STRATEGIPLAN 2026–2035

Institutt for maskinteknikk og produksjon



NTNU

Fakultet for ingeniørvitenskap

Institutt for maskinteknikk og produksjon

Foto forside:
Grafisk design: NTNU Grafisk senter

Innhold

Innledning 5

5 Bakgrunn

7 Medvirkning i utvikling av strategiplan

Strategi for forskning 9

9 Langsiktig visjon 2026–2035

9 Veien videre- vår strategi for å nå mål innen forskning

Strategi for utdanning og læringsmiljø 11

11 Langsiktig visjon for perioden 2026–2035

12 Veien videre- vår strategi for å nå mål innen utdanning og læringsmiljø

Strategi for Innovasjon 13

13 Langsiktig visjon for perioden 2026–2035

13 Veien videre- vår strategi for å nå mål innen innovasjon

Ledelse og organisasjon 15

15 Visjon for perioden 2026–2035

16 Veien videre- vår strategi for å nå mål innen organisasjon og ledelse?

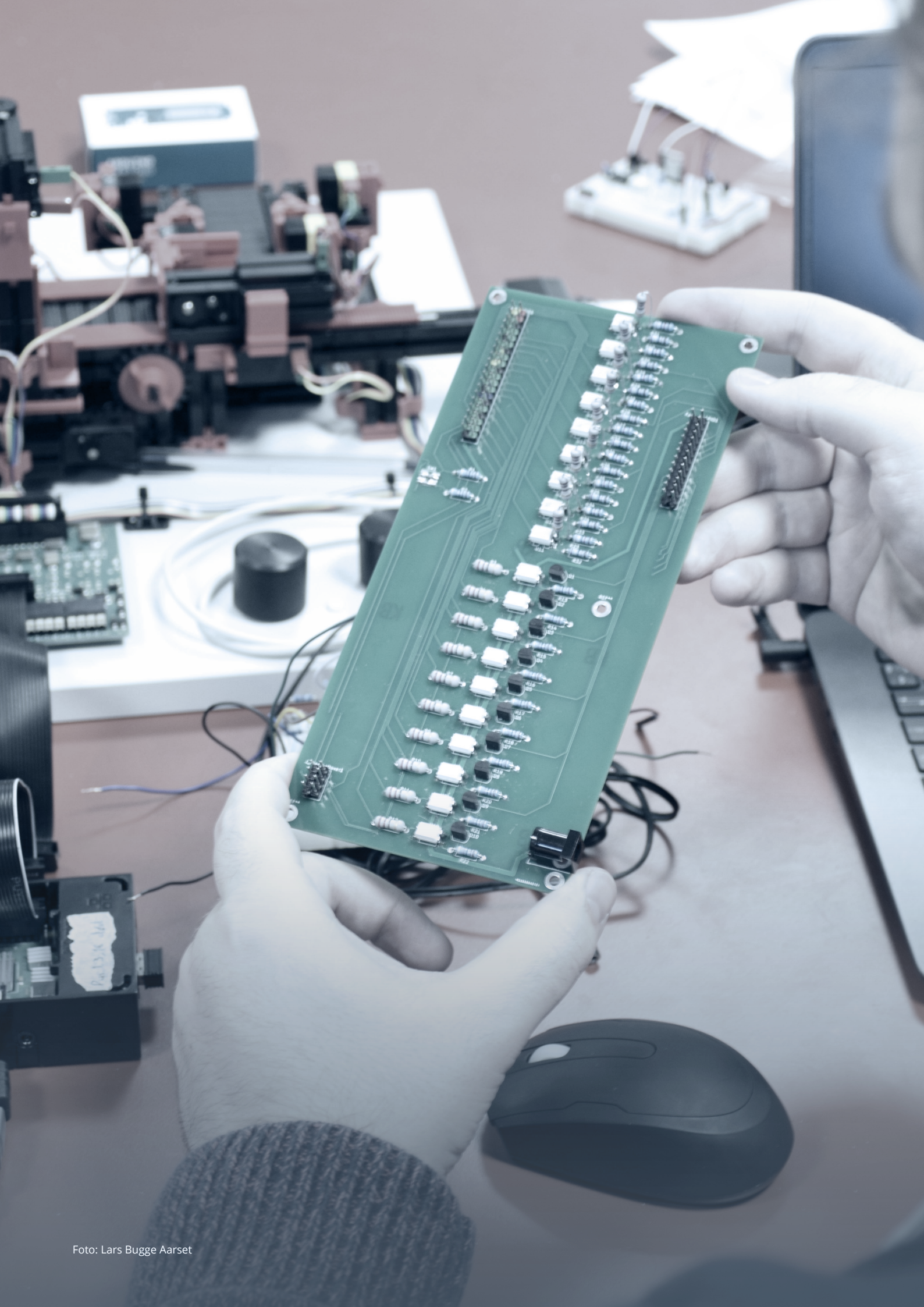


Foto: Lars Bugge Aarset

Innledning

Bakgrunn

Budsjettreduksjoner i høyere utdanning i Norge har preget sektoren de siste årene, med kutt i grunnbevilgninger og strammere økonomiske rammer for universiteter og høyskoler i statsbudsjettene for 2024, 2025 og i forslagene for 2026. Selv om det foreslås en marginal realvekst i 2026, opplever de fleste institusjonene i praksis reduserte budsjetter.

MTP står likevel i dag i en solid økonomisk posisjon med betydelige reserver i from av avsetninger, samtidig som NTNU samlet oppnår et positivt økonomisk resultat i 2025 i motsetning til året før. Disse økonomiske forutsetningene—sammen med gjeldene rammer for avsetninger, campusutbygging og økende behov for vedlikehold av bygningsmassen på NTNU—vil kreve økt disiplin i budsjettoppfølging og riktige prioriteringer både på institutt- og fakultetsnivå.

Instituttet har et meget godt utgangspunkt for videre utvikling. Våre disponible reserver gir oss strategisk evne og dermed unike muligheter til å gjennomføre viktige investeringer i både infrastruktur og stillinger i den kommende strategiperioden.

Vår studieportefølje er i utvikling. Resultatene fra første kohort av MTEK- studentenes studieretningsvalg i 2025 viser mer positive tendenser enn først fryktet etter omleggingen av programmet mer i retning av energiteknologi. MTP innehar per dags dato ledende posisjoner i flere sentrale studieprogrammer, noe som medfører både betydelig ressursbruk og ansvar samtidig som det gir påvirkningskraft inn mot utviklingen av studieporteføljen. Søkertallene viser at studieprogrammene som er sentrale for instituttet også er attraktive for studentene.

