

Møteinnkalling

Utvalg:	MH - Fakultetsstyret
Møtested:	Microsoft Teams, Fakultet for medisin og helsevitenskap
Dato:	20.11.2020
Møtestart:	09:30
Møteslutt:	14:00
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	

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 17.11.2020.

Nils Kvernmo
utvalgsleder

Toril Forbord
sekretær

Saksliste

Tid	Utvalgs-saksnr	Innhold	Arkiv-Saksnr
09.30 - 09.50	ST 33/20	Hvorfor er forskningsformidling viktig? <i>Faglig innlegg om forskningsformidling v/ professor Solveig Merete Klæbo Reitan.</i>	
09.50 - 10.20	ST 34/20	Dekanens orientering. <i>Informasjonssak v/ dekan Toril Forbord.</i>	2017/29100
10.20 - 10.30	ST 35/20	Studentenes orientering. <i>Informasjonssak v/ studentrepresentantene.</i>	2017/29100
10.30 - 10.45	ST 36/20	Mandat for ekstern evaluering av desentralt studieløp nord i Trøndelag (NTNU Link). <i>Vedtakssak v/prodekan Jon Magnussen.</i>	2017/2788
10.45 - 11.00	ST 37/20	Handlingsplan for MH-fakultetet, status 2020. <i>Informasjonssak v/ adm.leder Rannveig T. Storeng.</i>	2018/11170
11.00 - 11.15	ST 38/20	Planer og prioriteringer 2021. <i>Vedtakssak v/ adm.leder Rannveig T. Storeng.</i>	2018/11170
11.15 - 11.30	ST 39/20	Ansettelse i midlertidige stillinger (åremål) som instituttledere ved MH 2021-2025 - Forslag til utlysningstekster og til representanter i innstillingsutvalgene. <i>Vedtakssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2020/34460
11.30 - 11.50		Lunsj/pause	
11.50 - 12.05	ST 40/20	Regnskap per oktober 2020. <i>Informasjonssak v/ økonomisjef Surur Taso.</i>	2019/28033
12.05 - 12.20	ST 41/20	Viderefordelingsmodell (VFM) og budsjettrammer 2021. <i>Vedtakssak v/ økonomisjef Surur Taso.</i>	2020/39132
12.20 - 12.35	ST 42/20	Arbeid med langtidsbudsjettet 2021-2024 og bruk av handlingsrommet for strategiske prioriteringer ved MH. <i>Informasjonssak v/ økonomisjef Surur Taso.</i>	2020/39132
12.35 - 13.20	ST 43/20	Utvikling innen indikatorer for forskning og innovasjon ved MH-fakultetet over de siste 3-5 år. <i>Informasjonssak v/ prodekan Brita Pukstad.</i>	2020/39184
13.20 - 13.40	ST 44/20	Sykefravær MH-fakultetet - 1. halvår 2020. <i>Informasjonssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen.</i>	2019/16606
13.40 - 13.50	ST 45/20	Avvik og HMS-arbeid, 2. tertial 2020. <i>Informasjonssak v/ HR-sjef Ingunn W. Pettersen</i>	2016/30717
13.50 - 14.00	ST 46/20	Gjennomgang og godkjenning av protokoll fra fakultetsstyrets møte 20.11.2020. <i>Vedtakssak v/ styreleder Nils Kvernmo.</i>	

ST 33/20 Hvorfor er forskningsformidling vigtig?

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	34/20	20.11.2020

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	35/20	20.11.2020

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	36/20	20.11.2020

Mandat for ekstern evaluering av desentralt studieløp nord i Trøndelag (NTNU Link)

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar det vedlagte mandatet til eksternt panel for evaluering av desentralt studieløp nord i Trøndelag (NTNU Link).

Hensikt med saken:

Fakultetsstyret behandlet i møte 11.06.2020 sak 20/20 Statusrapport - Etablering av medisinstudiet nord i Trøndelag (NTNU Link). Det ble da vedtatt at LINK-modellen skal evalueres av en ekstern gruppe, og at evalueringsprosessen på forhånd skal behandles i Fakultetsstyret.

Ved opprettelsen av NTNU Link i 2017 gjorde Fakultetsstyret i møte 15.03.2017 sak 9/17 følgende vedtak:

1. Fakultetsstyret gir dekanen fullmakt til å utforme og iverksette et studieløp for 15 nye studenter på medisinstudiet der deler av utdanningen skjer i Nord-Trøndelag, i tråd med intensjonen ved opprettelsen av studieplassene.
2. Styret forutsetter at dekanen sikrer likeverdig kvalitet og god ressursutnyttelse blant annet ved at studieløpet integreres tett i det samlede medisinstudiet ved MH-fakultetet.
3. Studieløpet og eventuell videreføring av modellen evalueres underveis og etter at første studentgruppe har fullført studiet. Dekanen rapporterer tilbake til fakultetsstyret.

Forslag til mandat til eksternt panel for evaluering av det desentrale studieløpet NTNU Link følger vedlagt.

Vedlegg:

- 1 Mandat til eksternt panel for evaluering av det desentrale studieløpet NTNU Link

Mandat til eksternt panel for evaluering av det desentrale studieløpet NTNU Link ved profesjonsstudiet i medisin ved Fakultet for medisin og helsevitenskap

Fakultet for medisin og helsevitenskap opprettet et desentralt studieløp med 16 studieplasser med base i Levanger høsten 2018. Studentene studerer de første 2 årene i Trondheim. Deretter velger inntil 16 studenter dette studieløpet for 3. og 4. studieår. Studentene søker seg til studieløpet i løpet av andre studieår, og 8-12 studenter har meldt seg årlig de tre årene det har vært opptak. Ordningen er frivillig.

Dette desentrale studieløpet karakteriseres av integrert langsgående kliniske tjeneste med autentiske pasientmøter hvor studenter forbereder seg til og gjennomfører konsultasjon, og rapporter til og får veiledning av lege. I tillegg er det studentaktiviserende teoretisk undervisning. En gang i måneden er studentene sammen med moderkullet i Trondheim. Studentene på dette studieløpet har samme eksamen i Trondheim i 3. og 4. studieår som moderkullet. Hittil har ingen strøket.

Erfaringene fra studieløpet, på bakgrunn av de første studentene som hadde gjennomført 3. og 4. studieår, og de studentene som hadde gjennomført 3. studieår, ble presentert i fakultetsstyret 11. juni 2020¹. Fakultetsstyret vedtok på dette møtet at studieløpet skulle evalueres av en ekstern gruppe.

Mandat:

Det bes om en evaluering av studieløpet. Dette er ikke en periodisk evaluering, men det er allikevel hensiktsmessig å ta utgangspunkt i veilederen for slik evaluering ved NTNU², og vurdere spørsmål som:

- Strategisk betydning
- Læringsmiljø
- Faglig bærekraft
- Økonomisk bærekraft
- Programdesign
- Samfunns- og arbeidsrelevans
- Rekruttering

Det er ønskelig at det gjøres en vurdering av behov for akademisk kompetanse i fagmiljøet og organisatoriske forhold ved studieløpet, og hvilke hensyn som bør ivaretas. Det er også ønskelig at evalueringen trekker inn internasjonale og nasjonale erfaringer med desentrale utdanninger, og hvilke læringsprinsipper som er fornuftig å anvende. Det bes om en rapport innen 1. mars.

Deltagere i panelet:

- Ulla Breth Knudsen, professor og kursleder, Aarhus universitet (tilsynsveileder ved medisinstudiet NTNU). Panelets leder
- Knut Lundin, professor, Det medisinske fakultet, UiO
- Bjørn Egil Vikse, professor, Det medisinske fakultet, UiB
- Terje Steigen, prodekan, Det helsevitenskapelige fakultet, UiT
- Kari Flatås, studiekonsulent, Fakultet for medisin og helsevitenskap, NTNU. Panelets sekretær

Med hilsen

Ivar Skjåk Nordrum, studieprogramleder

Jon Magnussen, prodekan utdanning

¹ <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/For+undervisere+ved+medisinstudiet+-+MH> Se kapitlene: G. Desentralisert studieløp, og B2. Dokumentbibliotek for medisinstudiet (innholdsfortegnelse 1e, 2d og 2 e).

² <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Evaluere+studieprogram#section-Evaluere+studieprogram-Periodisk+studieprogramevaluering>

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	37/20	20.11.2020

Handlingsplan for MH-fakultetet, status 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Fakultetsstyret vedtok i sak 38/19 Handlingsplan for MH-fakultetet. Hensikten nå er å rapportere på status for arbeidet med tiltakene på handlingsplanen.

Bakgrunn og vurdering:

2020 har vært et annerledes år med inntoget av korona-pandemien som tidlig satte sitt preg på virksomheten. Pandemien har også medført at vi ikke har kunnet prioritere tid og ressurser til arbeidet med de planlagte tiltakene slik vi hadde til hensikt ved årets begynnelse. Noen av tiltakene har også blitt utsatt av hensyn til smittevern. Overordnet vurdering er at vi, på tross av pandemien, har lykket i å gjennomføre store deler av planlagt aktivitet med noen tilpasninger og justeringer. Vi vil i det følgende gi en statusrapport for hvert tiltak fra handlingsplanen.

Endringer i framdrift som følger direkte av pandemien er skrevet inn med kursiv under hvert tiltak.

Gjennomføre phd.-veilederkurs i tråd med evaluering av pilot.

Pilot ble gjennomført høsten 2019. Evaluering ble gjennomført februar 2020 og basert på evaluering er nytt kurs planlagt og satt i gang høsten 2020. Kurset tilbys nå til både erfarne og uerfarne veiledere, og totalt har snart 60 ansatte gjennomført opplæringen de to første årene. I høst brukes både samlinger og digitale løsninger i kurset.

Utarbeide og implementere strategisk plan for bruk av strategi- og omstillingsmidler

Strategisk plan er utarbeidet, behandlet i instituttledermøtet og vedtatt av dekanen.

Sørge for at etikk og prosjektledelse inngår i phd.-opplæringen

Alle ph.d. kandidater gjennomfører det obligatoriske kurset «Forskning, etikk og samfunn». Kurset gjennomføres høsten 2020.

Alle nye kandidater tilbys et introduksjonskurs hvor etikk, helseforskning, personvern, datalagring, innovasjon, entreprenørskap og veilederrollen er blant temaene.

Våren 2020 ble dette avlyst som følge av korona, men det er planlagt vanlig kurs og en fullverdig digital reserveplan for høsten 2020.

Etablere samarbeid med ny europeisk partner

Instituttene er invitert til å foreslå kandidater til en europeisk partner.

Instituttene har ikke kunnet prioritere å respondere på dette pga merarbeid knyttet til korona og arbeidet gjenopptas når situasjonen tillater et mer normalt samarbeid med universitet i andre land. Arbeidet vil ikke ferdigstilles i 2020.

Utarbeide og implementere strategisk plan for formidling

Arbeid med strategisk plan for formidling er fortsatt forsinket grunnet korona og vil ikke bli ferdigstilt i 2020.

Avklare hvilke 'Global helse'- partnere vi skal videreutvikle samarbeid med.

Arbeidet med dette er forsinket grunnet korona og vil ikke ferdigstilles i 2020.

Styrke avtaleporteføljen og øke studentutveksling

På grunn av pågående pandemi har arbeidet med avtaleporteføljen blitt forsinket. Praksisutveksling av inn- og utreisende studenter i helsetjenestene ble, i likhet med sektoren nasjonalt og internasjonalt, kansellert i 2020. Opptak til våre internasjonale masterprogram og annen emneutveksling ble gjennomført høsten 2020, men da hovedsakelig med digital deltakelse fra studentenes hjemland.

Fagenhetsledere gjennomfører lederutviklingskurs

Fakultetet har utviklet et lederutviklingsprogram/lederopplæring for ledere på nivå 4, i samarbeid med sentral HR og HMS-avdeling. Lederrollen utøves ulikt per i dag, og dekanen har derfor utarbeidet et mandat for ledere på nivå 4. Mandatet er utarbeidet i dialog med instituttlederne. Lederutviklingsprogrammet ble gjennomført november 2020. Opplæringen gitt i november ble utformet i samarbeid med nivå 1. Våren 2021 kommer MH til å bygge videre på opplæringen som er gitt, ved å tilby enda mer konkret opplæring/informasjon for dette lederleddet våren 2020. Arbeidsgruppe er igangsatt.

Videreutvikle strategisk bemanningsplan for alle ansatte

Med bakgrunn i instituttens bruk av Bevisst Bemanning Plan har dekanen årlige stillingsmøter med instituttene der alle stillingskategorier tematiseres (vitenskapelige, administrative, tekniske). Instituttene fremlegger planer for justeringer/opprettholdelse innenfor de ulike kategoriene. Dekanen forutsetter at strategisk bemanningsplan er forankret i instituttets ledergruppe, og at medvirkningsprosessene er ivaretatt ved kartlegging av behovene, mulighetene og utfordringene. Instituttene oppfordres videre til å involvere samarbeidspartnere fra klinikk/kommune/annet spesielt dersom det gjelder kombinerte stillinger.

Stillingsmøtene ble gjennomført april 2020. Den strategiske planleggingen slår hovedsakelig ut for vitenskapelige stillinger, vi har ikke etablert samme fokus på tekniske/administrative stillinger. Ved innrulling av Bevisst har vi en egen modul der all bemanning nå skal inn. Dette er nytt og gir en annen kontroll og oversikt over nåværende bemanning, men gir også anledning til å synliggjøre bemanningsbehov for alle stillingskategorier ut ifra strategiske satsinger.

Økning i antall kombinerte stillinger med helsetjenestene vurderes når pilot Klinisk UtdanningsAvdeling (KUA) er gjennomført.

Pilot for KUA er forsinket og arbeidet med kombinerte stillinger utsettes i henhold til dette.

Etablere laboratorium for utvikling av velferdsteknologi, i samarbeid med helsetjenestene og brukerorganisasjoner i henhold til plan

Arbeidet er forsinket grunnet korona og vil ikke bli gjennomført i 2020.

Planlegge samarbeidskommune som arena for helseinnovasjon

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie har lyst ut vitenskapelige stillinger i samarbeid med Trondheim kommune denne høsten og tilsettingsprosessen er i gang.

Pilot Klinisk utdanningsavdeling (KUA) gjennomføres og evalueres. Iverksettelse av første KUA. Plan for videreutvikling utarbeides.

Pilot er utsatt pga korona samt kommunens prioritering av innføring av helseplattformen, og vil ikke bli gjennomført våren 2021 som først planlagt. Prosjektgruppe og styringsgruppe er etablert, og planlegging vil fortsette i 2021 med tanke på tidligste pilot-mulighet våren 2022.

Strategisk plan for studieportefølje bevilgningsfinansierte videreutdanninger og betalingsfinansierte etter- og videreutdanningskurs ferdigstilles og gjennomføres.

Strategisk plan og dagens portefølje for EVU ble presentert i Fakultetsstyret i september. Betydelige endringer er gjennomført innen budsjettfinansierte videreutdanninger, og vi vil fortsette arbeidet med slike, samt eksternfinansierte EVU-tilbud for å sikre bredt tilbud innen livslang læring. Når situasjonen tillater, vil også workshop med institutter bli gjennomført.

Strategisk plan for studieportefølje utvikling grunnutdanning gjennomføres.

Det forventes at implementering vil gjennomføres til planlagte tidspunkt, med de tilpasninger som må gjøres i forhold til koronasituasjonen. Bachelor i ergoterapi, fysioterapi, radiograf, sykepleie og vernepleier starter opp med nye studieplaner høst 2020 (Rethos 1). Bachelor i audiologi, master i farmasi samt medisinstudiet (Rethos 2) starter med nye studieplaner høst 2021.

Opprettelse av bachelor i paramedisin er vedtatt i NTNU sitt styre og oppstart planlegges i 2021. Vi arbeider også med master i klinisk helseteknologi, master klinisk helsevitenskap, master klinisk allmenpsykepleie og er i gang med utredning av medisinløp i Møre og Romsdal

Arbeidet går stort sett som planlagt. Rethos 3 er fortsatt noe forsinket.

Formalisere langsiktige avtaler om praksisplasser med praksisfeltet for alle utdanninger med rammeplanfestet praksis fullføres.

Nye avtaler er ferdigstilt og er også tilpasset ny kommunestruktur der det har vært aktuelt.

Se <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Samarbeidsavtaler+om+praksis+ved+helsevitenskapelige+utdanninger>

Fakultetet tilbyr praksisveilederutdanning til samarbeidspartnere i praksisfeltet ved alle tre campus for å øke veilederkompetansen. Se <https://www.ntnu.no/videre/helse-og-omsorg>

Gjennomføre karrieredag for ph.d-stipendiater

Planlagt karrieredag vil bli avlyst i 2020 pga korona.

Gjennomføre to moduler i Pedagogisk basiskompetanse. Vurdere realkompetanse av våre ansatte (som har jobbet lenge uten formell pedagogisk kompetanse gitt av NTNU)

I januar ble kurs 1 «Fasilitering av grupper i problembasert læring (PBL)» godkjent av styringsgruppen for pilotkurset i utdanningsfaglig basiskompetanse. Dette kurset ble gjennomført i Blackboard collaborate, med to halve kursdager for 9 deltakere. I tillegg er det egenstudier og innlevering av refleksjonsnotat.

Utvikling av video for bruk i kurset er utsatt som følge av korona.

Kurs 2 med arbeidstittel «Innføring i medisinsk og helsefaglig undervisning» og kurs 3 med arbeidstittel «Klinisk veiledning» er fortsatt forsinket som følge av korona. Arbeidet med begge kurs ble tatt opp igjen i juni, med sikte på godkjenning i styringsgruppa høst 2020.

Vi venter også på godkjenning av tidligere omtalt «ph.d-veilederopplæring» som et mulig kurs 4. Dette er fortsatt forsinket som følge av korona

Utvikle innovasjonskompetansepakke for vitenskapelige ansatte

Fakultetet har startet med å utvikle arenaer for innovasjonskompetanse hos våre ph.d.-kandidater og ph.d.-veiledere. Temaet er inkludert i stipendiatsamlingen som går hvert semester samt i veilederkurset. I tillegg er tilbyr fakultetet helseinnovatørskolen for stipendiater, forskere og professorer og ledere.

Tilby kurs i formidling for ansatte og studenter

Stipendiater tilbys undervisning i formidling gjennom obligatorisk emne i ph.d-programmet. I tillegg tilbys kurs i kronikk-skriving ved Institutt for helsevitenskap på Gjøvik. Det planlegges også en kurspakke i formidling til yngre fremragende forskere i 2021.

Alle studieprogram utvikler teknologistøttet undervisning i formålstjenlig omfang

I vinter har fakultetet sammen med eiendomsavdelingen planlagt ombygging av ca 400 m² i Øya helsehus til en arena for mer gruppebasert studentaktiv læring. Der skal det være plass til 250 studenter fordelt på 25 bord med tilhørende teknologi/skjermer for samarbeid og kommunikasjon med andre.

