

---

## Møteinnkalling

---

Til: Instituttstyret

Kopi til: Ledergruppen ILU

Om: Møte i instituttstyret torsdag 18. juni 2020

Møtetid: 09:00-13:00

Møtested: NTNU Zoom (URL i kalenderinnkallingen)

---

### Eksterne styrerepresentanter:

May-Brith Ohman Nielsen (styreleder), professor, Universitetet i Agder  
Inger Sagen Hasselø, rektor, Huseby barneskole

### Studentrepresentanter:

Emma Solberg  
Solveig Tellevik

### Representanter for fast vitenskapelig ansatte:

Lise Vikan Sandvik  
Ingvil Bjordal  
Mari-Ann Letnes

### Midlertidig vitenskapelig ansatte:

Gry Olsen Ulrichsen

### Teknisk-administrativt ansatte:

Charlotte Gaertner

### Fra instituttledelse og -administrasjon:

Torberg Falch, Jesper Aagaard Petersen, Mari Nygård, Elin Bø Morud, Øystein Wormdal  
og Anita Brækken (referent)

---

### Meldt forfall:

Vegard Iversen, fylkesdirektør for utdanning i Trøndelag fylkeskommune  
Torkel Haugan Hansen, fast vitenskapelig ansatt

---

#### Postadresse

Institutt for lærerutdanning,  
NTNU

7491 Trondheim  
Norway

#### Org.nr. 974 767 880

postmottak@su.ntnu.no  
www.ntnu.no/ilu

#### Besøksadresse

Sverres gate 12

#### Telefon

+47 73590400

#### Saksbehandler

Anita I. Brækken

anita.brakken@ntnu.no  
Tlf: 73559396

## ORIENTERINGSSAKER

ILU 8/20

**Orientering om virksomheten***Hensikt: Instituttledelsen orienterer.*

- Utdanningskvalitetsprisen for høyere utdanning
- Koronasituasjonen og planlegging for høsten
- Nye studieplasser
- Endringer faste stillinger
- Campusutvikling
- Universitetsskolesamarbeidet
- Markering av 100 år siden opprettelsen av Norges lærerhøgskole i Trondheim
- Søknader til NFR

## VEDTAKSSAKER

ILU 9/20

**Medvirknings- og medbestemmelsesordninger på ILU***Hensikt: Oppfølging av tidligere sak, første gang fremmet i styremøte den 13. juni 2019. Dette var en diskusjonssak i styret den 28. november 2019.*

Vedlegg:

- Saksnotat

## DISKUSJONSSAKER

ILU 10/20

**Tertialrapport virksomhetsstyring***Hensikt: Å gi styret en oppdatering på økonomi og virksomhetsstyring etter første tertial i 2020.*

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

ILU 11/20

**Organisering av EVU og oppdragsvirksomhet ved ILU***Hensikt: Oppfølging av innspill i styremøte 16.4.2020.*

Vedlegg:

- Saksnotat

**Eventuelt**

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU V9/20 Medvirknings- og medbestemmelsesordninger på ILU

*Hensikt: Instituttstyret følger opp sak ILU 18/19 fra styremøte den 28.11.2019.*

#### Forslag til vedtak:

##### «1. Fagseksjonene

*Fagseksjonsleder skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk og overordnet nivå's beslutninger og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement og ILUs rutiner. Fagseksjonsleder rapporterer til instituttleder og inngår i instituttets ledergruppe.*

*Fagseksjonsleders viktigste oppgaver er å:*

- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte
- utøve arbeidsgiverfunksjonen, herunder personaloppfølging gjennom arbeidsåret
- delta i instituttets og institusjonens strategiske arbeid
- representere og posisjonere fagseksjonen og fremme internt og eksternt samarbeid
- representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og bidra til å ivareta organisasjonens medbestemmelse
- forvalte fagseksjonsbudsjettet

*Fagseksjonen skal ha personalmøte som omfatter alle tilsatte. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.*

*Fagseksjonsleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.*

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Sverres gate 12	+47 73590400	

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

*Engasjement som fagseksjonsleder følger åremålsperioden til instituttleder. Engasjementet utgjør normalt 50 % av et årsverk.*

## 2. De nasjonale senterene

*Senterleder har faglig og administrativt ansvar for ledelsen av senteret. Senterleder skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk og overordnet nivå's beslutninger og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement og ILUs rutiner. Senterleder rapporterer til instituttleder og inngår i instituttets ledergruppe.*