Vi har utviklet en strategisk personalplan for perioden som viser at vi har fleksibilitet for å gjennomføre langsiktige investeringer i form av faste stillinger i perioden. Instituttet har nylig ansatt fire nye professorer innen robotikk, sveising, materialer og produksjon, hvor de to førstnevnte er innenfor nye områder hvor vi ser vekstmuligheter.

Instituttet har i 2025 gjort endringer i organisasjonen ved å redusere fra sju til fem forskningsgrupper. Det er imidlertid fortsatt stor forskjell i størrelse, faglig bredde og produksjon fra de ulike gruppene. Faggruppeorganisering og -ledelse vil derfor være gjenstand for kontinuerlig monitorering og evaluering for å sikre at strukturen er optimal i forhold til ressursutnyttelse og samlet produksjon. Her planlegger vi å se nøyere på produksjonsutvikling, lederoppgaver og -rolle, spesielt når det gjelder å balanser mellom fag- og ledelsesoppgaver for faggruppeleder. En innføring av nivå 4 ble vurdert i 2024, men ble ikke valgt innført.

Vi har over flere år hatt som mål å lede et forskningssenter for å sikre en mer langsiktig og robust finansiering. I 2025 fikk vi endelig tilslag fra NFR på to SFI-initiativ som vi hadde jobbet med helt siden 2023, der vi er vertsinstitutt for den ene (SFI-FAST). Vi leder også en SFF-søknad (NorNatec) i første fase,

og venter også på svar på én ERC-søknad innenfor fagområdet manufacturing. Forskningsaktiviteten er stabil, og vi ser et vekstpotensial innen forsvarssektoren. Vi har mindre roller i AI-sentre og ser også at det etter hvert kan være muligheter innen romfart, både mot utdanning og forskning. EU-engasjementet vårt, blant annet gjennom EFFRA, er mer aktivt enn noen gang, men vi har hatt begrenset tilslag (i forhold til innsats) på søknader i 2025.

Ph.d.-produksjonen er tilbake på ønsket nivå med 23 kandidater som fullførte i 2025. Vi investerer våre avsetninger i internt-finansierte PhD stillinger som dermed bidrar til jevn produksjon og budsjettmessig forutsigbarhet fremover. Historisk sett er 10-12 MNOK av våre årlige bevilgninger knyttet til ferdigstillelse av PhD kandidater 2 år tidligere. I 2026 planlegger vi å starte opptil 21 internt finansierte PhDer.