MH har valgt å oppgradere 7 auditorier og 2 seminarrom med nytt utstyr for å legge til rette for heldigital og hybrid undervisning.

Ombyggingen skulle ta til etter påske 2020 og være ferdig til studiestart 2020, men på grunn av covid-19 er dette nå utsatt til etter 2020.

Evaluere kjernefasiliteter og annen forskningsinfrastruktur og deretter utarbeide plan for videreutvikling av disse

Det er utarbeidet en rapport basert på dialog med alle kjernefasilitetene. Rapportene presenterer muligheter og utfordringer knyttet til drift og utvikling av kjernefasilitetene. Rapporten er presentert på ledermøte ved fakultetet.

Etablere systemer for sikker og effektiv lagring og håndtering av forskningsdata

Fakultet for medisin og helsevitenskap er avhengige av at NTNU IT fortsetter sin satsing på å utvikle NICE-løsningen slik at den holder et tilfredsstillende sikkerhetsnivå og er lett tilgjengelig for våre forskere og deres partnere i samarbeidsprosjekter. Lagringsløsning er også et prioritert område for fakultetet i 2021 og ligger inne i prioriteringene av det strategiske handlingsrommet i 2021.

Implementere mottaks- og innføringsprogram for alle nytilsatte

Fakultetet har bidratt til å utvikle et system for onboarding på NTNU og vil implementere dette. Systemet tilbyr klarere informasjon til nyansatte (<https://innsida.ntnu.no/ny-ved-ntnu>) og tydeligere rollebeskrivelse for hvordan et godt mottak kan skje (leders rolle, fadder). Her har vi bidratt med representanter i arbeidsgruppe (ISM og ISB deltok). Gjennom HR-prosessen det siste året har mottak vært et tema og MH ser fortsatt behov for å systematisere mottak av nyansatte enda mer. F.eks. kan vi bli bedre på å følge opp nyansatte i prøveperioden og dette har HR-nettverket fått i oppgave å ta tak i.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	38/20	20.11.2020

Planer og prioriteringer 2021

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar at fakultetet, når ny ledelse er på plass, reviderer handlingsplan vedtatt i 2018 og sikrer at denne støtter opp om fakultetets vedtatte strategi og NTNUs årsplaner og strategier.

Fakultetsstyret vedtar at følgende områder prioriteres ved fakultetet i 2021:

- Studentenes læringsmiljø
- Ansattes arbeidsmiljø og medvirkning
- Lederopplæring
- Prioritering av økonomisk handlingsrom
- Forberede mottak og implementering av nye administrative systemer
- Innrette oss mot nytt rammeprogram i EU

Hensikt med saken:

Fakultetsstyret vedtar hvert år fakultets årsplan for 2021. Hensikten er å orientere fakultetsstyret om fakultetets aktivitet og foreslå planer og prioriteringer for 2021.

Bakgrunn og vurdering:

I 2018 vedtok Fakultetsstyret ved MH-fakultetet en strategi for perioden 2018-2025. Strategien setter følgende mål for fakultetet i strategiperioden;

Utdanning:

- Vi rekrutterer gode og motiverte studenter til et godt og inkluderende læringsmiljø.
- Våre studenter medvirker i fakultetets faglige aktivitet og utvikling.
- Studentaktive og innovative undervisningsmetoder preger våre utdanninger.
- Alle våre utdanninger er forskningsbaserte og samfunnsrelevante.
- Våre kandidater har kompetanse på å bestille og bruke digitale løsninger for bedre helse- og omsorgstjenester.

- Vår forskerutdanning er på høyt internasjonalt nivå.
- Vi har etablert strukturer og fagmiljø for kontinuerlig utvikling av undervisningskompetanse og utdanningsledelse.
- Vi har økt antall meritterte undervisere.

Forskning:

- Vi har styrket samarbeidet med helsetjenesten – spesielt i det integrerte universitetssykehuset – slik at vi er fremragende innen klinisk forskning, med høy nytteverdi og rask implementering.
- Vi har økt omfang og kvalitet på grunn- og translasjonsforskning.
- Vi stimulerer dristig forskning som sikter mot banebrytende oppdagelser.
- Vi tilbyr oppdatert forskningsinfrastruktur av høy kvalitet.
- Vi utnytter våre fortrinn med nærhet til teknologimiljøene, HUNT, biobanker og Helseplattformen.
- Vi har styrket brukermedvirkning og samarbeid med brukerorganisasjoner.
- Tverrfaglighet og samarbeid med internasjonalt ledende miljøer har økt, blant annet gjennom flere EU-prosjekter.

Innovasjon:

- Vi legger til rette for et aktivt samarbeid med næringslivet.
- Våre kandidater og ansatte har god innovasjonskompetanse.
- Våre studenter fra ulike studieprogram deltar aktivt med nyskaping, innovasjon og entreprenørskap.
- Vårt studentdrevne innovasjonssenter er nasjonalt ledende.
- Vi har flere kommersialiseringer og nyetableringer fra ansatte og studenter.
- Vi utnytter potensialet i det nære samarbeidet mellom NTNU og SINTEF i utvikling av helseteknologiske- og digitale løsninger.

Formidling:

- Vi gjør vår kunnskap synlig og tilgjengelig gjennom vitenskapelige og allmenrettede kommunikasjonskanaler.
- Vi gjør bruk av nyskapende virkemidler, arenaer og medier for å styrke vårt omdømme og rekruttere dyktige ansatte og studenter.
- Våre ansatte og studenter bidrar aktivt til en kunnskapsbasert offentlig debatt.
- Vi skaper interesse for våre utdanninger og vår forskning blant barn og ungdom.

Tverrfaglig samhandling:

- Vårt samarbeid i det integrerte universitetssykehuset St. Olavs hospital, er styrket gjennom utvikling av felles mål for forskning, innovasjon og utdanning.
- Vårt gode samarbeid med Helse Midt-Norge RHF og lokale helseforetak er videreutviklet.
- Vårt samarbeid i Trondheim Universitetskommune er styrket og lagt til grunn for tilsvarende samarbeid i Gjøvik, Ålesund og Levanger.
- HUNT er grunnlag for forsknings- og innovasjonsprosjekter på tvers av NTNUs fagmiljøer og sammen med eksterne samarbeidspartnere.

Internasjonalisering:

- Vårt samarbeid med internasjonalt anerkjente og relevante forsknings- og utdanningsmiljøer er styrket.
- Vi bidrar med kunnskap og bygger forsknings- og utdanningskompetanse i lav- og mellominntektsland.
- Vi tilbyr flere internasjonalt orienterte studieprogram.
- Vi har økt Internasjonal utveksling blant studenter og ansatte.

Organisasjon:

- Vår ledelse på alle nivå er tydelig, og legger til rette for god informasjonsflyt, dialog og medvirkning.
- Våre utenlandske ansatte integreres både praktisk, sosialt og faglig.
- Vi har flere vitenskapelig ansatte med doktorgrad.
- Vi er en ettertraktet arbeidsgiver som rekrutterer de best kvalifiserte søkerne til våre stillinger.
- Vi har relevant kompetanse og effektive systemer for tekniske- og administrative støttefunksjoner, tilpasset den faglige aktiviteten.
- Vi har bedre kjønnsbalanse, likestilling og mangfold blant studenter og ansatte.
- Vi arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet, og utvikling av et helsefremmende og attraktivt arbeids- og læringsmiljø.
- Vårt organisatoriske- og faglige samarbeid mellom campus i Trondheim, Ålesund, Gjøvik og Levanger er styrket.
- Våre ansatte og studenter bidrar i utvikling og realisering av nytt campus.

Perioden 2018-2020

Vi har nå gått gjennom en periode hvor vi har jobbet hardt for å etablere et nytt fakultet med samordning av studieprogram, utvikle en felles NTNU-kultur og utforske muligheter for samarbeid innenfor forskning, innovasjon og utdanning. Vi er fortsatt i startgropa, men vi har også utrettet mye.

Vi har slått sammen tre studieprogram i sykepleie til ett, to studieprogram i radiografi til ett og to studieprogram i ergoterapi til ett. Vi har vedtatt en ny studieprogramportefølje og vedtatt opprettelse av nytt studieprogram i paramedisin. Vi har også hatt en positiv utvikling i forskningsvirksomheten og har nylig blant annet fått tilslag på flere EU-prosjekt. Vi har etablert en studentdrevet innovasjonslab og vi har fått lederansvar for Global Health Norway.

Vi har også jobbet med en ny økonomisk viderefordelingsmodell som har gitt instituttene større handlingsrom, men også større ansvar for utvikling, prioriteringer og drift.

I 2020 har vi drevet fakultetet under en unntakstilstand som har gitt oss nye utfordringer men også nye og verdifulle erfaringer. Koronapandemien har preget aktiviteten og vi har måttet endre prioriteringer og justert aktiviteten for å tilpasse oss en endret hverdag.

Våre undervisere har raskt tatt i bruk digitale verktøy for å gi studentene alternative undervisningsformer. Forskerne våre har måttet tilpasse seg endrede regler for smittevern og tilstedeværelse og kommuniserer med samarbeidspartnere nasjonalt og internasjonalt over digitale plattformer. Ingeniører og administrativ ansatte har fått nye arbeidshverdager og har måttet sette seg inn i nye måter å jobbe og samarbeide på.

Noen av våre forskere har respondert på krisen ved å utvikle nye testmetoder som har vært svært viktige for bekjempelsen av viruset. Stipendiater, tekniske og administrativt støtteapparat har raskt tilpasset disputaser slik at disse kan avvikles digitalt, noe som også har gitt flere

mulighet til å følge prøveforelesning og disputas over digitale plattformer. Alle ansatte har arbeidet hardt, men har også følt på manglende muligheter til fysiske møter og samarbeid. Ledelsen har vært hardt presset og har blitt utfordret på hvordan gi ansatte mulighet til å holde seg informert og oppdatert og få mulighet til medvirkning når møteplasser i hovedsak er digitale. Det har også vært krevende for ledelsen å følge opp sine medarbeidere fra hjemmekontoret. Dette gir et behov for å jobbe med arbeidsmiljø og internkommunikasjon framover.

Studentene våre er de som antakelig har lidd mest under pandemien og deres læringsmiljø er viktig å jobbe med også framover.

Dagens situasjon ved fakultetet, etter fusjon og pandemi, legger noen føringer for hvilke prioriteringer vi gjør for vår aktivitet i året som kommer;

- Vi får et lederskifte hvor dekanatet og instituttledere skal skiftes ut.
- NTNU vil få flere nye administrative systemer i årene som kommer og administrasjonen må jobbe godt med å ta i bruk disse på en hensiktsmessig måte som gir kvalitet og effektivitet i organisasjonen.
- Det er nylig levert en rapport fra FAFO som handler om ansattes mulighet til medvirkning ved NTNU. Resultatene av denne rapporten vil gi oss råd om hvordan vi skal sikre gode medvirkningsprosesser ved NTNU.
- I 2021 kommer EU med et nytt rammeprogram som vil gi oss nye muligheter til å søke om finansiering til prosjekter innenfor utdanning og forskning.
- NTNU har vedtatt en årsplan som også blir viktig for oss, og ny rektor ved NTNU har lagt føringer for at bærekraft og kvalitet skal være overskrifter for NTNUs aktivitet (vedlegg).
- Ny budsjettmodell ved fakultetet som gir et strategisk handlingsrom hvor vi skal ha en prosess for prioritering av dette handlingsrommet.

Prioriteringer og planer 2021

Med bakgrunn i tiden vi har lagt bak oss og antakelser om fremtiden, samt hvilke rammer vi jobber innenfor, ønsker vi å fokusere på noen få områder i 2021. Disse områdene skal sikre at vi som fakultet når de strategiske målene vi har satt for strategiperioden. Samtidig fortsetter vi å arbeide med tiltakene som allerede er vedtatt og igangsatt i 2020. Vi foreslår også at fakultetet i 2021 jobber med å revidere handlingsplanen som ble vedtatt i 2018 sett i lys av utviklingen og dagens situasjon, samt lederskiftet i 2021. En slik revisjon vil også følge NTNUs årshjul med årsplaner og sikre en koherens i planer i hele organisasjonen.

Følgene områder foreslås prioritert;

- Studentenes læringsmiljø
- Ansattes arbeidsmiljø og medvirkning
- Lederopplæring
- Prioritering av økonomisk handlingsrom
- Forberede mottak og implementering av nye administrative systemer
- Innrette oss mot nytt rammeprogram i EU

Vedlegg:

1 S-sak 54/20 Årsplan og rammefordeling for 2021 og langtidsperioden - vedl 1 Årsplan



Foto: Colourbox.dk

Årsplan 2021

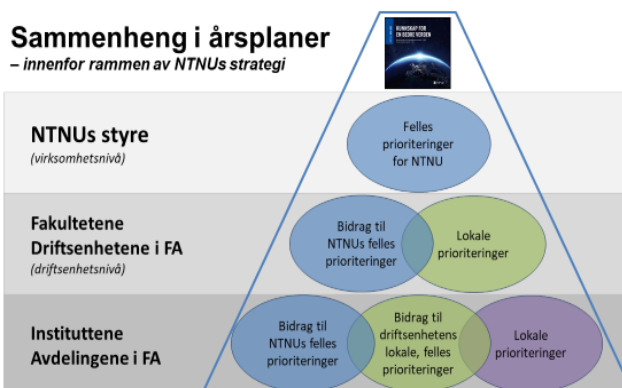
For gjennomføring av strategien
«Kunnskap for en bedre verden»

Vedtatt av NTNUs styre 29. oktober 2020, styresak S-54/20

1. Kort om årsplanen

Alle enheter skal ha årsplaner. Årsplanens viktigste formål å avklare og dokumentere kommende års prioriteringer og oppgaver for ledere og medarbeidere.

Årsplanen som er vedtatt av NTNUs styre er kortsiktig, operativ og endringsfokustert, med forankring i NTNUs strategi. Den inneholder felles prioriteringer som hele organisasjonen må bidra til for at utviklingsmålene i strategien skal kunne realiseres. Den gir dermed hele organisasjonen rammer for sin årsplan, og det forventes at NTNUs prioriteringer reflekteres tydelig i alle enhetenes planer. Planen inneholder også en overordnet fordeling av budsjetttrammer. Figuren illustrerer sammenhengen i årsplanene.



Rektor har det overordnede ansvaret for gjennomføring av årsplanen og skal rapportere tertialvis til NTNUs styre. Delegert saksansvar for gjennomføring av de ulike delene av årsplanen fremgår av tildelingsbrevene. Arbeidet med prioriteringene vil kreve samarbeid på tvers av virksomhetsområdene og nivåene i organisasjonen.

Årsplan for 2021 inneholder åtte mål. Til grunn for målene ligger plandokumenter med mellomlang sikt, samt programmer, insentiver og andre strategiske satsinger, slik figuren viser.



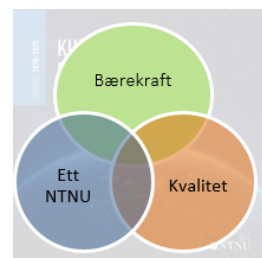
2. Sammendrag

Kvalitet, Bærekraft og Ett NTNU

Ved NTNU ønsker vi å bidra til «Kunnskap for en bedre verden». Vi vil arbeide aktivt til å nå FNs bærekraftsmål og være premissleverandør for omstillingen til et bærekraftig samfunn. Strategien inneholder 36 utviklingsmål for hva som må endres for å realisere ambisjonene innen 2025, og som vi må arbeide systematisk med over tid. Årsplanen tar inn over seg strategiens ambisjon om å styrke NTNUs posisjon som kunnskapsinstitusjon, samtidig som den legger opp til å møte behov og forventninger som oppstår i kjølvannet av koronapandemien.

Årsplan 2021 inneholder åtte mål for NTNU. Av disse inngår fem mål i den reviderte utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet. Målene i årsplanen har en varighet på ett og to år. Bærekraft, Kvalitet og Ett NTNU er fellesnevnerne for de åtte målene, og skal være retningsgivende for NTNUs fellesprioriteringer. Målene er alle viktige områder som skal prioriteres i 2021 for å realisere strategien Kunnskap for en bedre verden innen 2025.

1. NTNU skal heve kvaliteten i porteføljen gjennom å videreutvikle sitt studietilbud, med vekt på utvalgte fagområder.
2. NTNU skal styrke den utdanningsfaglige kompetansen ved systematisk kompetanseutvikling.
3. NTNU skal utvikle flere talenter og flere forskningsmiljøer på høyt internasjonalt nivå.
4. NTNU skal synliggjøre og øke nyskappingsaktiviteten og bidraget til bærekraftig innovasjon med utspring fra klynger og sentre.
5. NTNU skal planlegge og videreutvikle det strategiske grunnlaget for framtidens campuser. De skal styrke mulighetene for tverrfaglig samhandling og sosiale kvaliteter.
6. NTNU skal fokusere på sterke forskergrupper, internasjonalt samarbeid og åpen tilgang til forskning.
7. NTNU skal styrke sin rolle som kunnskaps- og kompetanseleverandør for bærekraftig utvikling og bærekraftige løsninger.
8. NTNU skal videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i administrative prosesser og tjenester.



Årsplanen inneholder en beskrivelse av hvert mål, samt hvordan vi vil vurdere måloppnåelse. I tillegg til å vurdere måloppnåelse knyttet til hvert mål, følger vi den langsiktige utviklingen av virksomheten gjennom KDs nasjonale styringsparametere og egne analyser. Årsrapporten til Kunnskapsdepartementet vil inneholde en vurdering av status og måloppnåelse.

Det er utarbeidet en risikovurdering av årsplanen.

Mange av momentene i risikovurderingen kan relateres til effekter av koronapandemien og til NTNUs omstillingsevne.

Summen av flere risikoområder kan gi seg utslag i lavere aktivitet enn budsjettert og dermed også et lavere kostnadsnivå enn forventet og påfølgende oppbygging av ubrukte bevilgninger.

Risikobilde for gjennomføring av årsplanen

- Fortsatt Covid-19-situasjon
- Økt politisk usikkerhet
- Redusert bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet
- Redusert tilgang til faglige nettverk
- Forsinkelser i rekruttering
- Forsinkelse i digitaliseringstiltak
- For høyt endringstrykk
- For lav kapasitet og tilgjengelighet i ledelse og støtteapparat
- Oppbygging av avsetninger

3. Rammebetingelser for årsplanen

Rammer og føringer fra KD

KDs bevilgning, krav og forventninger til NTNU blir tydeliggjort i tildelingsbrev, etatsstyringsbrev og etatsstyringsdialog. Den siste tilbakemeldingen fra KD er god, men samtidig er også tilbakemeldingen tydelig på at det er en forventning om vesentlig forbedring i resultatene i årene som kommer gitt våre strategiske ambisjoner og rolle i sektoren. KD har definert fire langsiktige sektormål med tilhørende styringsparametere. Parameterne gir ikke et dekkende bilde av resultatutviklingen i sektoren, men angir områder der departementet vil være særlig opptatt av resultatforbedringer i sektoren.