*Senterleders viktigste oppgaver er å:*

- *realisere intensjonene i senterets nasjonale mandat*
- *utøve ledelse av senteret, inkludert personalledelse og -oppfølging*
- *skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø*
- *delta i instituttets og institusjonens strategiske arbeid*
- *bidra til å posisjonere senteret som et nasjonalt senter, fremme samarbeid med relevante fagmiljøer i og utenfor instituttet og bygge og vedlikeholde faglige kontaktnett*
- *være innstillende myndighet ved tilsetting av medarbeidere på senteret*
- *påse at senteret har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at senteret drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll)*
- *utøve budsjett- og resultatansvar, med budsjett disponeringsmyndighet for kostnadsstedet til senteret og fullmakt til å oppfylle alle senterets kontrakter med finansforene*

*Senteret har et kostnadssted som har en selvstendig plass i NTNUs økonomisystem og som inkluderer alle inntekter og kostnader på senteret. Senterleder skal utarbeide budsjettforslag til instituttstyret slik at senterets nasjonale mandat realiseres.*

*Senteret skal ha personalmøte som omfatter alle tilsatte. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.*

*Senterleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.*

*Senterleder er tilsatt i fast stilling som senterleder.*

### 3. Nestledere

*Instituttleder fastsetter nestledernes oppgaver og myndighet. Nestleder skal ha arbeidsbeskrivelse utarbeidet mellom instituttleder og nestleder. Nestleder arbeider med instituttovergripende saker, ivaretar deler av instituttleders strategiske felt og myndighetsområde og rapporterer til instituttleder. Instituttleder engasjerer nestledere og de følger åremålsperioden til instituttleder.*

### 4. LOSAM på instituttet

*Instituttstyret ber instituttleder arbeide for å opprette LOSAM på instituttet. I dette arbeidet må alle relevante forhold avklares, inkludert sammensetning og hvilke saker som skal behandles i instituttlokalt LOSAM hvis det kan opprettes.*

### 5. Senterråd eller senterstyret ved sentrene

*Instituttleder skal gjøre en vurdering av om det bør opprettes råd eller styre på de nasjonale sentrene. Instituttleder fremmer dette som egen sak i instituttstyret. Det skal være en medvirkningsprosess i sentrene underveis i arbeidet. Hvis instituttleder konkluderer med at det er formålstjenlig å opprette råd eller styre, skal han forslå mandat og sammensetning til instituttstyre.»*

## 1. Innledning

Saken ble diskutert i styremøte 28.11.2019 (ILU18/19). Møteprotokollen er at «Instituttstyret ønsker å diskutere saken videre i et senere styremøte. Instituttleder tar i første omgang saken videre i instituttets ledermøte». Det henvises til saksnotat til møtet i november for en grundig beskrivelse av NTNUs systemer for medvirkning og medbestemmelse.

Saken har ført til økt bevissthet om hvordan medvirkning håndteres på instituttet. Den er diskutert uformelt i flere sammenhenger, og i ledermøtene 18.05.2020 og 08.06.2020.

Dette saksframlegget diskuterer relevante oppgaver og prosesser for alle ledere med beslutningsmyndighet på instituttet. Det foreslår vedtak som skal formalisere ansvar for medvirkning til fagseksjonslederne og senterlederne, og et par forhold som det skal arbeides videre med. Notatet inkluderer også diskusjon av forhold som det anbefales ligger til instituttleders fullmakt å beslutte.

Saken inneholder mange elementer. I ILU 18/19 ble det beskrevet tre mulige veier videre.

1. Potensielle små justeringer.  
Dette inkluderer retningslinjer for møteplasser på enhetene
2. Tydeligere delegering og ansvar for medvirkning.  
Dette inkluderer mer myndighet til fagseksjonslederne, retningslinjer for tilsettingsprosesser for lederposisjoner og lokalt LOSAM på instituttet.
3. Strukturelle endringer.  
Dette inkluderer spørsmålet om fakultetsstruktur og lokalt LOSAM på instituttet.

I styret og ledermøtet var det lite støtte for å arbeide for større strukturelle endringer. Hovedargumentasjonen var at instituttet fungerer godt i dag og har god faglig utvikling. Dette følges derfor ikke videre her, selv om koronasituasjonen har vist ulemper ved at en stor virksomhet, med noen spesielle faglige egenarter og egen campus, ikke er direkte involvert i institusjonens strategiske arbeid.