Til tross for et solid ståsted står MTP overfor en rekke utfordringer som vil påvirke vår evne til å utvikle oss videre. EVALMIT ga ikke det forventede resultatet, og vi må vurdere om prosessen kunne vært gjennomført annerledes fra vår side. Samtidig har vi ikke lykkes med å etablere eller delta i infrastruktursøknader dette året. Til tross for flere initiativ inn mot INTPART-utlysningene (internasjonale samarbeidsprosjekter), fikk vi dessverre ingen tilslag i 2025.

Prosjektsalget lå lenge betydelig lavere enn forventet i 2025; så sent som i oktober var salget 45 MNOK (fremtidig omsetning), iberegnet én industriprofessorstilling. Selv om året endte betydelig over forventning pga. de to SFI sentre som ble annonsert i desember, er det allikevel en viss grunn til bekymring rundt den langsiktige finansieringssituasjonen. Enkelte forskere og forskningsgrupper er ikke (pro)aktive nok med søknader. For mye av vår evne til å generere nye prosjekter hviler på for få enkeltpersoner. Marie Curie-prosjekter er tradisjonelt lettere å sikre finansiering til enn andre EU og NFR prosjekter, men de finansielle bidragene til instituttet er begrenset og innebærer betydelig egenfinansiering. Enkelte forskningsinfrastrukturer er underutnyttet, spesielt når det gjelder bruk for eksternt finansierte prosjekter. Vi har også utfordringer knyttet til fordeling av arbeidsbelastning og ressursbruk som igjen påvirker vår evne til å generere eksternt forskningsprosjekter.

En konkret utfordring som vi har, er behovet for raskere produksjonsoppstart av nye medarbeidere. Dette gjelder i første rekke faste ansatte, men er også en utfordring for midlertidig ansatte (Ph.D.). Videre er de minste forskningsgruppene underkritisk i størrelse og dermed ekstra sårbare. Samtidig inngår flere av våre ressurser i studieprogramledelse og studieadministrasjon. Det er også utfordringer knyttet til økonomi og ressursbruk i våre internasjonale studieprogrammer, spesielt etter at det ble innført studieavgift for studenter utenfor EU. Dagen situasjon er ikke bærekraftig og det kreves en hardere linje for å prioritere og allokere ressursene inn mot større programmer med et tilstrekkelig antall studenter.

Rekruttering av ph.d.-kandidater fra egne og europeiske utdanningsløp er for lav—og kvinneandel er også utfordrende. Her kreves det at vi iverksetter konkrete tiltak i 2026. Vi ser også at rekrutteringsgrunnlaget og -kvaliteten på våre Ph.D. kandidater er synkende, noe som er spesielt krevende med flere nytilsatte og relativt uerfarne veiledere. Foruten inntakskvalitet, er gjennomføring til nominell tid en økende utfordring som gjør oss spesielt utsatt i og med at ferdigstillelse av Ph.D. er KDs eneste KPI for forskningsproduksjon. Instituttet har kontinuerlige oppfølgingsaktiviteter gjennom året for å sikre at ferdigstillelse av PhD kandidater står høyt på agendaen i faggruppene.

Oppsummert underbygger situasjonsbeskrivelsen over vårt behov for flere prosjektinitiativ, bedre ressursbruk og tydelige prioriteringer innenfor både utdanning, forskning og (faggruppe)ledelse. Videre er det behov for å få til sterkere samspill mellom teknisk, faglig og administrativt ansatte for å fremstå som bedre rustet inn mot en forventet økonomisk strammere fremtid. Dette innebærer at vi må prioritere å sette søkelys på hvordan vi kollektivt og mer effektivt skaper økt merverdi ut fra våre to verdistrømmer, utdanning og forskning.

Medvirkning i utvikling av strategiplan

Medvirkningsprosessen har vært organisert som en 'bottom-up-top-down' prosess, der alle deler av instituttet har bidratt aktivt. Alle faggrupper, administrasjonen og den tekniske gruppen har gjennomført egne workshops der arbeidet har vært strukturert rundt en felles tematikk som gjenspeiles i den endelige strategiplanen. Vi har lagt stor vekt på at alle som vil medvirke har fått mulighet til å komme med sine innspill og påvirke resultatet. Ledelsen har etablert møtepunkter og allokert tid for å sikre reell medvirkning slik at det skapes nødvendig eierskap til strategien og at den bygger på et bredt og inkluderende grunnlag.

Gjennom denne strukturerte prosessen har vi skapt en felles forståelse for våre strategiske prioriteringer. Videre har ikke medvirkning bare handlet om å samle innspill, men også om å utvikle en felles kultur der aktiv deltakelse og samarbeid er en viktig del av hvordan vi arbeider.

