk helsearbeid 1				7,5		

¹ OsloMet, Høgskolen i Østfold, Universitetet i Stavanger, Nord universitet, UiT Norges arktiske universitet

PAG2204 Psykisk helsearbeid, rus og psykiatri - praksisstudier				7,5		
PAG2205 Prehospitalt psykisk helsearbeid 2				7,5		
PAG2301 Operativt ambulansearbeid					7,5	
PAG2302 Komplekse beslutningsprosesser i paramedisin					15	
MH2000 Teknologiforståelse					7,5	
PAG2303 Profesjonsutøvelse i paramedisin 2 - praksisstudier						15
PAG2900 Bacheloroppgave						15
<i>Sum antall studiepoeng per semester:</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>

Økonomi

Studieprogrammet gir inntekter som følge av studiepoeng- og kandidatproduksjon. Det vil arbeides for å sikre basisfinansiering av studieplassene. Siden inntektene fra studiepoeng- og kandidatproduksjon kommer to år på etterskudd, vil det være oppstartskostnader knyttet til studieprogrammet.

Årlige kostnader er stipulert til ca. 6,5 millioner kroner. Av dette utgjør lønnskostnader (til 5,5 årsverk) 5,5 millioner kroner. Instituttet omdisponerer 3,5 årsverk til utdanningen. Dette er stillinger som tidligere har vært knyttet til master- og EVU-program som nå er avviklet. Det har vært begrensede inntekter fra denne aktiviteten. Programmet vil dermed kreve en ressurstilførsel tilsvarende to stillinger, til en stipulert kostnad på 2,05 millioner kroner pr år.

Årlige inntekter, uten basisfinansiering, stipuleres til 3,4 millioner kroner. Årlige inntekter med full basisfinansiering (25 plasser) stipuleres til 8,15 millioner kroner.

Med basisfinansiering vil studiet dermed gi årlig nettoinntekt på omtrent 1,5 millioner kroner. Uten basisfinansiering vil studiet gi en årlig nettokostnad på ca. 3,1 millioner kroner. Denne kostnaden dekkes av instituttet.

I perioden frem til full drift vil det være en oppstartskostnad. Det foreslås at fakultetet dekker deler av denne gjennom bruk av egne strategiske midler. Konkret betyr dette at fakultetet dekker kostnader til de to nye stillingene som kreves ut 2024, evt. tidligere dersom studieprogrammet får basisfinansiering.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	30/20	09.09.2020

Overordnede prinsipper for revidert viderefordelingsmodell (VFM)

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar følgende overordnede prinsipper for revidert viderefordelingsmodell (VFM) ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH):

1. Fakultetsandelen avvikles.
2. Før fordeling til instituttene:
 - Fakultetsnivået og felleskostnader fullfinansieres.
 - Øremerkede midler og særfinansiering skjermes for fordeling.
 - Strategiske midler og fakultets handlingsrom, satt til 4 % av rammedrift (RD) (eksklusive øremerkede bevilgninger).
3. Beregningsgrunnlag er basert på 3 års gjennomsnitt i aktivitet.
4. Resterende beløp fordeles til instituttene gjennom tre komponenter.
 - Resultatfinansiering for forskning, beregnet 50 % av rammefordelingsmodellen (RFM).
 - Resultatfinansiering til utdanning, beregnet 50 % av rammefordelingsmodellen (RFM).
 - Basisramme - endring av samlet inntektsramme håndteres ved å justere basisrammen. Samme prinsipp følges av NTNUs rammefordelingsmodell.
5. Endelige forslag til viderefordelingsmodell må sikre alle enheter en bærekraftig økonomi.

Hensikt med saken:

Dekan ønsker med dette å gi fakultetsstyret en statusoppdatering for arbeidet med revidert viderefordelingsmodell (VFM) og forslag til overordnede prinsipper for fordeling av alle bevilgninger fra rektor til MH-fakultetets fakultetsadministrasjon og institutter.

Dekan ønsker at fakultetsstyret vedtar prinsippene for modellen. Fakultetets instituttledere har vært fortløpende involvert og støtter det framlagte forslaget til overordnede prinsipper.

Bakgrunn og vurdering:

Etter fusjonsprosessen i 2017 og NTNUs vedtak om en rammefordelingsmodell, vedtok fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) en viderefordelingsmodell (VFM). Det ble besluttet at MHs viderefordelingsmodell revideres og legges til grunn ved fordeling av bevilgning til fakultetets enheter fra budsjettåret 2021.