Forslagene i dette dokumentet er i hovedsak knyttet til punkt 2 over, men spørsmålet om det ville være en fordel med LOSAM på instituttnivå blir også berørt. De nasjonale sentrene inngikk ikke med separate vurderinger i ILU 18/19. Vurderingene i dette dokumentet er mer spesifikke og gjør derfor et skille mellom fagseksjoner og sentre.

Sak om medbestemmelse og medvirkning arbeides det med i NTNU-styret. I januar (S-sak 1/20) vedtok styret å gjennomføre undersøkelser, og «en uavhengig undersøkelse avgrenses til ansattes

medvirkning og medbestemmelse på instituttnivå». FAFO er engasjert til å gjennomføre denne undersøkelsen, og det er skissert at saken skal til NTNU-styret i desember. Det er selvsagt uklart om det kan bli substansielle endringer, og når det eventuelt vil bli vedtatt. Hovedavtalen i staten kan bli revidert i årets hovedoppgjør som enda ikke er avsluttet. FAFO har et prosjekt i perioden april til desember 2020 som skal evaluere Hovedavtalen, på oppdrag av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedorganisasjonene.

Det er instituttleders vurdering at det er noe usikkerhet om rammebetingelsene for medbestemmelses- og medvirkningsordninger på instituttet. Det vil imidlertid alltid være det til en viss grad, og saken bør av den grunn ikke utsettes. Vedtak i saken nå kan bidra til bedre muligheter til å påvirke hvordan nivå 4 i organisasjonen skal håndteres og beskrives bedre i disse sammenhengene. Usikkerheten er også et argument for å unngå veldig spesifikke beskrivelser av medbestemmelse og medvirkning på ILU. Et instituttstyrevedtak bør kunne stå seg ved relativt små endringer i rammebetingelsene.

## 2. Fagseksjoner og nasjonale sentre

### 2.1. Dagens retningslinjer for fagseksjonene

De veiledende retningslinjene vedtatt av NTNUs styre i S-sak 84/16 sier følgende:

1. Leder for fagenhet får sine fullmakter fra instituttleder etter at disse er godkjent av dekanen. Delegering av oppgaver og myndighet gjøres i henhold til styrings- og delegasjonsreglementene og andre rammer og bestemmelser ved NTNU.
2. Delegasjoner og fullmakter, herunder eventuell budsjettdisponeringsmyndighet, skal være skriftlige og beskrive innhold og rammer for lederutøvelsen. Fullmaktene skal gjøres kjent for fagenhetens medarbeidere.
3. Aktuelle lederoppgaver innenfor rammen av NTNUs reglement vil i første rekke være på områdene personal, økonomi og medvirkning i instituttledelse:
  - Arbeidsgiverfunksjonen, herunder personaloppfølging gjennom arbeidsåret, medarbeidersamtaler og sikre medvirkning og informasjon
  - Økonomi, bl.a. styring og forvaltning av budsjetttramme der budsjettdisponeringsmyndighet er tildelt lederfunksjonen
  - Delta i ledermøter på instituttet og i aktuelle prosesser som strategi- og plan- /budsjettarbeid

Ved oppnevning av fagseksjonsledere på ILU i 2017 ble de gitt følgende oppgaver etter forslag fra instituttleder ILU og drøfting i LOSAM på SU:

1. Arbeidsgiverfunksjonen, herunder personaloppfølging gjennom arbeidsåret, medarbeidersamtaler og sikre medvirkning og informasjon.
2. Delta i ledermøter på instituttet, bidra i aktuelle prosesser som strategi- og plan-/budsjettarbeid og bidra i den helhetlige strategiske utviklingen av instituttet.
3. Tilrettelegging for god faglig utvikling i fagenheten.
4. Fordeling av undervisningsoppgaver og timeregnskap/ressursbudsjett for den enkelte ansatte.
5. Styring og forvaltning av en budsjetttramme der budsjett disponeringsmyndighet er tildelt lederfunksjonen. Budsjetttrammen skal brukes til faglig utvikling, men skal ikke inkludere lønnsmidler. Budsjetttrammen inkluderer utgifter knyttet til fellesarrangement i fagenheten, annuum og mindre driftsmidler til ansatte og midler til kvalitetsforbedringer av emner.

Det første punktet her inkluderer medvirkning og informasjon. Det er ingen nærmere beskrivelse av hva det mer konkret innebærer. Det er mest utfyllende beskrevet i [NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen \(TPA\)](#).