Resultatet er en strategi som reflekterer instituttets samlede kompetanse, kapabiliteter og ambisjoner, og som danner premissene og gir retning for videre utvikling av vår organisasjon. Strategiarbeidet på instituttet har styrket fellesskapet og lagt grunnlaget for en organisasjon der alle har mulighet til å bidra til være med på å utforme og realisere vår visjon innenfor forskning, utdanning, innovasjon og ledelse.



Foto: Lars Bugge Aarset

Strategi for forskning

Langsiktig visjon 2026–2035

Instituttet skal være en nasjonalt og internasjonalt ledende aktør innen maskinteknikk og produksjon. Gjennom målrettet satsing på våre to hovedområder skal vi bygge en tydelig faglig profil som kombinerer anvendt forskning og avansert teknologiutvikling med industriell relevans.

Vi skal opprettholde et høyt nivå på eksternfinansiert aktivitet, med en samlet BOA-inntekt på 80–90 MNOK per år samlet fra NFR og EU. Dette gir oss det nødvendige økonomiske fundamentet til å drive langsiktig forskning og innovasjon som gjør oss til en attraktiv partner for industri, næringsliv og samfunnet.

Videre skal kvalitet i forskerutdanningen (PhD) være noe som kjennetegner instituttet. Vi skal fortsette å produsere et høyt antall doktorgrader, og ha et tydelig fokus på kvalitet, internasjonal orientering og relevans. Våre kandidater skal være kunnskapsbærere som er ettertraktet og settr spor både i akademia og i industrien.

I strategiperioden skal vi ta på oss rollen som vertskap og ledelse for minst ett større nasjonalt forskningssenter – samt å delta aktivt i andre større sentre i og utenfor NTNU. Dette vil gi instituttet en sterk posisjon innenfor forskning og innovasjon, og underbygge vår ambisjon om å promotere tverrfaglig samarbeid på høyt nivå.

Vi skal samtidig videreutvikle, bruke og utnytte mulighetene som ligger i vår laboratorieinfrastruktur. Laboratoriene skal være nasjonalt anerkjente og sentrale arenaer for forskning, utdanning og industrielt samarbeid. På denne måten skal vi utvikle ny og banebrytende kunnskap som danner grunnlaget for industrielle prosesser, teknologi og løsninger som vil bidra til vekst og verdiskapning i årene som kommer.

Gjennom våre strategiske satsinger skal instituttet ikke bare styrke sin faglige posisjon, men også bidra til å forme fremtidens industri og teknologi i Norge. Vår visjon er å være en ledende institusjon som kombinerer vitenskapelig kvalitet, bærekraftige løsninger og industrielle anvendelser – til det beste for samfunnet, næringslivet og kommende generasjoner.

Veien videre- vår strategi for å nå mål innen forskning

Instituttet skal ha en tydelig og målrettet strategi for forskning. Dette innebærer bl.a. at hver forskningsgruppe utarbeider og oppdaterer en årlig plan for prosjektinitiativer og -søknader. Dette skal sikre en systematisk og strukturert tilnærming mot generering av nye prosjekter og ekstern finansiering som en viktig basis for vår virksomhet.

Hver forskningsgruppe skal ha et salgs- og fremtidig omsetningsmål, dvs. verdi av kontraktfestet prosjektsalg, på 15–25 MNOK per år, avhengig av størrelse. Dette gir tydelige rammer for ambisjonsnivået og prioriteringer, og sikrer at vår eksternt finansierte virksomhet (BOA) opprettholdes på et høyt aktivitetsnivå.

Vi skal ha kontinuerlig fokus på en systematisk tilnærming til forskningsutlysninger i forskningsgruppene. Planlagte EU-søknader og prosjekter skal være en fast del av agendaen i gruppemøter med mål om at vi systematisk og stegvis kan øke vår deltakelse i internasjonale programmer.

Et sentralt mål for instituttet har lenge vært å utvikle og lede langsiktige forskningsprosjekter og/eller større sentre, som SFI, SFF eller FME. Dette vil styrke instituttets posisjon som en fremtredende nasjonal og internasjonal aktør som driver forskning på høyt nivå over tid.

Kvalitet i forskning og publisering i anerkjente journaler er et ufravikelig krav vi stiller til alle våre vitenskapelig ansatte. Alle vitenskapelige ansatte skal produsere både journalpublikasjoner og prosjektsøknader hvert år. Dette medfører at hver enkelt utvikler sitt faglig nivå og til at vi kollektivt bidrar til kunnskapsutvikling både nasjonalt og internasjonalt.