Bakgrunnen for revidering er blant annet at fastlønn er flyttet fra fakultetets budsjettammer til instituttenes budsjettammer samt fakultetets behov for et strategisk handlingsrom.

Som et ledd i arbeidet med revisjon av en viderefordelingsmodell ved MH, har styret allerede vedtatt i sak 5/20, datert 16.04.20, noen av overordnede prinsipper, som følger:

1. Fakultetsstyret vedtar følgende overordnede prinsipper for VFM modellen:
2. Før fordeling til instituttene:
 - Fullfinansieres fakultetsnivået.
 - Øremerkede midler og særfinansiering skjermes for fordeling.
3. Resterende beløp fordeles mellom instituttene etter en:
 - Basiskomponent.
 - Resultatkomponent.
4. Fakultetsandelen avvikles
5. Endelige forslag til viderefordelingsmodell må sikre alle enheter en bærekraftig økonomi.

Arbeidsutvalg:

Dekan oppnevnte et arbeidsutvalg for å jobbe med revidering av MHs VFM og det består av Jon Magnussen, Børre Flovik og Bente Sollie/ Surur Taso (Bente Sollie sluttet 01.06.20).

Arbeidsutvalget har jobbet etablering av prinsipper som er viktige for en effektiv fordelingsmodell i samarbeid med enhetene. Det har vært særdeles viktig for utvalget å kjøre diverse prosesser med bred involvering.

Arbeidsprosesser

Arbeidsutvalget har hatt jevnlige temamøter med instituttledere med skarpt fokus på de vedtatte premissene for en revidert modell:

- VFM modellen til MH skal ha de samme prinsipper som NTNUs RFM benytter for finansiering av fakultetene
- Modellen skal gi en fordeling i 2021 som er bærekraftig for alle institutter
- Modellen skal gi en balanse mellom trygghet (basis) og incentiver (resultat)

Videre har utvalget diskutert følgende problemstillinger knyttet til:

- "styrke" på indikatorer
- fordeling av basis
- teknisk fordeling av utdanningskomponentene og studiepoeng
- kandidatproduksjon
- hvordan løse fordeling av studiepoeng med felles leveranser
- hva skal evt. særfinansieres,

- hva skal evt. øremerkes,
- og hvordan fordele mer eller mindre rammer mellom enhetene

Gjennomført prosess for medvirkning og forankring

1. Styringsgruppen – instituttledere

Arbeidsutvalget har hatt jevnlige møter med styringsgruppa og to møter i august for å avklare håndtering av basiskomponenten. Styringsgruppen har gitt sin tilslutning til de overordnede prinsippene for en revidert VFM.

2. Arbeidsutvalget har presentert de overordnede prinsippene for revidert VFM i LOSAM møte den 26.08.20.

Overordnede prinsipper for VFM

VFM modellen til fakultetet skal følge de **samme prinsipper** som NTNUs RFM benytter for finansiering av fakultetene, hvor RFM består av tre hovedelementer:

- en **strategisk ramme**
- en **basisramme**
- en **resultatdel**.

Resultatdelen baseres på **indikatorer** knyttet til **utdanning, forskningsaktivitet** og **grad av eksternfinansiering**. Det er 8 resultatindikatorer hvor det benyttes to typer resultatkriterier ved beregning av bevilgning:

- **åpne** kriterier hvor inntekten bestemmes av størrelsen på aktiviteten, og
- **lukkede** kriterier hvor inntekten bestemmes av instituttets andel av samlede aktivitet

VFM resultatbevilgning skal følge samme prinsipper som NTNUs RFM benytter for finansieringen av fakultetenes resultatbevilgning og foretas i modellen av utdanningsindikatorene: (Studiepoeng (åpen), Kandidater (åpen) og Utveksling (åpen)) samt forskningsindikatorene: Avlagte doktorgrader (åpen), Forskningspoeng (lukket), EU-inntekter (lukket), NFR inntekter (lukket), Annen BOA (lukket))

Arbeidsutvalget foreslår følgende modell, hvor rekkefølgen er revidert, men innholdet er samme som tidligere vedtatt av styret.