## 2.2. Dagens retningslinjer for sentrene

Arbeids- og ansvarsområde til leder av Skrivesenteret var beskrevet slik i utlysningen av stillingen våren 2018:

*Senterleder har faglig og administrativt ansvar for ledelsen av senteret. I tillegg til dette kommer*

- ansvar for å realisere intensjonene i senterets nasjonale mandat
- ledelse av senteret inkludert personalledelse og -oppfølging
- budsjett og resultatansvar
- delta i instituttets ledergruppe og bidra i den helhetlige strategiske utviklingen av instituttet
- bidra aktivt til samarbeid mellom de nasjonale sentrene og øvrige fagmiljøer i og utenfor instituttet, bygge og vedlikeholde faglige kontaktnett.

Dette inkluderer ingen direkte beskrivelse av medvirkning, utover at personalledelse og -oppfølging skal følge Hovedavtalen i staten og Tilpasningsavtalen på NTNU.

I styrevedtaket for nivå 4 i organisasjonen (S-sak 84/16) er det også noe beskrivelse av sentre (forskningssentre, innovasjonssentre, m.m.). Matematikksenteret og Skrivesenteret er inkludert i styresaken som såkalte § 1-4-4 sentre, altså sentre som er faglig underlagt departement eller direktorat. Fra 01.01.2018 er det faglige ansvaret for Matematikksenteret og Skrivesenteret lagt til NTNU/ILU. Det er derfor styresakens vurderinger for andre type sentre som er relevante nå.



Styresaken har veiledende retningslinjer for sentre underlagt NTNU. De er gjengitt under. Det er flere punkter som ikke er relevante for sentrene på ILU, men også noe som kan være relevant. Det er punktene 4-10 som synes mest relevante for sentrene på ILU. Retningslinjene er som følger:

### **3.1.1 Veiledende retningslinjer for etablering og drift av NFR-forskningssentrene SFF, SFI og FME, og eventuelt andre tilsvarende sentre**

*Med basis i NTNUs erfaringer og NFRs egne krav og retningslinjer legger rektor til grunn følgende veiledende retningslinjer for etablering og drift av SFF, SFI og FME, og eventuelt andre tilsvarende sentre:*

- 1. NFR-sentrene SFF, SFI og FME er midlertidige enhetsdannelser og organiseres som prosjekt.*
- 2. Styrings- og lederfunksjoner og formell status for senteret er fastsatt gjennom NFRs krav og retningslinjer. Senteret skal ha et styre, en senterleder og en egen administrativ leder/koordinator. Senteret er ikke selvstendig rettssubjekt, og kan ikke påta seg arbeidsgiveransvar. Medarbeiderne tilknyttet senteret har sine tilsettingsforhold i sine hjemmeorganisasjoner.*
- 3. Sentre tilknyttes et vertsfakultet. Om et senter skal tilknyttes et vertsinstitutt eller ikke vurderes i hvert enkelt tilfelle. For tverrfakultære sentre vil det ofte være nyttig at senteret tilknyttes vertsfakultetet direkte. For sentre som tilknyttes et vertsinstitutt, vil det vanligvis være til instituttet med størst fagbidrag inn i senteret. Når et senter skal tilknyttes et vertsinstitutt bør aktuell instituttleder være med i søknadsprosessen i forkant av sentertildelingen.*
- 4. Senterstyret er besluttsende organ ved sentret. Styrets hovedansvar er å rapportere årlig på kontrakten med NFR og for øvrig sørge for optimale rammer for senterets arbeid. Vertsfakultetets dekanat bør være representert i styret. Ved tverrfakultære sentre bør involverte dekanater være med i senterstyret.*
- 5. Senterleder har fullmakt til å oppfylle alle senterets kontrakter med finansiørene. Dette betyr blant annet at senterlederen har budsjettdisponeringsmyndigheten for senterets budsjettrammer. Lederen er videre innstillende myndighet ved tilsetting av medarbeidere som knyttes til senteret. Ut over dette fastsettes senterlederens myndighetsområde av dekanen ved vertsfakultetet. Senterlederens oppgaver vil vanligvis omfatte utvikling av planer/budsjett/rapporter, inngåelse og oppfølging av avtaler, rekruttering av medarbeidere, og å skaffe til veie ressurser. Senterleder kan ha personalansvar for utvalgte medarbeidere tilknyttet senteret. Fullmaktene til senterleder skal gjøres kjent for medarbeiderne som er tilknyttet senteret.*
- 6. Senterets kostnadssted skal ha en selvstendig plass i økonomisystemet.*
- 7. Senteret kjøper forskningsressurser/timer og infrastrukturtenester fra vertsinstitutt og fra andre partnerne ved senteret. Det inngås avtaler om dette.*
- 8. Budsjett og økonomiavtaler mellom senter og partnere baseres på totalkostmodellen (TDI), som betyr at alle direkte og indirekte (overhead) kostnader inngår i budsjett, regnskap og avtaler.*
- 9. Overhead går som hovedregel til den part eller enhet som har de indirekte kostnadene til aktuelle ressurser og tjenester. Til vanlig vil det være vertsenheten. Nærmere avklaringer og fordelingsprinsipp legges inn i avtalen mellom senteret og partnerne.*
- 10. Det skal ikke bygges opp større avsetninger ved et senter.*
- 11. Det er viktig at senter, vertsfakultet og vertsinstitutt tidlig i perioden har dialog om og konkretiserer planer for hva som skal skje ved senterets tilknyttede medarbeidere etter avslutning av sentervirksomheten.*