Vi skal prioritere tiltak som styrker våre internasjonale nettverk. Gjennom samarbeid, mobilitet og deltakelse på globale forskningsarenaer skal vi bygge relasjoner som øker instituttets synlighet og anseelse. Ett av flere virkemidler er strategiske og konkrete aktive samarbeidsallianser, f.eks. gjennom cotutelle Ph.D. grader sammen med anerkjente universitet.

For å sikre at nytilsatte raskest mulig utvikler nettverk og blir produktive i sin nye rolle, prioriterer vi å etablere mentorordninger for Ph.D. kandidater og faste ansatte. Dette vil bidra til profesjonell utvikling av instituttet, samt kultur for kvalitet og langsiktig kompetansebygging for den enkelte.

Faggruppelederne skal ha ansvar for å etablere og følge opp personlige utviklingsplaner og karriereplaner for sine medarbeidere. Gruppe- og instituttledelse skal motivere, støtte og veilede ansatte slik at de gjøre gode prioriteringer, både når det gjelder faglig fokus, egen utvikling og tidsbruk.

Instituttet skal stimulere til personalutveksling, mobilitet og sabbatsopphold med utgangspunkt i strategiske mål for instituttet og utvikling av den enkelte. Dette gir rom for faglig fornyelse og bidra til nettverksbygging og dermed styrke vår internasjonale posisjon.

Gjennom disse tiltakene skal instituttet bygge en forskningskultur som er preget av kvalitet, høye ambisjoner og sterk internasjonal relevans. Vår visjon er å være et kraftsenter for forskning som leverer resultater av stor vitenskapelig, industriell og samfunnsmessig betydning.

Strategi for utdanning og læringsmiljø

Langsiktig visjon for perioden 2026–2035

Instituttet skal ha høy satsing på kvalitet i undervisningen. I dette ligger også fokus på målrettet rekruttering av dyktige og motiverte studenter. Vår utdanningsvirksomhet skal kjennetegnes av å holde et høyt faglig nivå, pedagogisk innovasjon (læring-s og undervisningsmetoder) og et godt, integrert læringsmiljø som tiltrekker og utvikler de beste studentene.

Vi skal ha kontinuerlig fokus på videreutvikling av læringsmiljøet og studentinfrastrukturen, der vi investerer ressurser i å skape sosiale arenaer som fremmer fellesskap, trivsel og samarbeid. Studentene skal oppleve instituttet som et inspirerende sted som fremmer deres produktivitet og som tilbyr læring som de kan bygge sin fremtid på.

En viktig satsing i strategiperioden er å bidra til utvikling av flyingeniørutdanningen, og dermed sikre at dette relativt nye programmet blir en suksess. Dette skal gjøres gjennom tett samarbeid med industrien, offentlige aktører, forskningsmiljøer og internasjonale partnere, slik at utdanningen kombinerer både faglig tyngde og praktisk relevans.

Instituttet skal støtte og videreutvikle den nøkkelrollen vi over tid har innen utdanning og undervisning. Videre skal vi være drivere for kvalitet, innovasjon og kontinuerlig forbedring. Kompetanseutvikling og faglig lederskap innen utdanning skal være en sentral del av vår utdanningsstrategi.

Vi skal fortsette utviklingen av kursplaner og systematisk oppbygging av emneportefølje (studiestrenger) for å tilpasse endrede behov i samfunn og næringsliv. Vi skal sikre at våre studenter får tydelig progresjon og helhetlig kompetansebygging gjennom studieløpet.

Et sentralt mål er å styrke vår forskningsbaserte utdanning gjennom å knytte forskning og undervisning tettere sammen. Studentene skal få mulighet til å del i en nyeste innen forskningsbaserte kunnskap og delta i forskningsprosesser som gir dem innsikt, erfaring og ferdigheter til å bidra i den raske utviklingen både innenfor teknologi og industri.

Gjennom våre satsinger på utdanning skal instituttet bygge en profil som kombinerer akademisk kvalitet og næringslivsrelevans. Vi skal uteksaminere kandidater med både stor dybdekunnskap og evne til å skape innovasjon gjennom å kombinere teori og praksis. Vår overordnede visjon er å være et ledende utdanningsmiljø der undervisning, forskning og studentliv utgjør en helhet, og der vi utdanner ingeniører som er rustet til å møte samfunnets og industriens fremtidige utfordringer.