ABE-reformen

Regjeringen viderefører avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE) med et kutt på 0,5 % av bevilgningen i 2021. For NTNU betyr dette et kutt på 35 mill.kr i 2021, og et samlet kutt på 265 mill.kr. siden reformen ble innført i 2015. Regjeringens forventninger knyttet til reformen er at virksomhetene arbeider systematisk med å utnytte tildelte ressurser bedre og øke produktiviteten.

Kuttene som følge av ABE-reformen innebærer at NTNU og i neste omgang de enkelte enhetene må gjøre grep for å tilpasse aktiviteten til de økonomiske rammene, og vi må utnytte de ressursene vi allerede disponerer bedre.

Den økonomiske situasjonen på kort og lang sikt

De økonomiske ressursene er en vesentlig rammebetingelse for realiseringen av strategien. NTNU vektlegger langsiktig styring av økonomien, og fordelingen av budsjetttrammene ses i et langsiktig perspektiv. Før vi fordeler årets rammebevilgning gjør vi vurderinger av framtidsutsiktene både når det gjelder inntekt fra KD, kostnadsutvikling og nivået på ubrukte bevilgninger, samt utviklingen i totale inntekter og styringen av totaløkonomien. Utgangspunktet for forslaget til rammefordeling for 2021 er vekst i bevilgningsrammen for 2021. For resten av perioden forventes en realvekst på 3,5 %. NTNU gikk inn i 2020 med et avsetningsnivå (ubrukte bevilgninger) på 234 mill.kr, hvilket tilsvarer cirka 3 % av NTNUs årlige bevilgning, og forventer ved utgangen av 2020 å ha et nivå av ubrukte bevilgninger i størrelsesorden 500 mill.kr.

Etablert praksis for rammefordeling

Rammefordelingsmodellen (RFM) er et redskap for å fordele NTNUs bevilgning fra Kunnskapsdepartementet til fakultetene, vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen. Rammene for 2021 og videre utover i langtidsperioden beregnes ved hjelp av modellen. Nivået for Ramme strategi og omstilling (SO-ramma) settes i modellen, men innholdet er et resultat av strategiske prioriteringer. SO-ramma inneholder kun bevilgninger til tidsavgrensede satsinger eller prosjekter som er bundet for avgrensede perioder. Årlig frigjøres og refordeler deler av ramma når satsinger avsluttes eller overføres til ordinær finansiering over NTNUs driftsbudsjett (Ramme drift).

Finansiering av målene i årsplanen

Det meste av arbeidet knyttet til målene i årsplanen er langsiktig og kontinuerlig arbeid. Både kontinuerlig endringsarbeid og konkrete tidsavgrensede prosjekter eller satsinger gjøres i stor grad av fagmiljøene og finansieres gjennom den ordinære rammefinansieringen. I tillegg er det avsatt midler over SO-ramma, som understøtter målene i årsplanen. SO-midler går enten direkte til konkrete prosjekter og satsinger, eller ved at finansiering utløses etter tilslag på BOA-konkurranser. For øvrig finansieres også rekrutteringsstillinger over SO-ramma, noe som anses å være en nøkkelfaktor i arbeidet med å nå flere av målene i NTNUs årsplan.

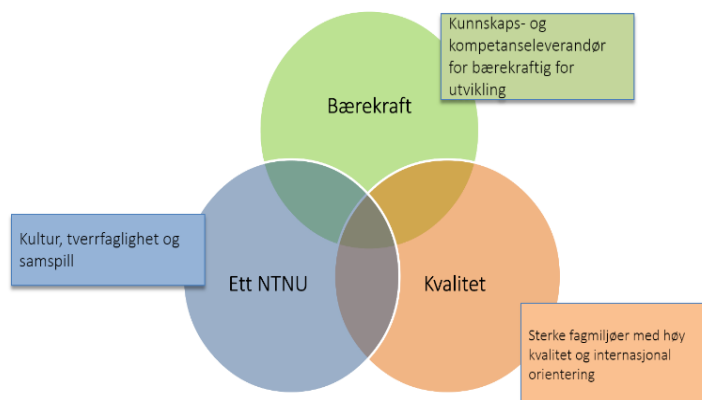
4. Prioriterte områder og mål for 2020

Årsplan 2021 inneholder åtte mål for NTNU. Av disse inngår fem mål i den reviderte utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet, som løper fra 2021 og ut 2022. Målene i årsplanen har derfor en varighet på ett og to år.

Kvalitetsutvikling og et tydelig bærekraftavtrykk ligger derfor til grunn for samtlige mål i årsplanen. Bærekraft, Kvalitet og Ett NTNU er fellesnevnerne for de åtte målene, og skal være retningsgivende for NTNUs fellesprioriteringer.

Kvalitet er fundamentet for å realisere strategien. NTNU skal videreutvikle sterke fagmiljøer med høy kvalitet og internasjonal orientering. Vi har fortsatt en vei å gå, både med tanke på kvalitet i bredde og utvikling av flere spisser. **Bærekraft** handler om vårt bidrag til et mer bærekraftig samfunn, både gjennom hvilken utdanning vi tilbyr våre studenter, hva vi forsker på og hvordan vi formidler og bidrar til å omsette vår kunnskap. Dette handler også om hvordan vi

utformer vår egen virksomhet og drifter våre egne campuser. Bakgrunnen for overskriften **Ett NTNU** er behovet for å arbeide videre med utvikling av organisasjonen, for å bygge en felles kultur, utvikle og ta i bruk digitale løsninger og å videreutvikle støtteapparatet. *Ett NTNU* handler også om innsatsen vi skal legge ned i å utvikle og utnytte vår tverrfaglighet og å understøtte tverrfaglighet som et bærende prinsipp for forskning, utdanning og innovasjon. Tverrfaglighet og styrket samspill internt og eksternt vil igjen understøtte kvalitetsutvikling og bidra til å utvikle bærekraftige løsninger på morgendagens utfordringer.



Strategiske dokumenter

Utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet

Kunnskapsdepartementet (KD) har gradvis innført en ordning med flerårige utviklingsavtaler mellom departementet og hver av de statlige institusjonene. Utviklingsavtalene skal bidra til å nå målene om høy kvalitet, tydeligere institusjonsprofiler og bedre arbeidsdeling i sektoren. De skal også bidra til faglig utvikling og være til støtte for styret. NTNU inngår fra januar 2021 revidert utviklingsavtale med KD. De fem første av NTNUs mål for 2021 er mål som inngår i denne avtalen.

Utviklingsplaner

NTNU vedtok i desember 2019 utviklingsplaner som med tilhørende virkemidler og tiltak skal bidra til å realisere ett eller flere utviklingsmål i NTNUs strategi. Utviklingsplanene skal gjennom forsterket innsats i en avgrenset periode bidra til å styrke arbeidet innen utvalgte områder. Årsplan 2021 skal realiseres gjennom blant annet tiltak beskrevet i disse utviklingsavtalene:

- *Utviklingsplan for framtidens studietilbud og livslang læring*
- *Utviklingsplan for økt samspill, innovasjon og samfunnseffekt*
- *Utviklingsplan for læringsstøtte*
- *Utviklingsplan for miljø*
- *Internasjonal handlingsplan*

Mål for NTNU i 2021

Målene er alle viktige områder som skal prioriteres i 2021 for å gi retning og fart mot å realisere målene i strategien Kunnskap for en bedre verden innen 2025.

Mål 1: NTNU skal heve kvaliteten i porteføljen gjennom å videreutvikle sitt studietilbud, med vekt på utvalgte fagområder.

NTNU skal fortsette arbeidet med å hente ut samordningsgevinster på tvers av NTNU gjennom arbeid med studietilbudet. NTNU skal videreutvikle en portefølje som er i tråd med samfunnsutviklingen, bidrar til å oppfylle FNs bærekraftsmål og ivaretar arbeidslivets og samfunnets behov. I den strategiske utviklingen av porteføljen skal NTNU vektlegge sin rolle i et nasjonalt perspektiv.

Perspektivet om livslang læring skal være integrert i utviklingen av hele porteføljen. NTNU skal innrette utdanningstilbud slik at samfunnet får den kompetansen det er behov for nå og i tiden framover. All porteføljeutvikling baseres på NTNUs *Politikk for kvalitet i og utvikling av studieporteføljen*.

NTNU skal utvikle hele bredden av studietilbudet, og formuleringen «utvalgte fagområder» peker i denne sammenheng særskilt på arbeidet med prosjektene Framtidens teknologistudier og Framtidens HUMSAM-studier. Disse prosjektene skal bidra til å utvikle studieporteføljen innenfor hhv. teknologiområdet og innenfor humaniora og samfunnsvitenskap. De to prosjektene samarbeider tett og vil utforske muligheter for flere tverrfaglige studietilbud. Etter- og videreutdanning er en integrert del av prosjektarbeidet. NTNU har som mål å styrke og kvalitetssikre arbeidsrelevansen i alle sine studietilbud.

Vurdering av måloppnåelse:

Måloppnåelse vurderes ut fra gjennomførte prosesser og piloter i regi av prosjektene Framtidens teknologistudier og Framtidens HUMSAMstudier. Pilotene skal støtte opp under utvikling av studietilbud som ivaretar NTNUs egenart og ønskede kandidatprofiler.

Når det gjelder etter- og videreutdanning vurderes måloppnåelse ut fra økt omfang i tilbudet og framdrift i arbeidet med å videreutvikle støttetjenester. I støttetjenester ligger både digital infrastruktur, markedsarbeid, økonomiske rådgivingstjenester samt tilbud om studieadministrativ- og utdanningsfaglig kompetanseheving.

Mål 2: NTNU skal styrke den utdanningsfaglige kompetansen ved systematisk kompetanseutvikling.

Et av utviklingsmålene i NTNUs strategi Kunnskap for en bedre verden, er å prioritere innovative og utforskende læringsprosesser med høy internasjonal kvalitet, bygget på forskningsbasert kunnskap om læring og undervisning i høyere utdanning. Dette krever solid utdanningsfaglig kompetanse hos ansatte med undervisningsoppgaver, og NTNU har derfor utviklet forskningsbaserte opplæringstilbud for utdanningsfaglig basiskompetanse.

NTNU skal utvikle en helhetlig plan for kompetanseutvikling. I avtaleperioden vil NTNU ha et spesielt fokus på utdanningsfaglig kompetanse, herunder digitale læringsformer. Videreutvikling av de formelle tilbudene knyttet til utdanningsfaglig basiskompetanse og merittering er en del av dette. Planen skal utformes slik at den inneholder tilbud for utdanningsfaglig kompetanseheving som kan skaleres slik at tilbud er tilgjengelig både for studenter som bidrar i undervisningen og for ansatte i ulike stillingsgrupper.

NTNU vil legge til rette for forskning på egen utdanningsvirksomhet, og stimulere talenter og fagmiljøer som er i posisjon til å hevde seg innenfor relevante konkurransearenaer basert på høy kvalitet. NTNU vil

også implementere en helhetlig modell for læringsstøtte som bidrar til å realisere strategiens utviklingsmål om innovative og utforskende læringsprosesser. Arbeidet vil bygge på erfaringer og evalueringer av eksisterende tiltak og ordninger, og omlegging til heldigital undervisning våren 2020.

Vurdering av måloppnåelse:

I avtaleperioden skal NTNU vedta og iverksette en plan for utdanningsfaglig kompetanseutvikling. NTNU skal være synlige og få tilslag på nasjonale og internasjonale konkurransearenaer innenfor utdanning.

NTNU skal utrede og implementere en helhetlig modell for læringsstøtte.

Mål 3: NTNU skal utvikle flere talenter og flere forskningsmiljøer på høyt internasjonalt nivå.

NTNUs ambisiøse mål er at alle institutter innen 2025 skal ha fagmiljøer som er på et høyt internasjonalt nivå innen minst ett av NTNUs kjerneområder. NTNU skal heve den faglige kvaliteten gjennom å identifisere og videreutvikle talenter og miljøer, rekruttere målbevisst og sette flere forskningsmiljøer i stand til å nå et høyere nivå.

NTNU vil stimulere talenter og forskningsmiljøer slik at de kan hevde seg på konkurransearenaer basert på høy kvalitet. Dette innebærer å styrke rammebetingelsene for deltagelse i forskningsprogrammer og nasjonale og internasjonale nettverk.

Å utvikle talenter og fremragende forskningsmiljøer er en kontinuerlig prosess som krever langsiktige tiltak. Toppforskningsprogrammet er NTNUs fremste virkemiddel for dette. NTNU skal arbeide målrettet med rekruttering, kompetanseutvikling, utvikling av gode ledere og karrieropolitikk for yngre vitenskapelige ansatte.

Vurdering av måloppnåelse:

Måloppnåelse innbefatter en kvalitativ vurdering av framdrift, indikatorer som suksess på nasjonale og internasjonale konkurransearenaer, inklusive ledelse av store konsortier, samt publisering og siteringer i anerkjente internasjonale tidsskrifter.

Mål 4: NTNU skal synliggjøre og øke nyskappingsaktiviteten og bidraget til bærekraftig innovasjon med utspring fra klynger og sentre.

NTNU har som ambisjon å bidra til økt omstilling, innovasjon og grønt skifte for å sikre fremtidig verdiskaping og et bærekraftig velferdssamfunn. Nyskappingsaktivitet er ett av NTNUs særtrekk som kan bidra til dette. NTNU har som ambisjon å omsette mer av kunnskapen og resultater fra forskningsaktiviteten til nye innovative og bærekraftige løsninger til nytte for samfunn og arbeidsliv, og dermed videreutvikle rollen til sektoren både nasjonalt og internasjonalt.

NTNU har utviklet et kunnskapsgrunnlag for hvordan universitetene bidrar til innovasjon i bred forstand. Med bakgrunn i dette vil NTNU øke nyskappingsaktiviteten gjennom videreutvikling av interne støttefunksjoner og incentiver slik at NTNUs fagmiljø lettere kan benytte nasjonale virkemidler og delta i EUs innovasjonsrettede programmer. I dette arbeidet ligger også tydeligere forankring i linjeledelsen, implementering av ny IPR politikk og videreutvikling av virkemidler for å øke innovasjonstakten

og -kompetansen i fagmiljøene. NTNU vil øke studentinnovasjon gjennom etablering av en egen studenthub, og pilotering av hvordan innovasjon- og entreprenørskapskompetanse kan integreres i utdanningene inkludert i ph.d-utdanningene.

NTNU vil legge til rette for økt innovasjon fra klynger og sentre gjennom tiltak som sikrer at SFI¹/FME² sentrene lykkes med sitt innovasjonsoppdrag. Med bakgrunn i erfaringer fra universitetskommunesamarbeidet vil NTNU konkretisere en modell for hvordan samspillet mellom universitet og kommune kan bidra til økt innovasjon i offentlig sektor. NTNU vil utvikle en sterk og tydelig nasjonal rolle med utgangspunkt i Norges deltagelse i Digital Europe Program.

NTNU har utviklet en hovedstruktur for indikatorsett for innovasjonsbidraget fra UH-sektoren. NTNU skal gjennomføre piloter for utprøving av indikatorsettet og gjennom dette synliggjøre og formidle innovasjonsbidrag fra sektoren.

Vurdering av måloppnåelse:

Relevante parametere i vurdering av måloppnåelse er utvikling i BOA-omsetning³ og deltakelse i innovasjonsprosjekter/programmer fra EU og NFR, samt videreutvikling i kommersialiseringen fra studenter og ansatte. Med erfaring fra piloter, presenteres modeller for innovasjon- og entreprenørskapskompetanse i utdanningene. Økt synliggjøring og formidling av innovasjonsbidrag fra NTNU er andre relevante parametere for måloppnåelse i tillegg til at NTNU er i førersetet av en «Digital innovation Hub»

Mål 5: NTNU skal planlegge og videreutvikle det strategiske grunnlaget for framtidens campuser. De skal styrke mulighetene for tverrfaglig samhandling og sosiale kvaliteter.

NTNU skal både videreutvikle og bruke et samlet strategisk kunnskapsgrunnlag i utviklingen av campus ved Gjøvik, Ålesund og Trondheim. Prosjektet NTNU Campussamling i Trondheim er drivende i dette arbeidet.

Gjennom en campusutvikling med følgeforskning, testing, evaluering og anvendt kompetanse fra forsknings- og kunnskapsfront på NTNU, kan prosjektet NTNU Campussamling bli modell for fremtidige offentlige utbygginger i Norge.

For at byggeprosjektet skal legge til rette for at NTNU har en campus som understøtter faglig virksomhet, må byggeprosjektet og utviklingen av virksomheten foregå parallelt. Fysisk utforming, organisering av mennesker og virksomhet, samt bruk og utvikling av teknologiske verktøy er alle virkemidler for å oppnå dette. NTNU skal sikre kvalitet i campusutviklingen gjennom innovative og fremtidsrettede prosesser, med rom for nyskapende planprosesser med piloter, eksperimentering og følgeforskning. NTNU vil stimulere fagmiljøene til forskning og pilotering på campusrelaterte problemstillinger for å utvikle ny og relevant kunnskap for fremtidig offentlige utbygginger.

Vurdering av måloppnåelse:

Vurdere framdrift og resultater i avtaleperioden som legger til rette for å utvikle framtidsrettede campuser i alle tre byer. Herunder:

Strategisk grunnlag: NTNUs campusutvikling skal være basert på kunnskap og premisser fra blant annet NTNUs strategiske utviklingsplaner. Aktuelle tema for avtaleperioden er læringsstøtte inkludert arealer, digitalisering, infrastruktur, drift, mobilitet og miljø med mer.

Brukerinvolvering: Gjennomføre hensiktsmessig brukerinvolvering i henhold til gjeldende fremdriftsplaner i forprosjektet for NTNU Campussamling, for å sikre at prosessen er forutsigbar og

¹ Forskningsssenter for miljøvennlig energi

² Sentre for forskningsdrevet innovasjon

³ Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

etterrettelig for ansatte, studenter og andre interessenter, og for å sikre at byggeprosjektet får nødvendig kunnskap om virksomheten det skal bygges for.

Pilotprosjekter: Allerede igangsatte og eventuelt nye piloter skal bidra til å gi et systematisk kunnskapsgrunnlag, der testing i småskala kan brukes inn i campussamling. Dokumentasjon av prosess og resultat skal sikre at kunnskapen blir overførbar.

Forskningsprosjekter: NTNU har etablert et forskningsprogram i tilknytning til NTNUs campusutvikling: *Fremtidens campus*. Her vil NTNU vurdere utvikling i antall prosjekter, størrelse og faglig spredning.

Mål 6: NTNU skal fokusere på sterke forskergrupper, internasjonalt samarbeid og åpen tilgang til forskning.