Disse retningslinjene berører ikke medvirkning. Det kan skyldes at det vanlig for sentrene som disse retningslinjene beskriver er at de ikke har egne tilsatte, men at de som arbeider på senteret har

sin formelle tilsetning på ulike institutter. Disse sentrene er typisk også midlertidige. Punkt 4 viser at det er vanlig med et senterstyre.

### 2.3. NTNUs styringsreglement for instituttleder

Delegering av oppgaver og ansvar kan kun skje innenfor det som er instituttleders oppgaver og ansvar. Kapittel 4 i [styringsreglementet til NTNU](#) omhandler instituttene. Nedenfor er dette gjengitt i sin helhet. Det er i hovedsak kapittel 4.1.5 – 4.1.8 som er relevant i denne saken.

## 4. Organisering, styring og ledelse av nivå 3

### 4.1 Ledelse og styring ved instituttene #

#### 4.1.1 Organer ved instituttene

- Tilsatt instituttleder

Instituttene skal ha følgende organer:

- Alternative medvirknings- og medbestemmelsesorganer
  1. Utvidet ledergruppe
  2. Instituttstyre
  3. Instituttråd

Fakultetsstyret godkjenner ordningen ved instituttene etter forslag fra instituttleder.

#### 4.1.2 Organenes mandat og møtefrekvens

Instituttstyret tar beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til instituttet, mens instituttråd og utvidet ledergruppe er rådgivende organer for instituttleder.

Organene skal behandle følgende saker:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningsstrategier og –profil
- Emneportefølje og studieprogram
- Studiekvalitet
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Organene skal kalles sammen minst 2 ganger i semesteret og ellers ved behov. Møtene skal legges til tidspunkt som sikrer medvirkning fra ansatte og studenter. Det lages innkalling og referat fra møtene som gjøres tilgjengelig for tilsatte og studenter.

Dersom det er uenighet mellom instituttleder og instituttstyret om hvor beslutningsmyndigheten ligger, avgjøres spørsmålet av dekanen.

#### 4.1.3 Sammensetning

Utvidet ledergruppe ledes av instituttleder og består av instituttets ledergruppe supplert minst med:

- 2 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter

Instituttstyre og instituttråd kan ledes av instituttleder, eller en ekstern styreleder blant de to eksterne medlemmene. Der instituttstyre eller instituttråd ledes av ekstern styreleder, fungerer instituttleder som sekretær for instituttstyret/-rådet.

Sammensetning for instituttstyre eller instituttråd:

- 3 valgte representanter for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling
- 1 valgt representant for teknisk-administrativt tilsatte
- 2 valgte studentrepresentanter
- 2 eksterne medlemmer tilsatt ved et annet institutt ved NTNU eller utenfor NTNU

#### 4.1.4 Valg og oppnevning

De interne medlemmene velges i henhold til NTNUs valgreglement. De fast tilsatte velges for 4 år, studentrepresentantene og de midlertidig tilsatte for ett år.

#### 4.1.5 Andre medvirkningsordninger

I tillegg skal hvert institutt ha følgende medvirkningsorganer:

- Personalmøte som omfatter alle tilsatte ved instituttet. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.
- Forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling. Forumet skal særlig gi råd vedrørende forskningssatsinger, emneportefølje og studieprogram

Disse fora møtes minst én gang i semesteret og kommer med tilrådning før behandling i utvidet ledergruppe, instituttstyre eller instituttråd.