Veien videre- vår strategi for å nå mål innen utdanning og læringsmiljø

Instituttet skal ha en høy satsing på kvalitet i undervisningen. Alle vitenskapelige ansatte skal kontinuerlig utvikle, fornye og oppdaterer kurs, undervisningsmetoder og interaksjon med studenter. Kursinnholdet skal alltid være oppdatert i forhold det nyeste innen kunnskap og teknologi, samt å systematisk integrere forskningsfronten. Gjennom en helhetlig porteføljeutvikling skal vi sikre at kursene henger sammen, bygger på hverandre, unngår overlapp og er i tråd med både akademiske standarder og industriens og samfunnets behov.

Kvalitetssikring skal være en kontinuerlig prosess som monitoreres og følges opp gjennom *kvalitetssløyfen*. Vi skal etablere og bruke standardiserte tilbakemeldingsmekanismer i alle kurs og opp på studieprogramnivå. Vi skal ha en systematisk tilnærming til forbedringsarbeid og denne skal sikre at undervisningen og studietilbudet holder et høyt nivå.

Vi skal ha en høy satsing på infrastruktur for undervisning. Fysiske fasiliteter som undervisningsrom og laboratorier skal kontinuerlig oppgraderes i forhold til endrede behov. Studentene skal ha tilgang til moderne og relevante digitale verktøy, inkludert avanserte simuleringsverktøy, som er relevante for kurs, læring og senere karriere. Dette skal gi våre studenter læringsmuligheter som utvikler deres ferdigheter i omgivelser som speiler fremtidens arbeidsliv.

Læringsformen skal være aktiv og problembasert og bygge på instituttets brede og tverrfaglig kompetanseprofil, samt våre avanserte laboratorier. Våre studenter skal bli fremtidens problemløsere, bl.a. gjennom å delta i emner som setter aktiv læring og praktisk erfaring i sentrum. Våre tekniske ansatte skal være tett integrert i undervisningen slik at studentene får mulighet å styrke egen utvikling gjennom en kombinasjon av praktiske ferdigheter og teoretisk kunnskap.

Vi skal kontinuerlig monitorere og ta i bruk nye teknologier i undervisningen, og kunstig intelligens (KI) skal være en integrert del av våre kurstilbud. Vår utdanning skal være fremtidsrettet, oppdatert og tilpasset det siste innen teknologisk utvikling innenfor våre fagområder. Ny teknologi skal proaktivt innlemmes i kursene for å styrke vår problembaserte og aktive læringsmodell.

Industriell relevans skal være en viktig bærebjelke i vår utdanning. Vi skal etablere langsiktige partnerskap med industrien. Videre skal vi jevnlig gjennomføre gjennomganger av studieretninger og profiler for å sikre at innholdet i våre kurs reflekterer både dagens og fremtidens behov.

Gjennom ovennevnte utdanningstiltak skal instituttet ha en utdanningsprofil som kombinerer akademisk kvalitet, forskningsintegrasjon og industriell-/samfunnsrelevans. Vår visjon er å utdanne kandidater som ikke bare behersker dagens teknologi, men som også har med seg den nødvendige ballasten som gjør godt rustet til å kunne bidra med å utforme fremtidens løsninger.

Strategi for Innovasjon

Langsiktig visjon for perioden 2026-2035

Instituttet skal utvikle en sterk kultur for innovasjon blant både studenter og ansatte. Innovasjon skal være en integrert del av vår identitet – en drivkraft som styrer vår forskning, utdanning og samarbeid med industrien. Vi skal legge til rette for at gode ideer oppstår og utvikles, testes og realiseres. Vi skal bygge en infrastruktur som gjør det mulig å ta steget fra konsept til løsning og videre verdiskapning.

Gjennom strategisk og målrettet rekruttering skal vi videreutvikle og styrke innovasjonsområdet. Vi skal tiltrekke oss personer med innovasjonskompetanse, erfaring og visjoner som kan danne grunnlaget for nye initiativer og samtidig bygge bro mellom akademia og næringsliv. Vi skal vi sikre at instituttet har de riktige menneskene til å skape og dyrke frem innovasjonskultur som gir varige resultater.

Innovasjon skal ikke bare være et supplement til vår ordinære virksomhet innen forskning og utdanning, men en integrert del av hvordan vi tenker, prioriterer og handler. Studentene skal oppmuntres og gis mulighet til å utvikle kreativitet og entreprenørskap. Våre ansatte skal gis rammer og muligheter som stimulerer til nyskaping og samarbeid på tvers av fagområder.

Gjennom våre retningsvalg og prioriteringer skal instituttet bli et kraftsenter for innovasjon på NTNU – et sted der ideer blir til løsninger, og hvor forskning, utdanning og industri kommer sammen for å skape nye verdier for samfunnet. Vår visjon er å være en katalysator for fremtidens teknologi og industriell utvikling, der innovasjon er en integrert og viktig del av vår kultur og praksis.