NTNU skal være en aktiv bidragsyter i utvikling av kunnskap og kompetanse som verdenssamfunnet har behov for. Moderne forskning kjennetegnes av komplekse problemstillinger, tverrfaglige tilnærminger og behov for ekstern finansiering. God forskning utvikles gjerne i forskergrupper med en kultur kjennetegnet av høye faglige ambisjoner, godt samarbeid og sterke internasjonale nettverk.

Vi vil fortsette det langsiktige arbeidet med å utvikle sterke forskergrupper. Viktige virkemidler inkluderer tematiske satsinger, muliggjørende teknologier, kompetanseutvikling for forskningsledere og en god ph.d.-utdanning. Vi vil også utvikle digitale virkemidler for å spre kunnskap om beste praksis til en større bredde av ansatte.

I 2021 vil vi arbeide for å øke det internasjonale samarbeidet, med forankring i Internasjonal handlingsplan. Viktige prioriteringer vil være å øke deltagelsen i Horisont Europa og ERASMUS+. Vi vil ha særlig oppmerksomhet på utvikling av strategiske internasjonale partnerskap og mobilitet som følge av pandemien.

NTNU har utviklet en ambisiøs politikk for åpen vitenskap som skal implementeres i 2021, og i årene som kommer.

Forskningsinfrastruktur av høy kvalitet er essensiell for å drive god forskning, og i 2021 skal vi utvikle et strategisk veikart for NTNUs forskningsinfrastruktur.

Vi vil utvikle kvaliteten i kunstnerisk utviklingsarbeid gjennom et robust ph.d.-program.

Vurdering av måloppnåelse

Det gjøres en kvalitativ vurdering av framdrift. Måloppnåelsen følges også gjennom relevante indikatorer som internasjonal sampublisering, andel åpne publikasjoner, gjennomstrømming på ph.d.-utdanningen og tilslag på konkurransearenaer som det allerede rapporteres på.

Mål 7: Vi skal styrke vår rolle som kunnskaps- og kompetanseleverandør for bærekraftig utvikling og bærekraftige løsninger.

Strategien slår fast at NTNU skal være premissleverandør for omstilling til et mer bærekraftig samfunn. Dette skal vi gjøre «gjennom å tydelig prioritere innsats og ressurser i tråd med FNs bærekraftsmål.»

I 2021 skal NTNU gjennom et samspill mellom forskergrupper og ledelse identifisere og avklare hvilke bærekraftperspektiver og -mål som bør ha hovedfokus på ulike nivåer i organisasjonen framover. Videre planlegges det en prosess for å stimulere til tverrfaglig forskningssamarbeid ved NTNU innrettet mot kunnskap om transformativ endringer og systemforståelse.

I løpet av året skal vi etablere et kunnskapsgrunnlag som viser hvordan våre utdanninger innenfor ulike fagområder bidrar til ulike bærekraftsmål. Vi skal samle erfaringer fra arbeid med å ta inn kompetansemål knyttet til bærekraftig utvikling i studieprogrammene.

Vi skal øke samspillet med eksterne samarbeidspartnere for å omsette kunnskap til bærekraftige løsninger. Gjennom dette arbeidet skal vi styrke vår rolle som kunnskapsleverandør for utvikling av et bærekraftig samfunn.

NTNUs virksomhet skal være miljøforsvarlig. Vi skal ha oversikt over hvor stor miljøpåvirkning virksomheten har, og vi har klare mål for hvordan miljøpåvirkning skal reduseres. Vi skal iverksette tiltak fra Utviklingsplan for miljø, som bidrar til dette.

Vurdering av måloppnåelse: Det gjøres en kvalitativ vurdering av framdrift innenfor kjerneområdene forskning, utdanning og innovasjon. Måloppnåelse i arbeidet med å redusere NTNUs eget miljøfotavtrykk vurderes med bakgrunn i Utviklingsplan for miljø.

Mål 8: NTNU skal videreutvikle kvaliteten og effektiviteten i administrative prosesser og tjenester.

NTNU skal videreutvikle de teknisk-administrative tjenestene, til beste for studentene og kjernevirksomheten. De administrative tjenestene skal forenkles og standardiseres. Vi skal ta i bruk nye metoder, og ut fra organisasjonens behov, utvikle nye og/eller styrke utvalgte tjenester. Overflødige oppgaver og tjenester skal identifiseres og avsluttes. Digitalisering skal gjennomgående være et verktøy i dette arbeidet.

I 2021 skal NTNU jobbe helhetlig med utvikling, se ulike leveranser i sammenheng og etablere vegkart for forbedringsarbeid. For å få bedre kraft bak utviklingsarbeidet, samt sikre at vi iverksetter riktige tiltak, skal vi vektlegge koordinering og prioritering av pågående aktiviteter og etablering av nye tiltak. Digitalisering, prosessforbedring og organisasjonsutvikling skal sees i sammenheng. Vi skal utarbeide et godt rammeverk for omstilling som vil bidra til raskere endringstakt. Felles prinsipper og metodikk for utvikling av tjenester, og for uttak av gevinster skal etableres. Der det er hensiktsmessig skal vi ta i bruk hele organisasjonen blant annet gjennom pilotering av nye arbeidsprosesser, verktøy og tjenester.

Det skal settes av tilstrekkelig med ressurser til pågående utviklingsarbeid for å sikre prioritering, gevinstrealisering og ferdigstilling. Det skal jobbes systematisk med strategisk personalplanlegging for å sikre riktig kompetanse og ressursbruk. Systematisk kompetanseutvikling på tvers av enheter og nivåer skal etableres.

For å etablere en tydeligere forventningsavklaring med hensyn til arbeidsdeling og bedre prioritering mellom oppgaver og ressurser, skal det etableres tjenestebeskrivelser for alle administrative støttefunksjoner.

Vurdering av måloppnåelse:

Måloppnåelse vurderes ut fra i hvilken grad vi har styrket vår kapasitet og kompetanse til å drive organisasjonsutvikling.

Måloppnåelse vurderes ut fra om studieplanverktøyet og et revidert kvalitetssystem er tatt i bruk i arbeidet med økt kvalitet i utdanningene. Videre vurderes hvordan verktøy for digital vurdering er tatt i bruk og videreutviklet.

Forberedelse til mottak av nytt økonomi- og lønnsystem (BOTT ØL) skal være gjennomført innen utgangen av 2021. Det skal også forberedelse til pilotering av BOTT sak og arkiv.

5. Rammefordeling

Prinsippene i rammefordelingsmodellen (RFM) er fulgt for å fordele bevilgningen til fakultetene og fellesadministrasjonen. Tabell 1 viser hovedfordelingen av bevilgningen for 2021.

Alle tall i tusen kr	2020	2021	Nominell endring	2022	2023	2024
Ramme drift fakultetene og VM	4 272 986	4 435 383	162 397	4 501 756	4 556 450	4 613 103
Fellesadm og andre fellestiltak	1 711 233	1 757 225	45 993	1 770 866	1 771 778	1 768 148
Sum driftsrammer (RD)	5 984 219	6 192 609	208 389	6 272 622	6 328 228	6 381 251
Rekutteringsstillinger	546 132	518 472	- 27 661	515 034	526 772	550 655
Strategiske satsinger, vit.utstyr, omstilling	434 009	507 152	73 143	517 087	514 450	499 225
Sum ramme strategi og omstilling (RSO)	980 141	1 025 623	45 482	1 032 121	1 041 222	1 049 879
Sum rammefordeling	6 964 360	7 218 232	253 872	7 304 743	7 369 450	7 431 130
Midlertidig avsetning pris- og lønnkompensasjon		47 648	47 648			
Usikkerhetsmargin	36 647	60 000	23 353	67 551	67 850	68 009
Rammebevilgning fra KD	7 001 007	7 325 880	324 873	7 372 294	7 437 300	7 499 139

Tabell 1: Fordeling av bevilgning

Ramme drift (RD): Fakultetenes ramme

Tabell 2 viser utviklingen per fakultet fra 2020 til 2021, fordelt på de ulike elementene i RFM.

Fakultetenes SO-bevilgning kommer i tillegg. Ramma til SU-fakultetet er oppdatert med bevilgning til 5-årig lærerutdanning.

Fakultet		Basis-bevilgning	Utdannings-insentiv	Forsknings-insentiv	Total bevilgning	Endring 2020-2021
OK	2020	127 200	109 841	18 604	255 645	15 026
OK	2021	133 103	116 008	21 560	270 671	5,9 %
VM	2020	81 962	0	9 247	91 209	4 012
VM	2021	82 753	0	12 468	95 221	4,4 %
AD	2020	84 482	67 552	14 560	166 594	15 336
AD	2021	90 008	76 128	15 794	181 930	9,2 %
HF	2020	205 323	101 995	33 428	340 747	13 856
HF	2021	212 782	113 725	28 096	354 603	4,1 %
IE	2020	413 206	258 361	97 777	769 343	41 267
IE	2021	436 151	280 494	93 966	810 610	5,4 %
IV	2020	364 289	181 059	174 192	719 540	16 782
IV	2021	378 988	183 709	173 625	736 322	2,3 %
MH	2020	342 060	251 175	149 438	742 674	-1 213
MH	2021	358 775	251 314	131 372	741 461	-0,2 %
NV	2020	292 709	106 935	121 407	521 052	21 858
NV	2021	300 067	112 115	130 728	542 910	4,2 %
SU	2020	392 842	226 030	47 311	666 183	35 472
SU	2021	418 201	239 569	43 885	701 655	5,3 %
Fakultetene og VM	2020	2 304 073	1 302 949	665 964	4 272 986	162 397
Fakultetene og VM	2021	2 410 828	1 373 061	651 494	4 435 383	3,8 %
Samlet endring		106 755	70 112	-14 470	162 397	

Tabell 2: Fordeling av bevilgning til fakultetene

Som tabellen viser kan fakultetenes bevilgning fordeles på tre elementene basis, utdanning- og forskningsintensiv. De to sistnevnte utgjør fakultetenes resultatbevilgning. Endringen i resultatbevilgning kan spores tilbake til endring i de underliggende produksjonsindikatorne.

Ramme drift (RD): Fellesadministrasjonen og andre fellestiltak

Denne posten inneholder drift av hele Fellesadministrasjonen, samt en rekke fellestiltak som gjelder hele NTNU. Tabellen under viser fordelingen av rammene til fellesadministrasjonen og andre fellestiltak.

	2020	2021	Endring	Endring %
NTNU felles *	311 766	317 115	5 349	1,7%
Enhetene i Fellesadministrasjonen	1 399 467	1 440 109	40 643	2,9%
Fellesadministrasjonen	1 711 233	1 757 225	45 992	2,7%

* Internhusleie fellesadministrasjonen, kopinoravgift, diverse kontigenter, forskuttet aktivitet

Tabell 3: Ramme drift Fellesadministrasjon

Finansiering av drift og vedlikehold (internhusleie)

Drift og vedlikehold av våre bygninger/eiendommer finansieres i hovedsak av fakultetene og fellesadministrasjonen gjennom internhusleieordningen. Samlet sett forventes Eiendomsavdelingen og Avdeling for campusservice å ligge på omtrent samme nivå som tidligere, men med 1 % realøkning knyttet til en økning i internhusleieprisen. Total inntektsramme estimeres til i overkant av 1,2 mrd.kr.

Ramme strategi og omstilling

SO-ramma finansierer/delfinansierer store strategiske satsninger, omstillingsaktiviteter og andre fellestiltak på NTNU-nivå. Ca. halvparten av ramma brukes til rekrutteringsstillinger, mens den andre halvparten settes av til strategiske satsinger.

I 2021 legger Rektor opp til en SO-ramme som utgjør 14 % av NTNUs totalbevilgning KD. I ramma ligger det også om lag 16 mill.kr til fordeling til nye tiltak som ikke er prioritert ennå. Rektor ønsker i samråd med dekanene å legge til rette for en fordeling av disse midlene i henhold til våre prioriterte målområder.

6. Risikovurdering av årsplanen

Mens selve årsplanen er utarbeidet med utgangspunkt i vurderinger av hvilke prioriteringer som er viktig for å realisere strategien, er risikovurderingen av årsplanen rettet mot vår evne til å gjennomføre det vi har planlagt i 2021 og risikoer for forsinkelser eller endringer.

Samlet sett vurderes risikoen for svikt i gjennomføring av årsplan og budsjett for 2021 som moderat. Den ekstraordinære situasjonen med Covid-19 forventes å prege virksomheten også gjennom 2021, men NTNU har i 2020 gjort omfattende tilpasninger for å håndtere pandemisituasjonen og redusere usikkerhet rundt konsekvensene for virksomheten.

Risikobilde for gjennomføring av årsplan

Fortsatt Covid-19-situasjon

Koronapandemien antas fortsatt å prege hverdagen i 2021, og rammebetingelsene situasjonen skaper fører til risiko for redusert framdrift i forhold til planlagt aktivitet. Reduserte muligheter til samarbeid med eksterne samarbeidspartnere, både nasjonalt og internasjonalt, økt ressursbruk på utdanningsaktiviteter, mye merarbeid og redusert kapasitet pga. smittevern og generell slitasje kan føre til forsinkelser og reduserte resultater. Smittetilfeller ved universitetet vil gi ytterligere risiko for forsinkelser og kan føre til midlertidig nedstengning av deler av virksomheten, samt gi negativ omtale i media og blant interessenter.

Økt politisk usikkerhet

Covid-19, avslutning av Horisont 2020 og oppstart av Horisont Europa, samt presidentvalget i USA i november 2020 og stortingsvalget i Norge i september 2021, øker politisk og økonomiske usikkerhet. Dette vil føre til mer krevende strategi-, virksomhets- og økonomistyring, et behov for bruk av flere scenarier, og at ledelsesbeslutninger kan måtte utføres under stor usikkerhet.

Redusert bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

Drøyt ¼ av NTNUs virksomhet finansieres av BOA-midler. Det er heftet større usikkerhet knyttet til utviklingen i BOA-porteføljen enn normalt, både når det gjelder omfanget av BOA-midler det kan søkes på og at konkurransen om midlene skjerpes ytterligere. Dersom situasjonen utvikler seg negativt, kan det få konsekvenser for større deler av virksomheten.

Redusert tilgang til faglige nettverk

Redusert tilgang til faglige nettverk og infrastruktur over tid gir fare for forsinkelser og frafall for stipendiater og post doc'er. Særlig nyetablerte forskere er avhengig av både lokale, nasjonale og internasjonale arenaer for å bygge opp sitt faglige nettverk, og fortsatt strenge restriksjoner på reisevirksomhet, kan føre til forsinkelser og forlengelser.

Forsinkelser i rekruttering

For fakulteter som rekrutterer ansatte fra utlandet, er det risiko for en del forsinkelser og forhindringer pga. reiserestriksjonene.

Forsinkelse i digitaliseringstiltak

Nedstengning av campus våren 2020 førte til rask overgang til digitale plattformer. Det ble etablert flere gode løsninger, men kvaliteten var også redusert bl.a. pga. manglende kompetanse og tilgang til utstyr. Vi vil i 2021 ha et stort investeringsbehov, og markedssituasjonen kan utgjøre en risiko ift. om vi får kjøpt ønsket mengde utstyr tidsnok. Økt bruk av digitale plattformer vil fortsette i 2021 og etter pandemiperioden, og dette krever utvikling av et rammeverk som bl.a. dekker kompetanseutvikling,

teknologisk utstyr, lisenser, publiseringsløsninger og en enhetlig støttetjeneste. Uten slike rammer er det økt risiko for varierte leveranser innenfor virksomheten som helhet og spesielt for utdanningskvalitet.

For høyt endringstrykk

Årsplanen for 2021 inneholder arbeid med flere store prosjekter, samt utrulling av nye verktøy og arbeidsmetoder. Merarbeidet som smittevernarbeidet fører med seg, kan gi mindre kapasitet ute i organisasjonen til å greie andre ekstrabelastninger. Flere samtidige endringsprosesser kan føre til store belastninger og forsinkelser for enhetene.

For lav kapasitet og tilgjengelighet i ledelse og støtteapparat

Erfaringer fra de siste årene viser at tilstrekkelig kapasitet hos lederne og i støtteapparatet er en vesentlig risikofaktor for gjennomføring av utviklingstiltak, samtidig med at den daglige driften skal ivaretas. Koronasituasjonen aktualiserer denne risikoen ytterligere, og lederne (og lederstøtteapparatet) kan bli en flaskehals. Begrenset kapasitet i ledelse og administrativt støtteapparat kan også være risikofaktor ift. å ivareta et godt arbeidsmiljø.

Oppbygging av avsetninger

Forsinkelser eller utsatt aktivitet, i kombinasjon med flere av de andre risikofaktorene som er nevnt over, kan føre til uønsket oppbygging av avsetninger.

Oppfølging av risikobildet

Flere tiltak for å redusere risikoen og styrke gjennomføringsevnene vil bli iverksatt. Risikobildet vil følges tett både gjennom dialog, rapportering og oppfølging nøkkeltall.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	39/20	20.11.2020

Ansettelse i midlertidige stillinger (åremål) som instituttledere ved MH 2021-2025 - Forslag til utlysningstekster og til representanter i innstillingsutvalgene

Forslag til vedtak:

1. Fakultetsstyret vedtar utlysningstekstene for de åtte instituttlederstillingene ved MH-fakultetet som er vedlagt saken. Utlysningene gjelder åremålsperioden 2021-2025.
2. Fakultetsstyret oppnevner følgende representanter for innstillingsutvalgene på instituttene ved MH-fakultetet:
 - IKOM: F.am. Ingunn Bakke og Prof. Siver Moestue
 - IHA: F.am. Ralf Kirchhoff og F.am. May Helen Midtbust
 - ISB: Kontorsjef Marita Olaussen og Prof. Lasse Løvestakken
 - INB: F.am. Wenche Moe Thorstensen og Prof. Øyvind Sandbakk
 - IPH: Prof. Solveig K. Reitan og Prof. Stian Lydersen
 - KIN: Prof. May-Britt Moser og Prof. Edvard Moser
 - IHG: F.am. Kristian Ringsby Odberg og Førstelektor Siv Sønsteby Nordhagen
 - ISM: Univ.lektor Ulrika Eriksson og Prof. Johan Håkon Bjørngaard

Bakgrunn:

Styret ved NTNU vedtok i sak S-sak 56/20 i møte 28.10.2020 følgende:

- «1. Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:
- Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)

- 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet
- 2 representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene
- 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgte

2. Styret vedtar en felles utlysningstekst med de innspill som kom i møtet. Fakultetsstyrene og Museumsstyret gis i oppgave å utarbeide de institutt- og/eller fakultetsspesifikke delene av utlysningstekstene.»

Styresaken samt utkast til vedtatt mal for utlysningstekst og tentativ tidsplan vedlegges.