#### 4.1.6 Instituttleder

Instituttlederen er enhetens daglige leder. Vedkommende skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk, overordnet nivå's beslutninger og instituttstyrets vedtak og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement. Instituttlederen rapporterer til sitt styre i saker som inngår i styrets fullmakter og for øvrige til sin dekan. Instituttleder inngår i dekanens ledergruppe.

Instituttleders viktigste oppgaver er å:

- lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene
- forberede saker for enhetens styre og iverksette styrets vedtak

- *delta i institusjonens strategiske arbeid og sørge for at enheten har oppdaterte strategier og at disse følges opp*
- *skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte*
- *påse at det utøves god faglig ledelse med vekt på kvalitet i undervisning og forskning*
- *sørge for velegnede teknisk-administrative tjenester*
- *representere og posisjonere enheten og fremme internt og eksternt samarbeid*
- *legge forholdene til rette for studentenes lærings- og arbeidsmiljø*
- *representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og ivareta organisasjonenes medbestemmelse*
- *påse at enheten har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at institusjonen drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll).*

#### **4.1.8 Opprettelse av utvalg**

*Instituttleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Instituttledelsen skal normalt være med og sammensetningen for øvrig skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.*

*Instituttleder kan delegerer avgjørelsesmyndighet til slike utvalg med mindre delegasjonsadgangen er avgrenset av lov eller overordnet organ.*

Det er instituttleders vurdering at beskrivelsene av medvirkningsordninger i kapittel 4.1.5 ikke er mulig å få til å fungere som reell medvirkning på instituttnivå ved et institutt på ILUs størrelse. Med 400 tilsatte vil et allmøte i hovedsak kun fungere til informasjon og spredte spørsmål. Instituttet har hatt allmøte minst en gang i semesteret, inkludert en felles oppstarts dag ved oppstart av nytt studieår. Separat forum for tilsatte i undervisnings- og forskerstilling vil kun ekskludere noen få, og selv om kun fast tilsatte inkluderes så vil forumet ha over 250 potensielle deltakere.

Som en erstatning for slike medvirkningsordninger har instituttet hatt en aktiv informasjonsstrategi. Det inkluderer sakspapirer til ledermøtet på Innsida i forkant av ledermøtene, at ledermøtet behandler alle styresaker før de går til styret og fast informasjonsmelding hver fredag som blant annet varsler om større saker som er i prosess.

#### **2.4. Forslag til oppgaver og ansvar for fagseksjonsledere og senterledere**

Det må foregå medvirkning i fagseksjonene og sentrene. Det gjelder for interne ILU-saker, som ofte er interne saker i fagseksjon og senter, men det kan også gjelde høringer o.l. som kommer fra overliggende nivå. Samtidig bør det være fleksibilitet i hvordan medvirkning foregår. Enhetene har

egenart, det er mange ulike saker og det skal være handlingsrom og autonomi for fagseksjons- og senterleder. Det må altså være fleksibilitet i hvordan medvirkning foregår.

I styringsreglementet til NTNU er det forholdsvis åpne beskrivelser av medvirkning, samtidig som Tilpasningsavtalen inneholder krav om medvirkning for en lang rekke spesifikke saksforhold. Forslaget her er å bruke tilsvarende formuleringer for fagseksjonene og sentrene som i NTNUs styringsreglement for instituttet. Mange institutter på NTNU er på størrelse med enhetene på ILU.

Det er kun fagseksjonsleder og senterleder som er gitt eksplisitt ansvar for virksomheten i enhetene. Derfor er forslagene nedenfor å legge ansvaret for tilrettelegging for medvirkning til disse.

Fagseksjonene og sentrene har ulike oppgaver. Det er blant annet selvstendig resultat- og budsjettansvar i sentrene, men veldig lite ordinær undervisning. Derfor foreslås her separate beskrivelser for fagseksjonene og sentrene.

Forslaget under innebærer en utvidelse av dagens beskrivelser for oppgavene til fagseksjons- og senterlederne. I realiteten er dette imidlertid i hovedsak en stadfesting av hva lederne har som arbeidsoppgaver i dag. Det skal ikke innebære økt arbeidsmengde.

#### 2.4.1. Fagseksjonene

Det foreslås å slå sammen det som er dagens beskrivelse av oppgaver og ansvar for fagseksjonslederne med mye av det som er beskrivelsen for instituttleder i NTNUs styringsreglement. Det blir da en felles beskrivelse av oppgaver, ansvar og medvirkning.