Veien videre- vår strategi for å nå mål innen innovasjon

Vi tilstreber å bygge en innovasjonsinfrastruktur som ivaretar ansatte og studenter, og som har mange møteplasser og krysningspunkt. Innovasjon skal være en rød tråd i vår virksomhet, inkludert rekruttering av studenter og ansatte, studieprogram og kurs som tilbys, masteroppgaver, forskning, og infrastruktur. Sentralt i dette er å skape innovasjonsarenaer hvor det kan jobbes praktisk med ideutvikling og innovasjon. Vi har og drifter 'makerspace' hvor studenter og ansatte kan møtes 24/7 for å diskutere ideer, lage konsepter og utforske fysiske produkter. Vi skal tilby emner med omfattende innovasjonsinnhold hvor studentene gis mulighet til å utvikle fysiske og mekatroniske produkt- og teknologikonsepter og å jobbe med praktiske designløsninger.

Vi oppmuntrer til at studenter skal utvikle DOFIer og aktivt involvere TTO i vurdering og veiledning rundt videreutvikling av ideer og tidlige konsepter. Instituttet skal ha veldefinerte innovasjonsløp som stimulerer til ideutvikling, innovasjon, entreprenørskap og bærekraftige innovasjoner.

Instituttet skal assosieres med innovasjon og ta hovedrollen på NTNU. Vi skal sørge for at dette skjer gjennom å tilby høyrelevante kurs som tilbys også på NTNU nivå (K-emne), for eksempel TMM4220. I tillegg søker vi å ta en rolle som muliggjør innovasjon i ulike forskningssentre, f.eks. AI sentre, som etableres på og utenfor NTNU. Vi deltar i studieprogram på tvers av fakultet på NTNU og sørger for at vår rolle knyttes tett opp mot innovasjonsaktivitet både i undervisnings og forskningssammenheng.



Foto: Lars Bugge Aarset

Ledelse og organisasjon

Visjon for perioden 2026–2035

Instituttet skal ha attraktive og moderne fasiliteter – laboratorier, verksteder, studentarealer og arbeidsplasser – som bidrar til å skape merverdi og sikre god ressursutnyttelse. Disse fasilitetene skal være fundamentet for både forskning, utdanning og innovasjon. De skal videre bidra til å skape et produktivt, helhetlig og inspirerende arbeidsmiljø for våre ansatte og studenter.

Instituttet skal sørge for et godt og produktivt arbeidsmiljø og kontinuerlig jobbe proaktivt og forebyggende med arbeidsmiljøarbeid.

Vi skal motivere, støtte og ha tydelige forventninger til alle medarbeidere. Ledelsen skal være en drivkraft for å skape engasjement og utvikling, og bidra til å skape en kultur der hver enkelt opplever mening, motivasjon, mulighet til å vokse, og frihet under ansvar.

Teamarbeid er et grunnleggenende element for et godt arbeidsmiljø på enhver arbeidsplass. I tillegg mener vi at et godt arbeidsmiljø kjennetegnes gjennom at hver enkelt aktivt bidrar til å gjøre arbeidsoppgavene og -hverdagen enklere for sin kollega. Arbeidsmiljøet på instituttet skal utvikles systematisk og målrettet, også utover de rammer som arbeidsmiljøundersøkelsen gir. Alle ansatte har det samme personlige ansvaret for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Vi mener at tilstedeværelse er en viktig del av det å skape et godt arbeidsmiljø. Vår ledelse skal tilrettelegge for og ha kontinuerlig fokus på trivsel, samarbeid og profesjonell utvikling, slik at instituttet fremstår som en attraktiv arbeidsplass som leverer høy kvalitet og utstråler produktivitet i alle ledd.

Vi skal tiltrekke oss medarbeidere med høye ambisjoner – både for egen utvikling og for å bidra til andres vekst. Nyrekrutteringer skal være strategiske, ambisiøse og i tråd med våre etablerte forventninger til medarbeidere. Den strategiske personalplanen (SPP) fra 2025 skal være vår rettesnor for stillingsprioriteringer, og som sikrer at vi langsiktig bygger en organisasjon med ettertraktet kompetanse og god balanse.

Vi skal også arbeide for en rettferdig og balansert arbeidsbelastning blant våre ansatte, der vi kontinuerlig søker å redusere forskjeller i produksjon mellom ansatte i samme stillingskategori. Dette skal bidra til et mer forsvarlig arbeidsmiljø der alle får mulighet til å prestere, utvikle seg på like vilkår og at kompensasjon er i forhold til bidragene.