Medvirkning og prosessen som gjelder oppnevning av representanter og utforming av utlysningstekster ved MH

Dekan har i samråd med instituttene ved fakultetet sikret medvirkning gjennom møte i LOSAM og gjennom interne prosesser ved instituttene som ga anledning til å nominere kandidater for deltagelse i innstillingsutvalgene. I denne prosessen var utvidet ledergruppe og kontorsjefene involvert for endelig forslag til to representanter som dekan har godkjent, samt endelig forslag til ferdige utlysningstekster. Se vedlagt utkast til utlysningstekster for de åtte instituttene.

To forslag om utlysningstekster som avviker fra malen vedtatt av NTNU-styret

Dekan har i samråd instituttene i stor grad fulgt NTNU styrets anbefalinger om utforming av utlysningstekster hvor det ikke er store endringer foreslått på seks av de åtte instituttene. For følgende to institutt ønsker dekan å fremme unntak som gjelder avvik av standard mal for utlysning:

Kavliinstitutt for nevrovitenskap: Med bakgrunn i stillingens karakter som adskilles seg vesentlig fra de andre instituttlederstillingene ved MH med en større profil mot *administrativ* art, fremmes det forslag om en utlysningstekst som avviker fra den fastlagte malen. Det er også planlagt å sette i gang med denne prosessen umiddelbart siden administrativ instituttleder allerede har trådt ut av stillingen.

Institutt for helsevitenskap i Gjøvik: Utlysningsteksten ved IHG følger foreslått mal og krav om førstekompetanse gjelder, men det er tatt med følgende setning i utlysningen: «*Kun unntaksvis og etter en helhetsvurdering opp mot de samlede krav for stillingen, kan førstekompetanse vurderes å fravikes.*»

Vedlegg:

- 1 S-sak 56/20 Ansettelse av instituttledere – rekrutteringsprosess, prosedyrer og betingelser
- 2 Utlysning IPH
- 3 Utlysning IKOM
- 4 Utlysning KIN
- 5 Utlysning IHG
- 6 Utlysning IHA
- 7 Utlysning INB
- 8 Utlysning ISB
- 9 Utlysning ISM

13.10.2020

Saksansvarlig: Ida Munkeby

Saksbehandler: Anne Lise Stenvik Larsen, Gry Eva S. Alterskjær, Arve Skjærvø

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Ansettelse av instituttledere – rekrutteringsprosess, prosedyrer og betingelser

Tilråding:

1. Styret vedtar innstillingsutvalg for instituttledere ved fakultetene og Vitenskapsmuseet med slik sammensetning:
 - Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder)
 - 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret/museumsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet
 - 2 representanter for ansatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene
 - 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsvalgte
 2. Styret vedtar en felles utlysningstekst med de innspill som kom i møtet. Fakultetsstyrene og Museumsstyret gis i oppgave å utarbeide de institutt- og/eller fakultetsspesifikke delene av utlysningstekstene.
-

1. Bakgrunn for notatet

I løpet av 2021 skal det ansettes et betydelig antall ledere i åremålsstillinger som instituttleder. Museumsdirektør vil i det videre være inkludert når det omtales dekan, og likeledes, museumsstyret som fakultetsstyre.

Det er nødvendig på et så tidlig stadium som mulig å definere hvilke *aktører* – f.eks. innstillende og ansettende myndighet – som har roller i prosessen, selve *tidsplanen* frem mot ansettelse, innholdet i *utlysningstekster* som skal benyttes og hvilket *handlingsrom* under forhandlinger med påtroppende instituttleder som eksisterer. Men også forhold som *påtroppende dekans rolle* og *reserveløsninger* dersom tidsplanen ikke holdes må klargjøres.

2. Aktører i ansettelsesprosessen

Prosess for ansettelse av instituttledere reguleres av § 11-1 i universitets- og høyskoleloven. Her omtales innstillingsmyndighet og ansettelsesmyndighet – og indirekte også hvem som foretar utlysning av slike stillinger.

Rollen til påtroppende dekan vil være viktig i ansettelsesprosessen. Det må sørges for at han eller hun – innenfor det regelverk som allerede eksisterer – får tilstrekkelig innflytelse. Dette lar seg gjennomføre dersom ansettelsen av dekanene skjer som planlagt i styremøtet i desember 2020/januar 2021.

Disse kan etter dagens styringsreglement, se pkt. 2.1 under, ikke delta i selve *ansettelsesvedtaket* av instituttleder. Derimot foreslås det under 2.2 at påtroppende dekan leder et *innstillingsutvalg*. Dette gir som ved andre tilsettingsprosesser stor innflytelse: Det er innstillende myndighet som er premissleverandør for ansettelsesmyndigheten gjennom å foreta de grundigste vurderingene av kandidatene, og det er innstillingsmyndigheten som vektlegger og prioriterer ulike krav til og ønsker om nødvendige kvalifikasjoner. Selv om ansettelsesmyndigheten står relativt fritt når vedtak skal fattes, vil denne myndigheten primært være av kontrollerende art. Et annet fortrinn ved en slik ordning er at en unngår at en og samme person deltar med både innstillende og ansettende myndighet.

2.1. Ansettelsesmyndighet

Universitets- og høyskoleloven gir virksomhetene stor frihet når det gjelder valg av ansettelsesorgan for instituttledere. I Styringsreglement for NTNU (fastsatt av Styret 07.12.2016) heter det i pkt. 4.1.7 at Fakultetsstyret foretar ansettelse av instituttleder.

2.2. Innstillingsmyndighet

Ansettelse av instituttleder foretas på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Etter univl. § 11-1 (3) fastsetter styret *selv* innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m. Det forutsettes imidlertid at studentene skal være representert i utvalget hvis ikke styret enstemmig vedtar noe annet.

Det skal i prinsippet etableres ett innstillingsutvalg for hver instituttleder som skal ansettes, dvs. et svært stort antall. Det vil derfor være hensiktsmessig å tolke univl. § 11-1 (3) til å bety at styret selv vedtar hvilken type *representanter* som skal sitte i innstillingsutvalgene snarere enn hvilke *personer*. Det foreslås, nokså tilsvarende som for innstillingsutvalgene for dekaner, følgende sammensetning:

- Påtroppende dekan/museumsdirektør (leder).
- 2 representanter oppnevnt av fakultetsstyret, hvorav minst 1 fast vitenskapelig tilsatt fra det aktuelle instituttet.
For å sikre god medvirkning fra tilsatte er det viktig å sette i gang en nominasjonsprosess for å få frem flere kandidater som dekanen kan legge frem for fakultetsstyret.
- 2 representanter for tilsatte oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene.
- 1 representant for studentene oppnevnt av fakultetstillitsrepresentant.

Det understrekes at den av de to representantene som oppnevnes av fakultetsstyret og som ikke er ansatt ved det aktuelle instituttet kan være en ekstern representant.

Når det gjelder representanter som oppnevnes av hhv. arbeidstakerorganisasjonene og fakultetstillitsrepresentant for studentene ser en det som gunstig dersom disse har tilknytning til det aktuelle instituttet.

2.3. Vedtak om utlysningstekst

Universitets- og høyskoleloven har ingen bestemmelser om *hvem* som foretar utlysning av stilling som instituttleder eller om andre sider ved utlysningen, f.eks. om innholdet av utlysningsteksten. Det foreslås at Styret gjør vedtak om den generelle delen av utlysningsteksten, og at hvert fakultetsstyre treffer vedtak om de fakultetsspesifikke delene av teksten, jfr. pkt. 4.2 nedenfor.

3. Tentativ tidsplan

Tid	Aktivitet	Ansvarlig
29.10.	Styrebehandling: <ul style="list-style-type: none"> • sammensetning av innstillingsutvalg • felles utgangspunkt for utlysningstekst. Fakultetsstyrene og Museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger. 	Rektor
november/ desember	Administrative forberedelser på fakultetene/museet etter styrebehandling: <ul style="list-style-type: none"> • Medbestemmelse/ferdigstillelse av utlysningstekstene • Oppnevning av innstillingsutvalg • Annonseringsplaner; fellesannonsering og fagspesifikk annonsering 	HR Fakultet/ Fakultetsstyre
desember	Koordinering av NTNU Fellesannonse i trykte media for alle instituttstillingene Fagspesifikk annonseringsplan koordineres på det enkelte fakultet	Koordinator gjør avtale med annonsebyrå og evt. NTNUs kommunikasjonsavdeling
21.12.2020	Godkjente utlysningstekster publiseres	HR Fakultet
20.01. – 21.01.2021	Styrebehandling - Ansettelse av dekaner og direktør VM	NTNU Styre
24.01.2021	Felles søknadsfrist instituttlederstillinger	HR Fakultet
januar – februar/ mars	Påtroppende dekaner følger sine rekrutteringsprosesser	HR Fakultet / påtroppende dekan
mars/april	Ansettelse av instituttledere i Fakultetsstyrene og Museumsstyret	Dekan/ Direktør VM
april/mai	Tilbud og svarfrist nye instituttledere	
01.08.2021	Tiltredelse – instituttledere 2021-2025	

4. Utlysning av stillinger som instituttleder

4.1. Intern eller ekstern utlysning

I univl. § 11-1 (4) heter det at styret *selv* kan ansette bl.a. instituttleder uten forutgående kunngjøring. Om en eventuell kunngjøring skal være intern eller ekstern er derimot ikke regulert i loven.

Til tross for at universitets- og høyskoleloven (som er en særlov i forhold til statsansatteloven (stal.) hva angår tjenesterett) indirekte åpner for at stillinger som instituttleder kan lyses ut kun internt, er det her grunn til å vise til statsansattelovens alminnelige bestemmelser om at stillinger i staten *skal* lyses ut offentlig med mindre annet er fastsatt. Denne bestemmelsen kan sees på som en garanti for at hvem som helst skal kunne søke en stilling i staten, men den er først og fremst viktig for å sikre at kvalifikasjonsprinsippet, som er nedfelt i stal. § 3, legges til grunn for ansettelsen. Søkergrunnlaget økes ved ekstern utlysning, og muligheten for å bedre kvalifiserte søkere øker normalt tilsvarende. Det normale ved ansettelse av instituttledere skal være ekstern utlysning.

4.2. utlysningstekster

Om ikke instituttledernes *arbeidsoppgaver* vil være vesentlig forskjellig fra institutt til institutt, må en i det minste forvente at *kvalifikasjonskravene* vil variere med instituttet.

Universitets- og høyskoleloven har ingen bestemmelser om kvalifikasjonskravene til stillinger som instituttleder. I Ot.prp. nr. 40 (2001-2002) heter det imidlertid følgende:

«Ved tilsetning av leder for avdeling eller grunnenhet skal det legges vekt på lederegenskaper og evne til strategisk tenkning. Faglig leder bør være en person med vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene. Erfaring fra praksis og kunnskap om yrkesfeltet bør også vektlegges der dette er relevant. Kompetansen som trengs for å fylle stillingen må vurderes i det enkelte tilfelle avhengig blant annet av enhetens størrelse og fagprofil. Ved tilsetning av intern søker bør det gis mulighet for permisjon fra annen undervisnings- og forskerstilling.»

Dette betyr at en har forutsatt at dekaner og instituttledere *skal ha* lederegenskaper og evne til strategisk tenkning, og at disse lederne *bør ha* vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene samt erfaring fra praksis og yrkesfeltet. En merker seg for øvrig at *enhetens størrelse og fagprofil* vil være bestemmende for vektlegging av ulike krav og ønsker til kompetanse. Dette vil nødvendigvis gjenspeile seg i utlysningstekstene. Det går likevel an å tenke seg at alle utlysningstekstene har noe tekst som er felles og at det foreligger et visst handlingsrom for tilpasning til den enkelte stilling. Det er viktig at teksten er spisset mot stillingen på et visst detaljnivå, men at den samtidig er så åpen at det gis et visst handlingsrom.

En problemstilling som har vært løftet ved tidligere utlysninger, er hvilke krav som skal stilles til vitenskapelig kompetanse for instituttledere. I og med at NTNU har institutter av ulik størrelse og kompleksitet, er det naturlig å legge inn et visst handlingsrom når det gjelder dette. Dette handlingsrommet må imidlertid avveies mot at vitenskapelig kompetanse gir faglig autoritet – og sånn sett er en viktig forutsetning for å lykkes i en stilling som instituttleder ved NTNU. Det foreslås derfor at hovedregelen er krav om vitenskapelig kompetanse på førstestillingsnivå innenfor ett av instituttets fagområder, men siden unntak kan være aktuelt kan «fortrinnvis» tas inn i utlysningsteksten etter vurdering i det enkelte fakultetsstyre/museumsstyre. Med førstestillingskompetanse menes i denne sammenheng at man innehar en doktorgrad eller tilsvarende.

Det er ønskelig at alle utlysningstekstene følger samme mal og at det benyttes samme kvalifikasjonskrav til alle stillingene. Forslag til felles utlysningstekst fremgår av vedlegget.

Det normale vil være at instituttlederstillingen er en fulltidsstilling. Det kan imidlertid være fakulteter som ikke anser at arbeidet som instituttleder representerer en heltidsstilling, noe som kan være tilfelle ved for eksempel små og homogene institutter. Hovedregelen må likevel være at man lyser ut en heltidsstilling, men at man eventuelt kan avtale tid til forskning/undervisning innenfor stillingen dersom tiden tillater det.

5. Dersom tidsplanen ikke holdes

Det kan inntreffe forhold som gjør at ny instituttleder ikke kan tiltre ved planlagt tiltredelsesdato. Ett scenario kan f.eks. være at søkerne ikke blir funnet kvalifisert eller takker nei til et tilbud om stilling.

Dette vil i så fall kunne bli avdekket i perioden mellom søknadsfristens utløp og tidspunktet for forhandlinger med den påtroppende instituttleder. Dekanen vil i en slik situasjon på vanlig måte kunne beordre en ansatt til å fungere som instituttleder inntil videre. Dette reguleres for øvrig av hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 12 om stedfortredertjeneste.

6. Vedlegg

Vedlegg 1 – Utgangspunkt for felles utlysningstekst

Vedlegg 1

Utgangspunkt for utlysningstekst – instituttlederrekruttering.

Utylysningsteksten er ment som et tydelig utgangspunkt for rekruttering av instituttledere. Alle stillingene er planlagt kunngjort i perioden 21.12.20 – 24.01.21, noe som vil bidra til en oppmerksomhet i annonseringen.

Instituttene har ulik størrelse og fagprofil. Det åpnes for at fakultetstyrene og museumsstyret kan vedta institutt- og/eller fakultetsspesifikke tilpasninger.

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for xx har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for xx søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i xx.

Kort beskrivelse av fakultet/institutt /nærmere opplysninger finnes på: <https://www.ntnu.no>

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i academia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021. Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til dekan xxx, tlf. xxx, e-post: xxx

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no. Merk søknaden med referansenummer: xx/xx

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for Medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for psykisk helse

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for psykisk helse søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Nærmere opplysninger om instituttet finnes på: <https://www.ntnu.no/iph/institutt-for-psykisk-helse>

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppdater i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021. Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no.

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for klinisk og molekylær medisin

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for klinisk og molekylær medisin søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Trondheim.

Kort beskrivelse av fakultet/institutt /nærmere opplysninger finnes på: <https://www.ntnu.no/ikom>.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU, fakultetets og instituttets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia

- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
- god kjennskap til basal- og klinisk forskning

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via [Jobbnorge.no](https://jobb norge.no).

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

NTNU, Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH), søker administrativ instituttleder (Managing Director) ved Kavliinstituttet for nevrovitenskap for en åremålsperiode på 4 år.

Kavliinstituttet for nevrovitenskap er på utkikk etter en inkluderende leder med strategisk erfaring og kjennskap til forskning

Fakultet for medisin og helsevitenskap har en omfattende fagportefølje innen medisin- og helseområdet. For mer informasjon om fakultetet, se www.ntnu.no/mh

Kavliinstituttet ligger under Fakultet for medisin og helsevitenskap NTNU, og har vært et Kavli Foundation Institute siden 2007 og et Senter for Fremragende Forskning siden 2002. Instituttet består av sentrene Kavli Institute for Systems Neuroscience, Centre for Neural Computation (SFF) og Egil and Pauline Braathen, K.G. Jebsen Centre for Alzheimer's Disease and Fred Kavli Centre for Cortical Microcircuits. Staben sorterer under ni arbeidsenheter: 10 forskningslaber med tilhørende team av forskere, studenter og teknikere, under ledelse av 11 principal investigators, samt en supportgruppe som består av administrasjon og en teknisk gruppe som jobber på tvers av faggruppene. Instituttet har ansvar for et internasjonalt masterprogram og er tilknyttet doktorgradsprogram i medisin. For mer informasjon om instituttet og forskningsgruppene, se: www.ntnu.edu/kavli

Om stillingen

Som administrativ instituttleder (Managing Director) vil du være ansvarlig for instituttets daglige drift og skal påse at virksomheten driftes i henhold til regelverk og strategiske beslutninger/føringer. Ansvaret for den vitenskapelige aktiviteten og forvaltning av de vitenskapelige ressursene, ligger hos de faglige lederne May-Britt Moser og Edvard Moser. Det forventes at du som administrativ instituttleder leder virksomheten slik at administrasjonen fungerer som en god støttefunksjon til forskning, undervisning og kommunikasjon som er primæraktivitetene til instituttet – dette i nært samarbeid med de vitenskapelige lederne. Instituttlederen rapporterer til dekanen og inngår i dekanens ledergruppe. Fast arbeidssted er i Trondheim.

Sentrale arbeidsoppgaver

- tilrettelegge og bidra til å utvikle primærvirksomheten ved enhetene gjennom gode administrative tjenester og effektiv drift
- i samarbeid med de vitenskapelige lederne bidra til å skape en positiv kultur ved å stimulere til et godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte

- overordnet oppfølging av økonomiansvar, herunder prosjektøkonomi, budsjettering, prognoseoppfølging fra fakultetet m.m.
- personalansvar for gruppeledere og kontorsjef
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta medbestemmelse i henhold til NTNUs styringsreglement

Kvalifikasjoner

- det er ønskelig at administrativ instituttleder har kjennskap til strategi og tilrettelegging for fremragende forskning lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- videre er det ønskelig med kjennskap til hvordan internasjonalt ledende forskningsgrupper drives nasjonalt og internasjonalt
- erfaring fra internasjonalt sammensatte arbeidsmiljø og en bevissthet på hvordan kulturforskjeller spiller inn er ønskelig
- solid ledererfaring er et krav. Administrativ ledererfaring fra UH-sektoren og/eller forskningsinstitusjoner er å foretrekke.
- relevant forskningserfaring i form av dr. grad eller tilsvarende vil anses som en fordel
- gode ferdigheter i norsk og engelsk, både muntlig og skriftlig er et krav

Personlige egenskaper

Vi ser etter deg som:

- har en motiverende, raus og inkluderende lederstil – hvor du vektlegger samarbeid, medvirkning, fleksibilitet og dialog
- har god forståelse for- og evne til å tilrettelegge for kunnskapsarbeidere i en kontekst med akademisk frihet; hvordan ambisiøse og autonome individer kan ledes til å dra lasset sammen og fungere godt i team
- viser gode kommunikasjonsevner og evner å bygge nettverk samt skape tillit internt og eksternt
- er robust og sindig med evne til å utøve lederskap som stimulerer til et godt arbeids- og fagmiljø.