*Fagseksjonsleder skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk og overordnet nivå's beslutninger og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement og ILUs rutiner.  
Fagseksjonsleder rapporterer til instituttleder og inngår i instituttets ledergruppe.*

*Fagseksjonsleders viktigste oppgaver er å:*

- *lede og utvikle virksomheten ved enheten med fokus på kjerneoppgavene*
- *skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø for studenter og ansatte*
- *utøve arbeidsgiverfunksjonen, herunder personaloppfølging gjennom arbeidsåret*
- *delta i instituttets og institusjonens strategiske arbeid*
- *representere og posisjonere fagseksjonen og fremme internt og eksternt samarbeid*
- *representere arbeidsgiver, sikre at ansatte blir hørt og bidra til å ivareta organisasjonens medbestemmelse*
- *forvalte fagseksjonsbudsjettet*

*Fagseksjonen skal ha personalmøte som omfatter alle tilsatte. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.*

*Fagseksjonsleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.*

*Engasjement som fagseksjonsleder følger åremålsperioden til instituttleder. Engasjementet utgjør normalt 50 % av et årsverk.*

Gjennomføring av disse oppgavene krever mer enn 50 % av et årsverk. Fagseksjonslederne engasjerer derfor normalt medarbeidere til å bistå i arbeidet. I dag inkluderer dette typisk oppgaver knyttet til fordeling av undervisningsoppgaver og utarbeidelse av arbeidsplaner.

#### 2.4.2. De nasjonale sentrene

Dagens beskrivelse av senterleders oppgaver og ansvar, og retningslinjene fra NTNU for sentre i punkt 1.2 over, inkluderer ikke medvirkning. Det foreslås å inkludere medvirkning som en del av senterleders oppgaver og ansvar på samme form som for fagseksjonsledere. Beskrivelsen avviker noe fra fagseksjonslederne fordi sentrene har eget mandat beskrevet i tildelingsbrevet til NTNU og en økonomi. Derfor må senterleder ha budsjett- og resultatansvar. Det er årsaken til at det også foreslås at senterleder har innstillende myndighet i tilsettingsaker. Forslaget er som følger:

*Senterleder har faglig og administrativt ansvar for ledelsen av senteret. Senterleder skal påse at virksomheten drives innenfor rammer gitt i regelverk og overordnet nivå's beslutninger og har generell fullmakt til å avgjøre løpende saker, med de begrensninger som følger av NTNUs delegasjonsreglement og ILUs rutiner. Senterleder rapporterer til instituttleder og inngår i instituttets ledergruppe.*

*Senterleders viktigste oppgaver er å:*

- *realisere intensjonene i senterets nasjonale mandat*
- *utøve ledelse av senteret, inkludert personalledelse og -oppfølging*
- *skape en positiv organisasjonskultur og stimulere til et produktivt og godt arbeidsmiljø*
- *delta i instituttets og institusjonens strategiske arbeid*
- *bidra til å posisjonere senteret som et nasjonalt senter, fremme samarbeid med relevante fagmiljøer i og utenfor instituttet og bygge og vedlikeholde faglige kontaktnett*
- *være innstillende myndighet ved tilsetting av medarbeidere på senteret*
- *påse at senteret har effektive og hensiktsmessige styrings- og kontrollsystemer slik at fastsatte mål og resultatkrav kan følges opp, ressursbruken er effektiv, rapporteringen er pålitelig og at senteret drives i samsvar med gjeldende lover og regler (internkontroll)*
- *utøve budsjett og resultatansvar, med budsjett disponeringsmyndighet for kostnadsstedet til senteret og fullmakt til å oppfylle alle senterets kontrakter med finansørene*

*Senteret har et kostnadssted som har en selvstendig plass i NTNUs økonomisystem og som inkluderer alle inntekter og kostnader på senteret. Senterleder skal utarbeide budsjettforslag til instituttstyret slik at senterets nasjonale mandat realiseres.*

*Senteret skal ha personalmøte som omfatter alle tilsatte. Møtet skal særlig gi råd ved utarbeidelsen av strategiske bemanningsplaner og årsplaner.*

*Senterleder kan opprette særskilte midlertidige utvalg for bestemte saksområder eller bestemte sakstyper. Sammensetningen skal være i samsvar med uhl § 4-4 og likestillingsloven.*

*Senterleder er tilsatt i fast stilling som senterleder.*

Sentrene kan ha råd eller styrer. Et råd eller et styre kan på flere måter bidra positivt til utviklingen i sentrene. De kan for eksempel

- Bringe inn eksternt kompetanse.
- Systematisere diskusjoner om strategisk utvikling og behov i skoler og barnehager.
- Bidra til medvirkning ved å gi forutsigbare rutiner for kontroll og informasjon om virksomheten.
- Bidra til medbestemmelse ved å gjøre vedtak i strategiske saker.