Øremerkede midler	
4% strategiske midler og fakultets handlingsrom	
Fakultetsnivå og felleskostnader	
Særfinansiering	
Instituttnivå	
Basis (residual)	Resultat - forskning og utdanning (50% RFM)

Forklaring til modellen:

Trinn 1: Øremerkede midler trekkes ut fra bevilgningen

Trinn 2: Det avsettes 4% til fakultetets handlingsrom fra bevilgning redusert for øremerkede midler

Trinn 3: Fakultetsnivå og felleskostnader fullfinansieres. Størrelsen vedtas årlig av dekan og instituttledere

Trinn 4: Særfinansiering trekkes ut før tildeling til instituttene

Trinn 5: Beregningsgrunnlaget er basert i utgangspunktet på 3 års gjennomsnitt i aktivitet

Trinn 6: Resterende beløp fordeles til instituttene etter en

- Resultatkomponent for utdanning og forskning, som regnes etter 50% av RFM
- Basiskomponent justeres i henhold til størrelsen av samlet inntektsramme

Øremerkede midler

MH mottar øremerkede midler til enkelte enheter som er dedikert til konkrete strategiske aktiviteter. Arbeidsutvalget foreslår derfor at disse trekkes ut av grunnlaget for beregning av 4% til fakultetets handlingsrom.

4 % til fakultetets handlingsrom

Formålet med å sette av 4% av bevilgningen til fakultetets handlingsrom er for å sikre tilstrekkelig med midler for gjennomføring av strategiske tiltak.

Fakultetsnivå og felleskostnader

Fakultetsnivået fullfinansieres før viderefordeling til instituttene. Dette inkluderer fellestjenester gjennom seksjonene, fakultetets ledelse (dekan og prodekaner) og stab. Det inkluderer også en del felleskostnader som gjelder hele fakultetet (for eksempel kostnader knyttet til medisinstudiet ol.). Dekan beslutter årlig budsjettet for fakultetsnivået og felleskostnadene etter dialog i instituttledermøtet.

Særfinansiering

I utgangspunktet fordeles så mye som mulig gjennom basis- og resultatdel. Tentative særtilskudd er finansiering av studentkostnader knyttet til utplassering på medisinstudiet (IIIB og IIIC) ol. Bruk av særtilskudd begrenses mest mulig.

3 års gjennomsnitt i aktivitet

Arbeidsutvalget foreslår bruk av 3 års gjennomsnitt i aktivitet som beregningsgrunnlag i fordeling av rammene til instituttene, så langt det lar seg gjøre.

Resultatkomponentene

Resultatkomponentene er fordelt etter utdanning og forskningsaktivitet. Som startpunkt for den resultatbaserte finansieringen benyttes indikatorer og 50% vektning av RFM indikatorer. Mao 50% av resultatbevilgningen deles ut til instituttene.

Resultatkomponent utdanning

Studiepoeng, kandidater og antall utvekslingsstudenter fordeles til eier av emnet for studiepoengproduksjon og til eier av studieprogram for kandidater og utvekslingsstudenter.

Arbeidsutvalget har sett på mulighetene for omfordeling av resultatkomponenten for undervisning der aktivitetene foregår på tvers av institutt og foreslår prinsipper som følger:

- ***Veileder tilhører et annet institutt enn masterprogrammet og studenten***

Prinsipp: Studiepoeng for masteroppgave tilfaller det institutt som har hovedveileder på oppgaven, uavhengig av hvilket institutt som eier programmet eller studieretningen.

- ***Flere institutt gir undervisning inn på samme program, for eksempel et emne på program som drives av annet institutt***

Prinsipp: Institutt som leverer emner på andre institutt sine program får en andel av studiepoengproduksjonen. Dette gjelder ikke for områdeemner, ex-phil eller eksperter i team. Kandidatproduksjon tilfaller enten studieprogrammet eller studieretning.

- ***Flere institutt gir undervisning inn på samme emne***

Prinsipp: Der institutt gir undervisning inn på andre institutt sine emner får de uttelling i studiepoengproduksjon etter andel gitt undervisning og etter avtale mellom instituttene

Basiskomponenten

Basiskomponenten blir residualbestemt, dvs. det som er igjen av bevilgningen etter fordeling av 50 % RFM for resultatkomponenten. Endring av samlet inntektsramme håndteres ved å justere basisrammen. Arbeidsutvalget foreslår at man følger samme prinsippet som foreligger i NTNUs RFM.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	31/20	09.09.2020

Møteplan 2021

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Hensikt med saken:

Finne møtedatoer for 2021.

ST 32/20 Gjennomgang og godkjenning av protokoll fra fakultetsstyrets møte 09.09.2020