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- spennende og utviklende oppgaver i et sterkt og internasjonalt fagmiljø
- åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattegoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år. Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansatteloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Det er en forutsetning at du kan være til stede ved og tilgjengelig for institusjonen på daglig basis.

Om søknaden

Synes du stillingen ser interessant ut og i tråd med dine kvalifikasjoner; send søknad elektronisk via jobbnorge.no. Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over. Tydelig beskrivelse av motivasjon i søknaden vil også vektlegges i utvelgelsesprosessen.

Søknaden må inneholde:

- CV, attester og vitnemål
- navn og adresse til tre relevante referanser

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

NTNU arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse i ledergruppene. Kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid tillegges vekt ved rekruttering av ledere.

I henhold til Offentleglova kan navn, alder, stillingstittel og bostedskommune bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på offentlig søkerliste. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Hvis du har spørsmål om stillingen kan du ta kontakt med fungerende dekan, Toril Forbord, e-post toril.forbord@ntnu.no, tlf +47 412 77 470. Hvis du har spørsmål om ansettelsesprosessen kan du ta kontakt med rådgiver i Experis, Emil Lutterloh Lie, e-post: Emil.Lutterloh.Lie@no.experis.com, tlf +47 468 91 281

Søknadsfrist: 13.12.2020

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for helsevitenskap i Gjøvik

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for helsevitenskap i Gjøvik (IHG) søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Gjøvik.

Kort beskrivelse av fakultet/institutt /nærmere opplysninger finnes [her](#).

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr. grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia

- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Kun unntaksvis og etter en helhetsvurdering opp mot de samlede krav for stillingen, kan førstekompetanse vurderes å fravikes.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no.

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for xx har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for helsevitenskap i Ålesund

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for helsevitenskap i Ålesund søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Arbeidssted er i Ålesund

Kort beskrivelse av fakultet/institutt /nærmere opplysninger finnes på: <https://www.ntnu.no/iha>.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder

- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid og gjennomføring av endringsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no. Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via [Jobbnorge.no](https://jobb norge.no).

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du skal påse at virksomheten styres innenfor de rammer, føringer og regelverk som gjelder for sektoren, og har generell fullmakt til å avgjøre saker innenfor eget ansvarsområde.

Instituttet har et bredt spekter av fagområder som omfatter forskning og undervisning. Se nærmere beskrivelse [her](#). Vi jobber systematisk og kontinuerlig for å utvikle dette mangfoldet i et tverrfaglig samarbeid til beste for vårt samfunnsoppdrag, noe vi anser som vår styrke.

Vår ambisjon: «Gjennom tverrfaglig samarbeid skaper Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap ledende og framtidsrettet utdanning og forskning for bedre helse og funksjon.»

Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe. Arbeidssted er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no.

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk (ISB) har 260 ansatte og forskningsenhetene ligger i Hjerte- lunge senteret ved St. Olavs hospital, integrert med samarbeidende kliniske avdelinger. ISB omfatter fagområdene anesthesiologi, radiologi, radiografi, ultralyd, MR, idrettsfysiologi, hjerte-kar fysiologi, lungefysiologi, lungesykdommer, hjertesykdommer, karkirurgi, thoraxkirurgi og biomedisinsk teknikk. Instituttet er også ansvarlig for Centre for Innovative Ultrasound Solutions (CIUS), Medisinsk Simulatorsenter og MR-senteret.

Nærmere opplysninger om instituttet finner du her: <https://www.ntnu.no/isb>. Arbeidssted er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr. grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- en spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende internasjonalt fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse
- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021.

Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet. Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over.

Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no.

Søknadsfrist: 24.01.2021

NTNU – kunnskap for en bedre verden

Ved NTNU, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, skapes kunnskap for en bedre verden og løsninger som kan forandre hverdagen.

Ved Fakultet for medisin og helsevitenskap har vi ledig stilling som

Instituttleder – Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie.

Vi søker gode kunnskapsledere – er du en av dem?

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie søker en motiverende og inkluderende instituttleder som kan utvikle instituttet videre sammen med kompetente og engasjerte medarbeidere. Som instituttleder er du instituttets daglige leder. Du rapporterer til din dekan og inngår i dekanens ledergruppe.

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) ble opprettet 1. januar 2017. Instituttet består av tidligere Institutt for samfunnsmedisin (NTNU), Institutt for sykepleievitenskap (Høgskolen i Sør-Trøndelag - HiST) og deler av tidligere Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap (NTNU). Vi er samlokalisert med Øya helsehus og universitetssykehuset St. Olavs Hospital, noe som gir oss en unik tilgang på sterke fagmiljøer og gode praksisstudiesteder. Vi har også et utstrakt samarbeid om utdanning, fagutvikling og forskning med Trondheim kommune og andre kommuner i Trøndelag og Møre og Romsdal.

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) er ansvarlig for forskning, undervisning, innovasjon og formidling i samfunns- og allmenntilmedisin, sykepleie, primærhelsetjeneste og folkehelse.

Instituttets virksomhet innen både forskning og utdanning er særlig rettet mot primærhelsetjenestens behov. ISM er ett av åtte institutter ved Fakultet for medisin og helsevitenskap, og har rundt 360 ansatte i faste og midlertidige stillinger.

Nærmere opplysninger finnes på: <https://www.ntnu.no/ism>. Arbeidssted er i Trondheim.

Arbeidsoppgaver

Strategisk arbeid, fag, utvikling, nettverksbygging og samarbeid:

- drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi
- representere instituttet både internt ved NTNU, nasjonalt, internasjonalt og overfor næringsliv og offentlig sektor
- delta i NTNUs strategiske arbeid, stimulere til innovasjon og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at vedtak følges opp
- fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte
- skape et likestilt og mangfoldig universitet
- sikre at ansatte blir hørt og ivareta medvirkning

Personalledelse og arbeidsmiljø:

- personalansvar for instituttets ansatte
- representere arbeidsgiver og ivareta samarbeid og medbestemmelse
- utøve ledelse i tråd med NTNU sine verdier og med fokus på god personalledelse i kunnskapsorganisasjoner og arbeidsmiljøutvikling

Daglig drift av instituttet:

- utøve god faglig ledelse med vekt på utvikling og kvalitet i undervisning og forskning
- sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester
- sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring

Kvalifikasjonskrav

- vitenskapelig kompetanse, førstestillingsnivå, dr.grad eller tilsvarende innenfor ett av instituttets fagområder
- høy motivasjon for ledelse i akademia
- omfattende erfaring og gode resultater fra faglig ledelse fortrinnsvis fra universitet, høyskole, forskningsinstitusjoner eller større kunnskapsorganisasjoner
- erfaring fra undervisning og forskning
- gode kommunikasjonsferdigheter, muntlig og skriftlig, på norsk og engelsk

Ønskede kvalifikasjoner

- erfaring med strategisk arbeid
- erfaring med økonomistyring og kunnskap om forvaltningsprosesser
- erfaring med personalansvar og utvikling av organisasjon- og organisasjonskultur
- kunnskap om og resultater fra aktivt likestillings- og mangfoldarbeid
- erfaring med nettverksarbeid nasjonalt og internasjonalt
- kunnskap om helsesektoren, og gjerne erfaring fra samarbeid med helseforetak/universitetsklinikk/kommunehelsetjeneste
- evne til å stimulere til et raust og godt arbeidsmiljø med en positiv organisasjonskultur
- motiverende og inkluderende lederstil som bygger på samarbeid, medvirkning og dialog med de ansatte

Personlige egenskaper

- gode samarbeidsegenskaper og personlig egnethet for å lede, inkludere, skape tillit og bygge nettverk og relasjoner
- gode strategiske evner
- beslutningsdyktig, fleksibel og tydelig
- inkluderende lederstil
- gode kommunikasjonsevner

Det forutsettes at den som ansettes deltar på NTNUs lederutviklingsprogram.

Vi tilbyr

- spennende og utviklende lederoppgaver i et inspirerende fagmiljø
- et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med engasjerte kolleger
- gunstige vilkår i Statens pensjonskasse

- ansattgoder og fordeler

Lønn og vilkår

Instituttleder ansettes på åremål for fire år tom. 31.07. 2025. Ønsket tiltredelse er 01.8.2021. Stillingen lønnes som instituttleder kode 1475 i henhold til statens regulativ avhengig av kvalifikasjoner og ansiennitet Fra lønnen trekkes 2 % lovfestet innskudd til Statens Pensjonskasse.

Ansettelsen blir gjennomført etter prinsippene i statsansattloven, og lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester. Etter ansettelsen må du påregne at det kan skje endringer i arbeidsområdet.

Om søknaden

Vi gjør oppmerksom på at søknaden kun blir vurdert ut fra informasjonen som foreligger ved søknadsfristens utløp. Sørg derfor for at søknaden din tydelig viser hvordan dine ferdigheter og erfaringer oppfyller kriteriene som er beskrevet over. Søknaden må inneholde CV, attester og vitnemål.

Generell informasjon

NTNUs personalpolitikk vektlegger likestilling og mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

Som ansatt ved NTNU må du til enhver tid rette deg etter de organisatoriske endringer og vedtak som fattes.

I henhold til Offentleglova kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om du har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten. Kandidater som har bedt seg unntatt offentlighet vil bli kontaktet før offentliggjøring av søkerliste.

Spørsmål om stillingen kan rettes til fungerende dekan Toril Forbord, tlf. 41277470, e-post toril.forbord@ntnu.no.

Har du spørsmål om ansettelsesprosessen, kontakt HR-medarbeider Anita Finserås Bretun, tlf xxx, e-post.....

Søknaden med alle vedlegg sendes elektronisk via Jobbnorge.no.

Søknadsfrist: 24.01.2021

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	40/20	20.11.2020

Regnskap per oktober 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

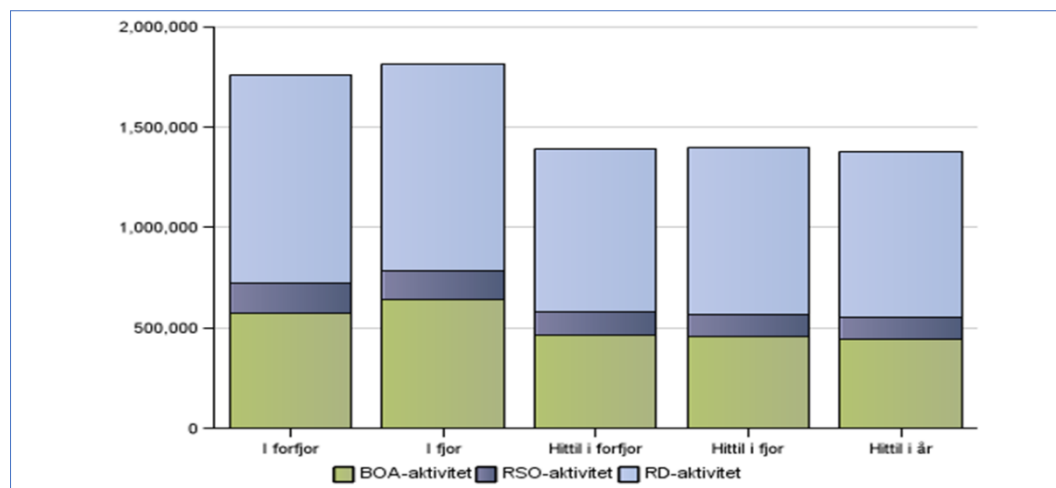
Hensikt med saken:

En orientering til Fakultetsstyret om status for regnskapet per 31.10.2020 og prognosen for året. Regnskaper og prognosen gjenspeiler den usikkerheten vi har hatt med tanke på hvilke utslag vi vil få av koronasituasjonen.

Regnskapet per oktober 2020

Ramme drift - RD

Sammenliknet med tidligere år for samme periode, ligger BOA aktiviteten noe lavere, og aktiviteten på bevilgningsøkonomien ligger omtrent på samme nivå.



Totalt er inntektene på RD høyere enn budsjett grunnet tilleggsbevilgning i Revidert nasjonalbudsjett for økte studieplasser i medisin, sykepleie, videre-, og masterutdanninger. Inntektene fra aktivitet knyttet til etter- og videreutdanning er i henhold til budsjett på kr. 2 mill. Koronasituasjonen har hatt størst negativ effekt på aktiviteten i kjernefasiliteter som fører til lavere inntekter enn budsjett.

Regnskapet viser samme trendene som tidligere perioder, som følger:

- økt forbruk på investeringer fortsetter. Dette skyldes investeringer som er planlagt og uforutsatte kostnader knyttet til anskaffelse av IT utstyr til hjemmekontor for de ansatte, kr. 5,2 mill.
- det er mindre lønnskostnader enn budsjett, som skyldes blant annet forsinkede rekrutteringer til faste stillinger, mindre bruk av timelærer, eksterne sensorer. Dette i sum utgjør kr. 12,6 mill. I tillegg er det høyere lønnsrefusjoner enn budsjett på kr. 2,3 mill.
- regnskapet viser mindre forbruk på drift enn budsjett på kr.25,8 mill. Dette skyldes i hovedsak reduserte kostnader til reiser, innkjøp av kjemikalier, bespisning, forbruksmateriell og andre kontordrift relaterte kostnader.

Resultatet på RD for oktober 2020 viser kr. 2,6 mill. bedre resultat enn forrige måned.

Ramme, strategi og omstilling (RSO)

Regnskapet viser et overforbruk på investeringer på kr. 17 mill. som skyldes en regnskapsmessig feilpostering av faktura for 7Tesla. Dette finansieres over BOA, og posten korrigeres på november regnskapet. Det har vært en del forsinkelser i rekruttering over RSO midler, men enhetene melder at de fleste ansettelse er iverksatt. Utover det er det mindre forbruk på lønn som skyldes blant annet mindre aktivitet på satsningsområdet NTNU helse.

Prognose 2020 for ramme drift – RD

Enheter	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjettavvik hittil i år	Prognose	Budsjettavvik ved prognose
FAKADM	210	-2 718	-18 666	15 948	-8 500	8 710
IKOM	440	699	2 647	-1 949	0	440
ISM	-88	7 485	6 388	1 097	-1 883	1 795
ISB	275	2 001	-2 823	4 825	-2 000	2 275
INB	1 213	3 210	-4 025	7 235	-4 000	5 213
IPH	0	-7 842	-11 263	3 420	-3 840	3 840
KIN	-2 700	2 609	-3 181	5 790	-4 000	1 300
IHG	98	1 356	-1 871	3 227	-1 414	1 512
IHÅ	-300	687	-1 047	1 734	-1 300	1 000
Sum MH	-852	7 488	-33 839	41 327	-26 937	26 085

MH samlede prognose for rammen er pr oktober 2020 på 26,9 mill. i positivt resultat. Mye av dette skyldes de trendene vi ser på kostnadsbilde, hvor enhetene har mindre forbruk på lønn og drift generelt.

Fakultetet har iverksatt anskaffelse og oppgradering av undervisningsrom og utstyr på kr. 8,3 mill. ifm. økte studieplasser og tilrettelegging for hybride undervisningsløsninger.

Det er avsatt kr. 7,8 mill. til økte kostnader ifm. avsetninger til ikke avvirket ferie, og dette omfatter alle enheter. Instituttene har pt mottatt i underkant av 70 søknader om forlengelse ifm Covid19. Søknadene behandles fortløpende, og alt tyder på at kostnaden i 2020 vil være

relativt beskjedent ifht. søknadene for kommende år og hva de kommer til å utløse av kostnader.

Prognose 2020 for ramme, strategi og omstilling (RSO)

For RSO justeres prognosen med 6 mill. i bedre resultat sammenlignet med budsjett, som i hovedsak kan knyttes til prosjekter for styrket samspill og tverrfaglighet (tematiske satsninger) ved fakultetet.

For rekrutteringsstillinger har vi planlagt lavere aktivitet sammenlignet med tidligere år og holdt igjen på nye prosjekter utover rektors tildeling. Vi ser imidlertid nå at endel prosjekter tildelt i tidligere år nå igangsettes og bidrar til økt omsetning mot slutten av året, men vil allikevel gi helårsvirkning. For 2021 vil MH igjen tildele prosjekter utover den tildelte rammen fra rektor. Dette for å opprettholde aktiviteten og ikke bygge opp avsetninger knyttet til rekrutteringsstillinger.

I tillegg til de tematiske satsningene er det kvalifiseringsstipend, og avsatte midler til forskertermin som bidrar til mindre forbruk samlet sett.

Covid19 har bidratt til utsettelse eller terminering av enkelte utreiser for våre vitenskapelig ansatte. Vi forventer at endel av innvilgede forskertermin gjennomføres i 2021 og at kostnaden er utsatt.

Enheter	Årsbudsjett	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Budsjettavvik hittil i år	Prognose	Prognose UB
FAKADM	4 107	3 221	-6 487	9 708	1 100	9 651
IKOM	-133	4 281	2 912	1 369	3 969	-2 445
ISM	-627	-766	2 077	-2 843	-300	1 543
ISB	2 613	2 250	-1 625	3 875	0	-5 615
INB	3 403	3 206	1 269	1 937	1 800	-4 421
IPH	2 920	2 505	144	2 362	200	-4 441
KIN	813	1 567	17 130	-15 563	0	-1 146
IHG	310	296	-204	500	-482	-2 936
IHÅ	300	375	-66	441	300	-1 149
Sum MH	13 706	16 936	15 149	1 787	6 587	-10 959

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	41/20	20.11.2020

Viderefordelingsmodell (VFM) og budsjetterammer 2021

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar implementeringen av viderefordelingsmodellen og rammene for budsjettet 2021 for MH-fakultetet og tildeling til instituttene.

Hensikt med saken:

Hensikten med denne saken er å orientere Fakultetsstyret om prosessen rundt implementering av revidert viderefordelingsmodell (VFM) og fordeling av budsjetterammene for 2021. MH-fakultetet følger NTNUs budsjettprosess og fristen for å levere detaljbudsjett for 2021 til NTNU sentralt er 12.12.2020. Det vil være mulig å gjøre justeringer fram til medio januar 2021.

Bakgrunn og vurdering:

Fakultetsstyret vedtok i styremøte 09.09.2020 følgende hovedprinsipper for revidert viderefordelingsmodellen (VFM):

- Fakultetsandelen avvikles
- 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)
- Beregningsgrunnlag er basert på 3 års gjennomsnitt i aktivitet
- 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

- Endelig forslag til viderefordelingsmodell må sikre alle enheter en bærekraftig økonomi

Implementering av VFM prinsipper:

Fakultet for medisin og helsevitenskap får kr. 741 mill. i foreløpige budsjettrammer for 2021. Nominelt er dette i samme størrelse som budsjettrammene i 2020. Foreløpige budsjettrammer er indeksjustert med 2,5 % og inkluderer tildelinger for økte studieplasser. Økning i studieplasser gjennom revidert nasjonalbudsjett videreføres for ett år til.