Gjennom disse tiltakene skal instituttet fremstå som en moderne og fremtidsrettet organisasjon, der ledelse, struktur og kultur understøtter vår visjon om å være et kraftsenter for forskning, utdanning og innovasjon. Vår ambisjon er å være i fremste rekke av akademiske institusjoner. Vår prioritet er god ressursbruk i kombinasjon med utvikling av faglig styrke og leveransekvalitet – til det beste for samfunnet, industrien og kommende generasjoner.

Veien videre- vår strategi for å nå mål innen organisasjon og ledelse?

Instituttet har det formelle ansvaret for utviklingen av arbeidsmiljøet. Vi har en grunnleggende tro på at hver enkelt medarbeider har et individuelt ansvar for å bidra aktivt til utvikling av arbeidsmiljøet. Vi skal bygge en kultur der fysisk tilstedeværelse, engasjement, samarbeid og ansvarsfølelse er en naturlig del av hverdagen, og der alle opplever å være en viktig del av denne helheten.

Ved vårt institutt skal kommunikasjon være åpen, tydelig og strukturert. Vi skal etablere strategier, tiltak og en praksis som sikrer god dialog både innad i forskningsgruppene, og på tvers av grupper og ledelse. På denne måten skal vi skape vi en organisasjon der informasjon flyter effektivt og beslutninger tas på et felles og gjennomarbeidet grunnlag.

Vi skal dyrke frem en felles kultur som fremmer standardiserte prosedyrer, transparens og en felles forståelse av hvordan vi opererer og prioriterer – i tråd med NTNUs verdier. Dette vil over tid bidra til en organisasjon som er profesjonell og verdibasert.

Ressursplanlegging og -fordeling skal være en sentral del av vår strategi. Vi skal sikre riktig arbeidsbelastning på alle nivåer – fra individ til faggruppe og institutt. Dette skal bidra til en organisasjon med rettferdig balanse mellom rolle og arbeidsoppgaver der alle gis mulighet til å prestere og utvikle seg.

Ved vårt institutt har onboarding og mentorordninger høy prioritet. Nye medarbeidere – også midlertidige – skal raskt integreres og sette i stand til å produsere på et høyt nivå. Vi skal etablere individuelle karriereplaner for alle ansatte, med tydelige utviklingsløp. Eksempler er målrettede tiltak for opprykk til professor, utvikling av talentfulle ph.d. kandidater til postdoktorer og faste førstestillinger, samt systematiske løp for stillings-, kompetanse- og ansvarsutvikling hos administrativt og teknisk ansatte.

Vi skal stille høye krav til alle våre medarbeidere. Vi bruker medarbeidersamtaler og aktiv oppfølging som verktøy for å utvikle av alle våre ansatte. Den strategiske personalplanen (SPP) skal være et levende arbeidsverktøy, også på gruppenivå, som brukes til ressursplanlegging og oppfølging av blant annet kapasitet, kompetanse og avganger.

Et viktig fokus er å utvikle og støtte fremtidige nøkkelpersoner og ledere innen forskning og utdanning. Vi skal tilrettelegge og sørge for at våre ansatte får de riktige holdningene, den nødvendige erfaringen, kompetansen og støtten for å ta et individuelt ansvar for å bidra til å videreutvikle instituttet.

Instituttet ha en årlig strategiprosess som starter ute i faggruppene. Formålet med denne prosessen er å lage års- og aktivitetsplaner og, om nødvendig, gjøre justeringer i hovedstrategien. Ledelsen har et ansvar for å etablere møteplasser og skape medvirkningsarenaer for at alle ansatte skal kunne bidra med innspill til strategiske prioriteringer. Aktiviteter i endelige årsplanene skal ansvarliggjøre enkeltpersoner (og grupper) og følges opp i instituttets ledergruppe med jevnlige tilbakemeldinger til resten av organisasjonen gjennom allmøter og dialogmøter. Ledelsen har ansvar for at etablerte tiltak følges opp og gjennomføres. I denne sammenhengen gjelder følgende prinsipp: «say what you do, and do what you say».

Gjennom ovennevnte tiltak innenfor organisasjon og ledelse skal instituttet fremstå som en effektiv og fremtidsrettet organisasjon, der ledelse og kultur understøtter vår visjon om å være et kraftsenter for forskning, utdanning og innovasjon. Vår ambisjon er å være en akademisk institusjon som kombinere faglig styrke med organisatorisk- og ledelseskvalitet – til beste for samfunnet, industrien og kommende generasjoner.



Foto: Lars Bugge Aarset