I henhold til føringene for NTNU videreføres ABE-kuttet med 0,5 % i 2021, og dette utgjør for fakultetet totalt kr. 4,7 mill. Grunnlaget for fordelingen av ABE-kuttet er antallet administrative årsverk per enhet i 2019.

Øremerkede midler som deles direkte til enhetene utgjør kr. 33 mill. i 2021.

Strategiske midler og fakultets handlingsrom er satt til 4 % av totale rammer (eks. øremerkede midler) og utgjør kr. 27 mill.

Fakultetsandelen fra ekstern finansiert virksomhet er avviklet og er regnet inn i rammene til enhetene i 2021. Fakultetet har etablert rutiner og rammer for intern fordeling som tilsvarer utført aktivitet, for å ivareta fleksibilitet for aktiviteten som skjer på tvers av enhetene.

Fakultetsnivået finansieres fullt ut, inkludert poster som det er uhensiktsmessig å splitte opp fordi de er felles for hele fakultetet. Poster som var direkte knyttet til aktivitet på institutt flyttes ut, og summen av slike poster er kr. 14 mill.

Budsjettrammene som fullfinansieres på fakultetsnivået er som følger:

Kostnader	Beløp
Felleskostnader MH	118 542
Lønn fakultetsadministrasjon	74 532
Drift fakultets administrasjon	3 566
REK	5 941
Dekanens handlingsrom	27 427
Totalt	230 008
PL = 2,5%	

Overordnet fordeles rammene som følger:

Budsjettrammer 2021 kr. 741 mill.

Øremerkede midler kr. 33 mill.

Fakultetsnivået kr. 230 mill.

(inkl. 4% handlingsrom og direkte tildeling for drift av Regional etisk komite)

Fordeling til enhetene kr. 478 mill.

Instituttvise rammer:

Beregningen av resultatkomponenten for både utdanning og forskning er basert på 3 års gjennomsnitt i aktivitet og 50 % av RFM indikatorer. Videre er basisrammen fordelt etter en justering basert på samme prinsipper som brukes i RFM. Følgende er foreløpige rammer per enhet basert på prinsipper i revidert VFM:

	Rammer 2020	Rammer 2021	Endring	%
IKOM	105 475	102 772	-2 703	-2,6 %
ISM	128 364	130 176	1 812	1,4 %
ISB	58 055	58 332	277	0,5 %
INB	88 212	83 259	-4 953	-5,9 %
IPH	32 711	33 196	485	1,5 %
KIN	22 711	18 671	-4 040	-21,6 %
IHG	76 896	69 885	-7 012	-10,0 %
IHA	43 886	42 863	-1 024	-2,4 %
Totalt	556 310	539 153	-17 157	-3,2 %

**Rammer 2021 inkl. fakultetsandel kr. 60 mill.*

Avsetninger arbeid med å sikre alle enheter en bærekraftig økonomi:

For 2021 er føringer fra rektor at budsjettet skal balansere med inntektene og at det er mulig å budsjettere med bruk av 2020 avsetninger. Videre vil fakultetet i samråd med NTNU vurdere hvilke tiltak er nødvendige for å sikre alle enhetene en bærekraftig økonomi fremover.

Grunnet implementering av revidert VFM vil endelig budsjett for MH bli fremlagt i januar 2021.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	42/20	20.11.2020

Arbeid med langtidsbudsjettet 2021-2024 og bruk av handlingsrommet for strategiske prioriteringer ved MH

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Hensikten med denne saken er å orientere Fakultetsstyret om arbeidet med langtidsbudsjettet på fakultetet og prosessen for disponering av dekanens handlingsrom.

Bakgrunn og vurdering:

Det er et mål at en ny viderefordelingsmodell (VFM) skal sikre at det finnes reserver til å finansiere:

- uforutsette kostnader
- handlingsrom for Dekan til å sette i gang:
 - strategiske tiltak
 - finansiere handlingsplaner

Langtidsbudsjettet vurderes og revideres i tre runder på NTNU. Vi er akkurat ferdig med runde 2 og har fått foreløpige tall fra instituttene, som er i egne prosesser for arbeid med strategisk planlegging av aktivitetene. Vi vil få et helhetlig bilde for langtidsbudsjettet for MH etter runde 3 og gjennomført prosess for bruk av reservene.

Langtidsbudsjett - runde 2

Forutsetningene for langtidsbudsjettet 2021-2025 er som følger:

- Budsjettallene for årene 2021 tom 2024 er i 2021 tall
- Opptrapping for økte studieplasser på medisin, sykepleie, videreutdanninger og masterutdanninger er lagt inn i langtidsbudsjettet.
- Bevilgningsrammer er lagt inn etter forventet aktivitet (realistisk scenario er lagt til grunn)

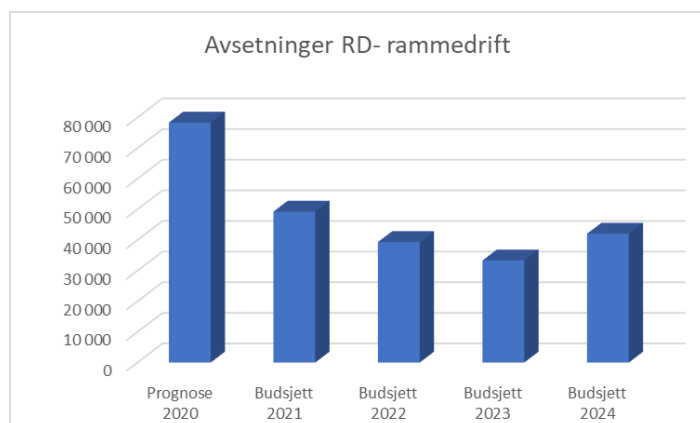
- Bruk av RD avsetninger fra 2020 for alle institutt er lagt i 2021 budsjettet. I tillegg melder noen institutt behov for å bruke noe av avsetningen før 2019 i langtidsperioden
- RD avsetning ligger på minimum 5 % ved utgangen av perioden
- RSO avsetninger brukes i tråd med forbruk

Ramme totalt langtidsbudsjett - runde 2

Totalt Ramme	Regnskap 2019	Budsjett 2020	Prognose 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024
IB	-96 841	-72 943	-72 943	-87 741	-56 714	-47 956	-39 910
Bevilgning	-807 294	-861 772	-872 738	-841 111	-848 841	-843 321	-846 402
Omfordelt bevilgning	-10 039	0	-3 700	-124	-1 000	-500	0
Overføringer fra BOA	-250 830	-255 252	-234 817	-240 035	-238 533	-236 633	-235 497
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0	0	0
Andre eksterne og interne inntekter	-75 756	-76 871	-75 871	-82 869	-83 108	-83 753	-83 459
Sum Inntekt	-1 143 919	-1 193 895	-1 187 125	-1 164 139	-1 171 482	-1 164 207	-1 165 359
Investeringer	24 741	13 057	22 836	38 613	37 578	43 193	42 543
Lønn	759 712	792 465	776 016	776 702	768 183	760 520	744 185
Drift	144 232	163 807	142 560	152 811	150 696	150 660	153 384
Internhusleie	104 722	110 040	110 040	119 417	118 548	117 192	116 315
Egenfinansiering BOA	133 412	128 834	120 876	107 624	105 236	100 688	100 070
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0	0
Sum Kostnader	1 166 819	1 208 203	1 172 328	1 195 166	1 180 240	1 172 252	1 156 497
Resultat	22 900	14 308	-14 797	31 027	8 758	8 046	-8 862
UB	-73 940	-58 635	-87 741	-56 714	-47 956	-39 910	-48 772

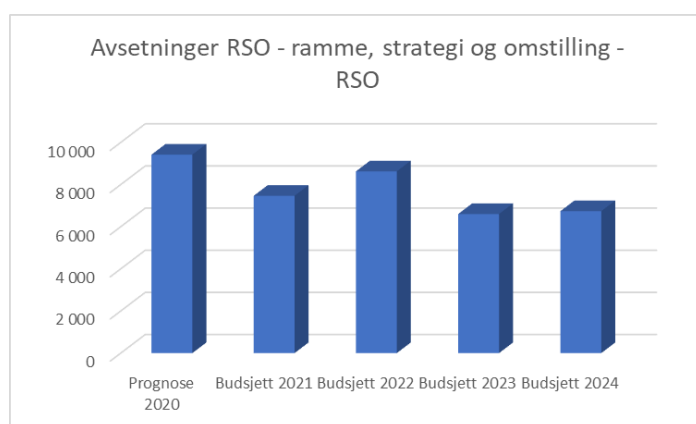
RD - Ramme drift

Ramme drift - RD	Regnskap 2019	Budsjett 2020	Prognose 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024
IB	-61 271	-55 397	-55 397	-78 323	-49 249	-39 332	-33 310
Bevilgning	-692 721	-745 054	-755 019	-741 461	-759 032	-768 266	-786 527
Omfordelt bevilgning	2 881	0	-3 700	0	0	0	0
Overføringer fra BOA	-248 796	-250 190	-229 817	-238 216	-237 253	-235 935	-235 497
Overføring fra EVU	-41	0	0	-4 130	-3 470	-3 954	-3 495
Andre eksterne og interne inntekter	-79 797	-76 871	-75 871	-78 739	-79 638	-79 799	-79 964
Sum Inntekt	-1 018 474	-1 072 114	-1 064 406	-1 062 546	-1 079 393	-1 087 954	-1 105 484
Investeringer	15 235	7 174	16 938	37 773	37 428	43 043	42 543
Lønn	657 044	694 016	682 016	689 455	687 193	690 204	689 507
Drift	123 163	145 610	124 610	140 411	142 835	143 699	148 323
Internhusleie	104 722	110 040	110 040	116 358	116 618	116 342	116 315
Egenfinansiering BOA	123 167	115 876	107 876	107 624	105 236	100 688	100 070
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0	0
Sum Kostnader	1 023 331	1 072 716	1 041 480	1 091 620	1 089 309	1 093 976	1 096 758
Resultat	4 856	602	-22 926	29 074	9 916	6 022	-8 726
UB	-56 415	-54 795	-78 323	-49 249	-39 332	-33 310	-42 036



RSO - Ramme strategi og omstilling

Ramme, strategi og omstilling - RSO	Regnskap 2019	Budsjett 2020	Prognose 2020	Budsjett 2021	Budsjett 2022	Budsjett 2023	Budsjett 2024
IB	-35 570	-17 546	-17 546	-9 417	-7 465	-8 623	-6 600
Bevilgning	-114 573	-116 718	-117 719	-99 650	-89 810	-75 055	-59 875
Omfordelt bevilgning	-12 920	0	0	-124	-1 000	-500	
Overføringer fra BOA	-2 034	-5 063	-5 000	-1 819	-1 280	-698	0
Overføring fra EVU	0	0					
Andre eksterne og interne inntekter	2 859	0	0	0	0	0	0
Sum Inntekt	-126 668	-121 781	-122 719	-101 594	-92 090	-76 253	-59 875
Investeringer	9 506	5 883	5 898	840	150	150	
Lønn	102 642	98 449	94 000	87 247	80 990	70 316	54 678
Drift	21 044	18 197	17 950	12 400	7 861	6 961	5 061
Internhusleie	0	0	0	3 059	1 930	850	0
Egenfinansiering BOA	11 520	12 958	13 000	0	0	0	0
Egenfinansiering EVU	0	0					
Sum Kostnader	144 712	135 487	130 848	103 546	90 931	78 277	59 739
Resultat	18 044	13 706	8 129	1 953	-1 159	2 023	-136
UB	-17 526	-3 840	-9 417	-7 465	-8 623	-6 600	-6 736



Proessen for arbeid med strategiske tiltak og langtidsbudsjett

Størrelsen på reserven er satt til 4 % av bevilgning og for 2021 utgjør dette kr. 27 mill. Dekan har iverksatt en prosess for involvering av instituttene for å prioritere strategiske tiltak i for perioden 2021-2025. Hvilke prioriteringer fakultetet skal sette fokus på var diskutert i flere møter med instituttene. De har spilt inn behov for tiltak på følgende felles områder:

- Utdanning (videreutvikling av simulering/utstyr til digitalisering i undervisning/startfinansiering av nye studieprogram)
- Forskning og innovasjon, inkludert investering i vitenskapelig utstyr
- Sikker datalagring av forskningsdata

Foreslåtte tiltak vil legges fram for Fakultetsstyret våren 2021.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	43/20	20.11.2020

Utvikling innen indikatorer for forskning og innovasjon ved MH-fakultetet over de siste 3-5 år

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

I møtet i Fakultetsstyret i juni 2020 etterspurte representanter i styret mer informasjon om utviklingen i forskningsaktiviteten ved fakultetet.

I denne saken ønsker vi å gi styret informasjon om utviklingen over år og forsøksvis presentere sammenhenger mellom forskning- og innovasjonsaktiviteten og rammefaktorer nasjonalt og globalt.

Informasjonen vil også bidra til å gi styret bakgrunn for å kunne drøfte videre prioriteringer ved fakultetet på senere tidspunkt.

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	44/20	20.11.2020

Sykefravær MH-fakultetet - 1. halvår 2020

Forslag til vedtak:

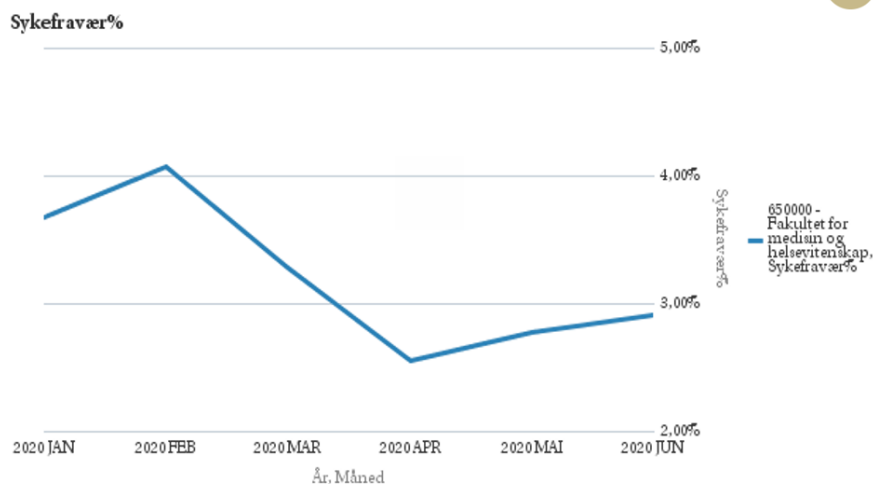
Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon om sykefraværet ved MH 1. halvår 2020

Bakgrunn:

Totalt sykefravær på MH fra januar – juni 2020



Sykefravær pr. institutt og fakultetsadministrasjonen



2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansatte
FAK.ADM	6,04 %	7,43 %	5,46 %	3,70 %	2,93 %	2,53 %	143
IKOM	2,99 %	3,65 %	4,11 %	3,14 %	3,48 %	4,04 %	413
ISM	5,10 %	4,68 %	3,19 %	1,87 %	2,36 %	3,02 %	320
ISB	2,34 %	2,47 %	1,45 %	1,21 %	2,78 %	1,57 %	249
INB	1,73 %	1,88 %	1,36 %	1,74 %	1,11 %	0,81 %	244
IPH	5,14 %	6,00 %	5,80 %	5,45 %	4,18 %	5,41 %	161
KIN	5,44 %	3,65 %	2,27 %	1,27 %	1,82 %	2,70 %	101
IHG	2,36 %	4,90 %	3,32 %	3,14 %	2,99 %	2,15 %	126
IHA	2,21 %	3,34 %	2,58 %	1,82 %	4,59 %	4,43 %	61
Totalt MH	3,68 %	4,08 %	3,29 %	2,55 %	2,78 %	2,89 %	3,23 %

2020							Totalt 1. halvår 2020
	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	
NTNU	3,86 %	4,04 %	3,96 %	2,69 %	2,75 %	2,94 %	3,40 %

4

Tallene er hentet fra PAGA – Innsikt. Når det refereres til sykefravær, er dette inkludert både egen- og legemeldt fravær. Instituttene og fakultetsadministrasjonen har fått tilsendt tallene for sykefravær (se vedlegg for alle tall), og har fått anledning til å utdype bakgrunnen for sykefraværet.

Tilbakemeldingene fra institutt og fakultetsadministrasjonen angir at sykefraværet ved MH i første halvdel av 2020 i hovedsak skyldes somatisk sykdom, skader, hjemmesituasjon og svangerskapsrelatert fravær. Det oppgis i liten grad arbeidsrelatert fravær, men noe fravær skyldes det psykososiale arbeidsmiljøet, samt fysisk belastende og krevende oppgaver. Sykefraværet er generelt sett høyest i vintermånedene, noe som er en typisk tid for influensa og andre virussykdommer.

Sykefraværet går nedover i vårmånedene, for så å stige litt igjen før sommerferien. Dette er en vanlig trend sett opp imot tidligere år. I 2020 har det imidlertid vært en mer markant nedgang for disse månedene, noe som antas å ha sammenheng med pandemien og utstrakt bruk av hjemmekontor. Bakgrunnen for dette kan skyldes flere faktorer. Blant annet pekes det på at folk flest har vært mindre utsatt for forkjølelse, omgangssyke, influensa og andre lett smittsomme sykdommer ved at de har jobbet hjemmefra. Videre antas det at ansatte med mildere sykdom i større grad har kunnet jobbet hjemmefra siden mye har foregått digitalt. Det er også en mulighet at ansatte ikke har meldt fra om egen sykdom ved jobbing hjemmefra, nettopp på grunn av økt fleksibilitet. Det har også kommet tilbakemeldinger fra enkelte om at hjemmekontor har bidratt til mindre stress i hverdagen, blant annet ved mindre jobbreiser mellom campi, og pendling til og fra jobben.

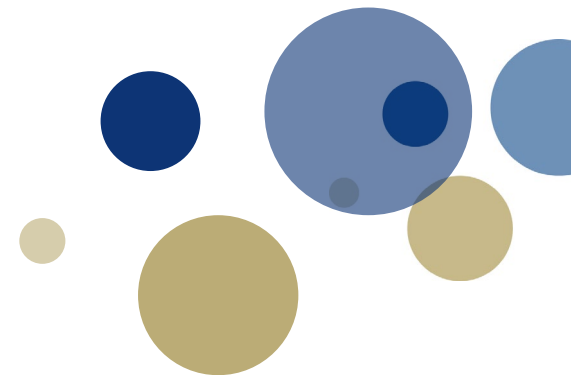
Lederne har hatt fokus på å følge opp de ansatte gjennom hele perioden, og det meldes om at sykefraværsoppfølging gjort via teammøter og på telefon har fungert godt. Det har vært gjort tilrettelegging med tank på fordeling av arbeidsoppgaver, ergonomiske tilrettelegginger, utkjøring av utstyr, innkjøp av nytt utstyr ved behov og det er gitt teknisk bistand. Bedriftshelsetjenesten har også vært koblet på i noen saker. I tillegg har det vært fokus

på å lage gode rutiner for at ansatte som ikke har hatt mulighet til å jobbe hjemmefra har kunnet komme trygt tilbake til arbeidsplassen raskest mulig.

Stipendiatene er identifisert som en sårbar gruppe. Her jobbes det med ulike tiltak som at stipendiatene sitter fysisk samlet der det er mulig slik at de opplever et miljø rundt seg. Det legges også vekt på tettere oppfølging underveis, og det tilbys kurs for veiledere slik at de kan bli en enda bedre støtte for stipendiatene.

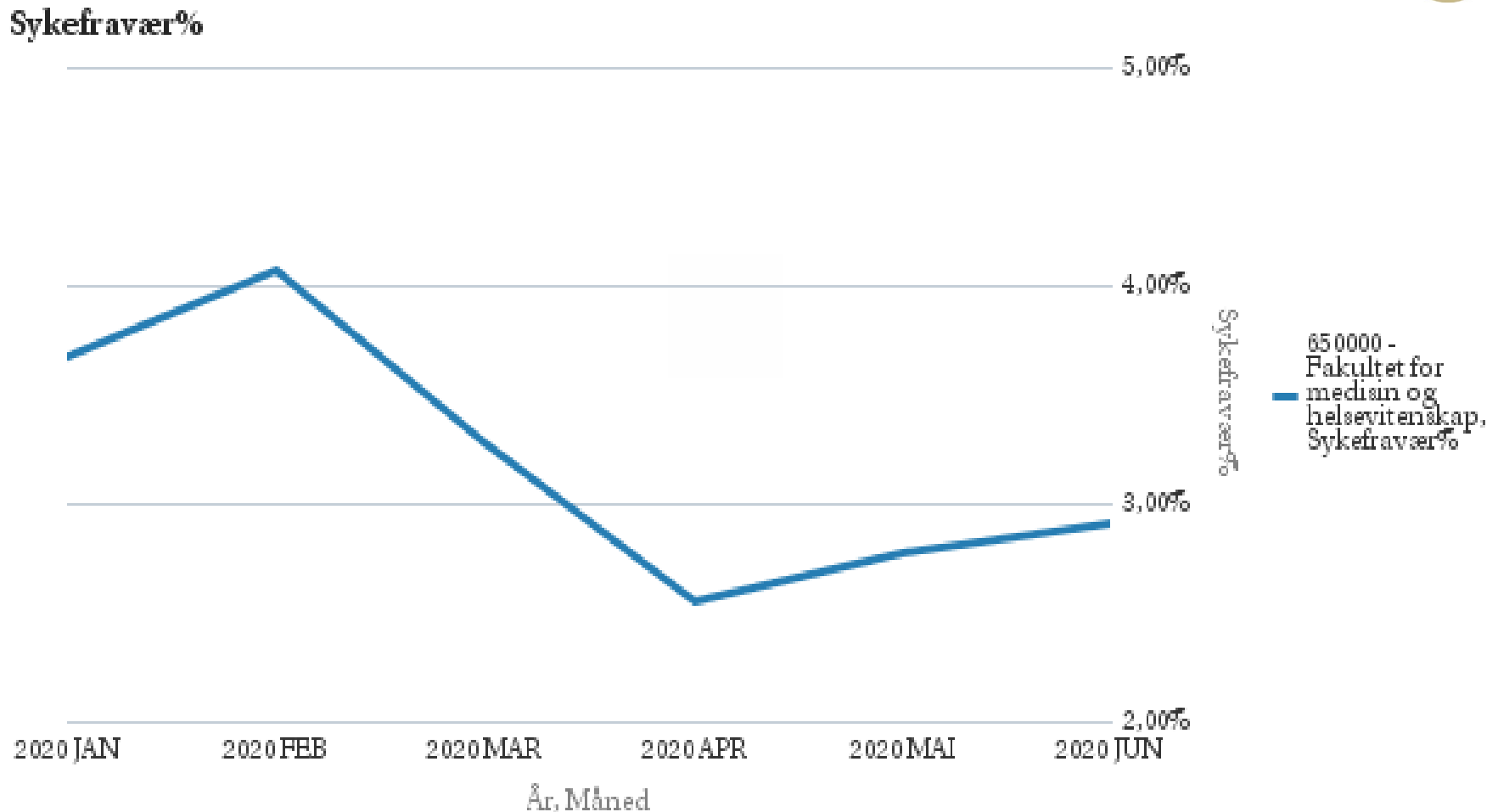
Vedlegg:

1 Sykefraværstall



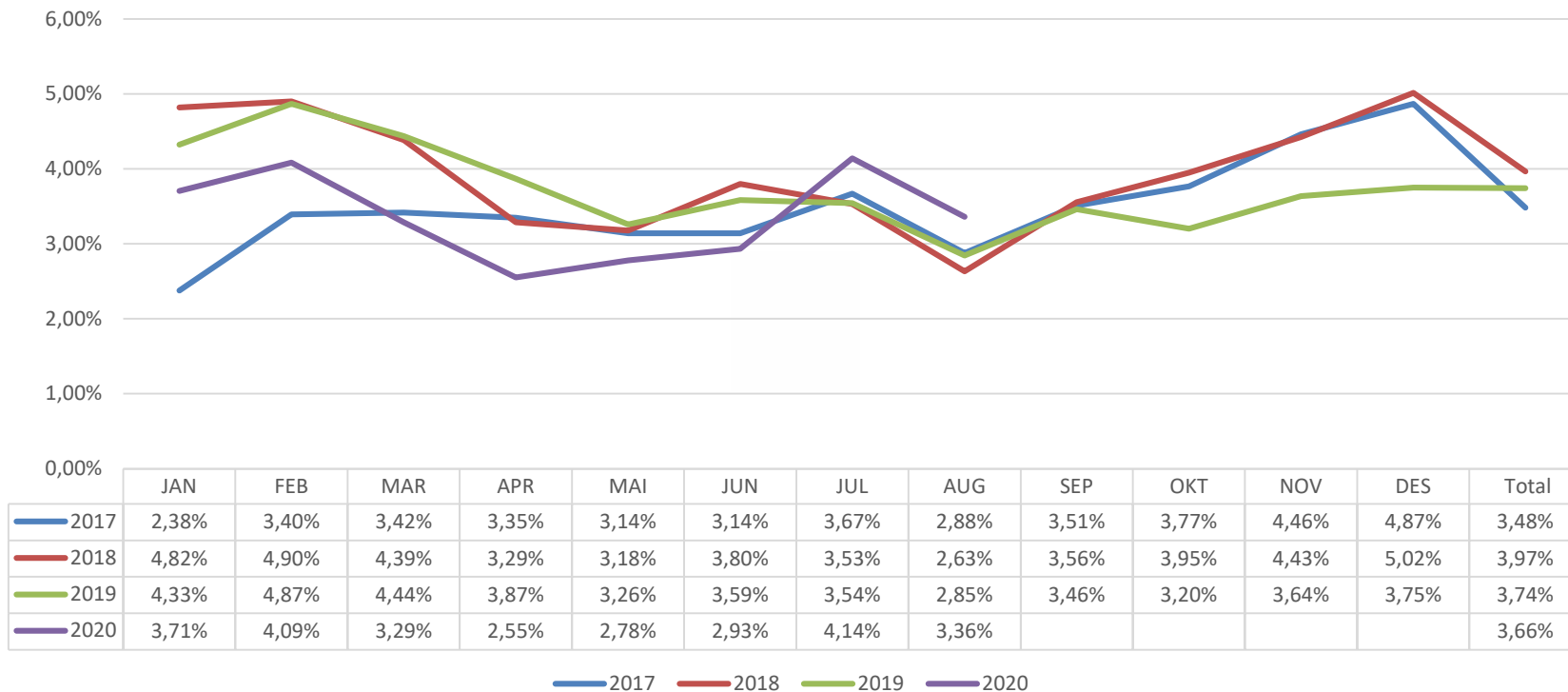
Sykefravær 1. halvår 2020 – Fakultet for medisin og helsevitenskap

Totalt sykefravær på MH fra januar – juni 2020

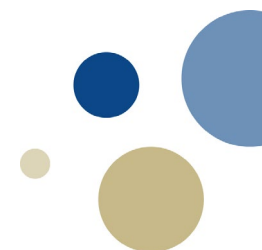


Sykefravær fra januar 2017 – juni 2020

Fakultet for medisin og helsevitenskap



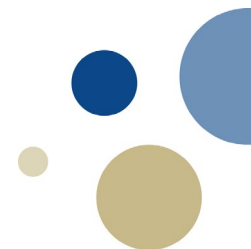
Sykefravær pr. institutt og fakultetsadministrasjonen



2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansatte
FAK.ADM	6,04 %	7,43 %	5,46 %	3,70 %	2,93 %	2,53 %	143
IKOM	2,99 %	3,65 %	4,11 %	3,14 %	3,48 %	4,04 %	413
ISM	5,10 %	4,68 %	3,19 %	1,87 %	2,36 %	3,02 %	320
ISB	2,34 %	2,47 %	1,45 %	1,21 %	2,78 %	1,57 %	249
INB	1,73 %	1,88 %	1,36 %	1,74 %	1,11 %	0,81 %	244
IPH	5,14 %	6,00 %	5,80 %	5,45 %	4,18 %	5,41 %	161
KIN	5,44 %	3,65 %	2,27 %	1,27 %	1,82 %	2,70 %	101
IHG	2,36 %	4,90 %	3,32 %	3,14 %	2,99 %	2,15 %	126
IHA	2,21 %	3,34 %	2,58 %	1,82 %	4,59 %	4,43 %	61
Totalt MH	3,68 %	4,08 %	3,29 %	2,55 %	2,78 %	2,89 %	3,23 %

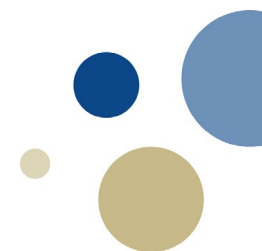
	2020						Totalt 1. halvår 2020
	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	
NTNU	3,86 %	4,04 %	3,96 %	2,69 %	2,75 %	2,94 %	3,40 %

Sykefravær fordelt på egenmeldt og legemeldt sykefravær på fakultetsnivå



			Egenmeldt			Legemeldt									Total %
						1-3 dager			4-16 dager			>16 dager			
Måned	ÅV	Mulig dagsverk	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	Tilfeller	Dagsverk	%	
Januar	1 381	28 577,3	99	196	0,69 %	3	7	0,02 %	12	69	0,24 %	32	779	2,72 %	3,68 %
Februar	1 379	25 766,4	105	219	0,85 %	4	6	0,02 %	24	109	0,42 %	18	716	2,78 %	4,08 %
Mars	1 379	28 805,9	70	127	0,44 %	3	5	0,02 %	20	96	0,33 %	18	719	2,50 %	3,29 %
April	1 372	24 663,9	17	35	0,14 %	1	1	0,00 %	11	54	0,22 %	17	540	2,19 %	2,55 %
Mai	1 370	24 650,3	20	45	0,18 %	1	1	0,00 %	6	25	0,10 %	20	614	2,49 %	2,78 %
Juni	1 374	26 434,0	33	46	0,17 %	1	1	0,00 %	9	39	0,15 %	18	678	2,56 %	2,89 %

Sykefravær fordelt på kjønn på fakultetsnivå



2020		Egenmeldt	Legemeldt		Total %
			Korttid ≤ 16 dager	Langtid > 16 dager	
Måned	Kjønn	%	%	%	
Januar	Kvinne	0,85 %	0,24 %	3,74 %	4,83 %
	Mann	0,38 %	0,32 %	0,79 %	1,49 %
	Total	0,69 %	0,27 %	2,72 %	3,68 %
Februar	Kvinne	0,98 %	0,52 %	3,75 %	5,25 %
	Mann	0,61 %	0,32 %	0,96 %	1,89 %
	Total	0,85 %	0,45 %	2,78 %	4,08 %
Mars	Kvinne	0,48 %	0,41 %	3,56 %	4,45 %
	Mann	0,37 %	0,23 %	0,51 %	1,11 %
	Total	0,44 %	0,35 %	2,50 %	3,29 %
April	Kvinne	0,12 %	0,30 %	2,79 %	3,22 %
	Mann	0,17 %	0,06 %	1,07 %	1,30 %
	Total	0,14 %	0,22 %	2,19 %	2,55 %
Mai	Kvinne	0,15 %	0,07 %	3,22 %	3,44 %
	Mann	0,25 %	0,16 %	1,13 %	1,54 %
	Total	0,18 %	0,10 %	2,49 %	2,78 %
Juni	Kvinne	0,21 %	0,14 %	3,55 %	3,90 %
	Mann	0,11 %	0,16 %	0,73 %	1,00 %
	Total	0,17 %	0,15 %	2,56 %	2,89 %

Sykefravær vitenskapelige stillingskategorier pr. institutt og fak.adm

2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansatte
FAK.ADM	0,93 %	0,34 %	1,30 %	2,74 %	0,00 %	0,21 %	24
IKOM	2,38 %	3,67 %	4,55 %	3,45 %	3,23 %	3,67 %	332
ISM	5,53 %	4,94 %	3,23 %	1,86 %	2,51 %	2,92 %	270
ISB	1,81 %	1,76 %	1,15 %	1,24 %	3,07 %	1,95 %	211
INB	1,77 %	1,99 %	1,25 %	1,89 %	1,30 %	0,99 %	211
IPH	5,20 %	6,68 %	6,27 %	6,50 %	5,21 %	6,68 %	136
KIN	0,08 %	0,93 %	0,60 %	0,26 %	0,21 %	0,50 %	64
IHG	2,63 %	5,03 %	3,69 %	3,63 %	3,41 %	2,32 %	112
IHA	2,57 %	3,84 %	3,01 %	2,11 %	5,33 %	5,06 %	54
Totalt MH	2,99 %	3,60 %	3,07 %	2,63 %	2,82 %	2,84 %	1 399

Sykefravær teknisk- administrative stillingskategorier pr. institutt og fak.adm

2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansatte
FAK.ADM	6,74 %	8,59 %	6,15 %	3,93 %	3,38 %	2,90 %	116
IKOM	4,95 %	3,56 %	2,85 %	2,25 %	4,21 %	5,11 %	81
ISM	3,23 %	3,60 %	3,05 %	1,89 %	1,80 %	3,39 %	51
ISB	4,22 %	5,02 %	2,50 %	1,13 %	1,82 %	0,34 %	44
INB	1,56 %	1,30 %	1,93 %	1,01 %	0,18 %		34
IPH	4,93 %	3,63 %	4,10 %	1,62 %	0,59 %	1,06 %	25
KIN	15,33 %	8,39 %	5,13 %	3,01 %	4,60 %	6,60 %	37
IHG	0,67 %	4,07 %	1,00 %		0,28 %	1,07 %	14
IHA						0,69 %	7
Totalt MH	5,57 %	5,38 %	3,89 %	2,38 %	2,69 %	3,03 %	3,83 %

Sykefravær stipendiater pr. institutt

2020							Gjennomsnittlig antall ansatte i perioden
	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansatte
IKOM	4,97 %	7,41 %	11,05 %	9,92 %	9,14 %	10,62 %	75
ISM	6,00 %	7,67 %	5,87 %	4,09 %	5,01 %	6,52 %	45
ISB	1,80 %	2,20 %	0,52 %			0,58 %	56
INB	2,59 %	3,27 %	0,94 %	2,88 %	0,07 %	0,19 %	50
IPH	6,04 %	8,96 %	10,62 %	9,24 %	9,31 %	13,47 %	25
KIN		0,42 %	1,52 %	0,69 %		1,42 %	24
IHG			0,88 %			0,52 %	10
IHA	3,25 %	10,00 %	7,58 %	7,70 %	14,75 %	11,89 %	7
Totalt MH	3,53 %	5,14 %	5,27 %	4,74 %	4,28 %	5,41 %	4,73 %

Korona-relatert fravær i perioden

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni
	Fravær%	Fravær%	Fravær%	Fravær%	Fravær%	Fravær%
FAK.ADM				0,13 %		
IKOM			0,32 %			
ISM			0,03 %			
ISB					0,14 %	0,03 %
INB				0,25 %		
IPH						
KIN			0,09 %	0,05 %		
IHG						0,10 %
IHA						
Total MH			0,08 %	0,05 %	0,02 %	0,01 %

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	45/20	20.11.2020

Avvik og HMS-arbeid, 2. tertial 2020

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Hensikt med saken:

Informasjon til Fakultetsstyret om HMS-arbeid og avvikrapportering ved MH-fakultetet for 2. tertial 2020.

Vedlegg:

- 1 Avvik pr 2. tertial 2020



Rapport Oversikt Avvik

Utskriftsdato: Utskrift foretatt av:

Virksomhet Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

06.11.2020

Ingvild Marie F. Hammer

ID	Registrert	Frist	Overskrift	Område	Konsekvens	Ansvarlig	Status
41007	11.05.2020	10.07.2020	Isofluran-bruk ved anestesi på forsøksdyr	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Svært alvorlig/Kritisk		Lukket
42088	23.06.2020	11.09.2020	Post.doc	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42141	23.07.2020	25.09.2020	Rat bite	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42224	27.08.2020	31.10.2020	Mouse bite	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket

ID	Registrert	Frist	Overskrift	Område	Konsekvens	Ansvarlig	Status
42076	16.06.2020	04.09.2020	Uforsvarlig plassering av risikoavfallsboks	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket

ID	Registrert	Frist	Overskrift	Område	Konsekvens	Ansvarlig	Status
40999	04.05.2020	22.08.2020	Unauthorised access to lab area against coronavirus restrictions	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42236	31.08.2020	30.10.2020	Mulig sølvkre	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Ikke vurdert		Til behandling

ID	Registrert	Frist	Overskrift	Område	Konsekvens	Ansvarlig	Status
42171	11.08.2020	24.10.2020	Manglende håndsprit og desinfeksjon	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42172	11.08.2020	24.10.2020	Manglende rengjøringsutstyr/håndsprit	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42202	20.08.2020	18.09.2020	Formalin (4%) spill	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket
42220	27.08.2020	31.10.2020	Manglende smittevernutstyr på undervisningsrom.	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket

ID	Registrert	Frist	Overskrift	Område	Konsekvens	Ansvarlig	Status
42229	30.08.2020	30.10.2020	Lukt av jet fuel etter lekkasje på tankanlegg til St Olav	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	Mindre alvorlig		Lukket

ST 46/20 Gjennomgang og godkjenning av protokoll fra fakultetsstyrets møte 20.11.2020