På samme måte som at Instituttstyret tar beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til instituttet, så kan et senterstyre ta beslutninger innenfor myndighetsområdet som er delegert til senteret. Det virker rimelig at et senterstyre skal behandle samme saker som instituttstyret, se kapittel 1.3 over. Det er imidlertid begrenset omfang på reelle beslutningssaker, og det kan derfor argumenteres for at et slikt forum kan være viktigst for innspill og diskusjoner. Et styre må sannsynligvis ha valgte medlemmer sammen med eksterne medlemmer, mens man står mye friere i valg av sammensetning av et råd. Sammensetningen bør, uavhengig av råd eller styre, reflektere det man ønsker å oppnå med organet. Alt dette er forhold som må vurderes med medvirkning fra de tilsatte i sentrene. Hovedspørsmålet er om et råd eller et styre kan styrke sentrenes utvikling, både i gode tider slik som nå, men først og fremst under større omstillinger som alle organisatoriske enheter av og til må gjennom.

### **3. Nestledere**

Nestledernes oppgaver på et institutt er ikke beskrevet i styringsreglementet. Punkt 3.2.9 i styringsreglementet til NTNU sier dette om prodekaners oppgaver:

*Dekanen fastsetter prodekanenes oppgaver og myndighet. Dekanene utpeker en av prodekanene til sin stedfortreder. Prodekanene rapporterer til dekanen.*

Det synes rimelig med tilsvarende formulering for ILU, men uten at det skal være nødvendig med fast stedfortreder. En slik formulering gir fleksibilitet i fordeling av arbeidsoppgaver mellom nestledere og antall nestledere.

*Instituttleder fastsetter nestledernes oppgaver og myndighet. Nestleder skal ha arbeidsbeskrivelse utarbeidet mellom instituttleder og nestleder. Nestleder arbeider med instituttovergripende saker, ivaretar deler av instituttleders strategiske felt og myndighetsområde og rapporterer til instituttleder. Instituttleder engasjerer nestledere og de følger åremålsperioden til instituttleder.*

#### 4. Administrasjonen

Administrasjonen ledes av kontorsjef. Oppgaver og ansvar for kontorsjef er ikke beskrevet i NTNUs styringsreglement. I NTNUs lokale lønnspolitikk er det følgende beskrivelse av stillingen som kontorsjef

*Stillingsinnhold: Administrativ lederstilling på instituttnivå, eventuelt undergrupper i seksjoner/avdelinger og ved mindre seksjoner der det ikke er naturlig å benytte stillingen som seksjonssjef. Arbeidsledelse utgjør viktige deler av stillingsinnholdet i tillegg til saksbehandling/utredning innen de ulike stillingenes arbeids- og ansvarsområder. Kontorsjef vil normalt få tillagt personalledelse/personalansvar.*

Administrasjonens oppgaver er tett knyttet til instituttleders ansvar fordi NTNU har enhetlig ledelse. Samtidig er mye myndighet lagt til kontorsjefen. På ILU er det kontorsjef som er ansvarlig for medvirkning i administrasjonen. Mye av det som står om fagseksjonsleder og senterleder over er oppgaver også for kontorsjef.

Stillingen som kontorsjef ble bekjentgjort på Innsida i tilknytning til prosessen med omorganisering og innplassering høsten 2016, og gjelder med de eventuelle tilpasninger som er blitt gjort i ettertid..

*Bekjentgjøring av stilling som kontorsjef ved Institutt for lærerutdanning: Kontorsjefer ved NTNU har stilling som administrativ leder ved institutt og rapporterer til instituttleder. Kontorsjefene har oppgaver innen hovedområdene studier, forskningsadministrasjon, HR, økonomi og kommunikasjon. Det vil for noen institutter være tillagt også andre oppgaver til kontorsjefstillingene; slike oppgaver er spesifisert i stillingsbeskrivelser for den enkelte stilling.*

*Stilling som kontorsjef ved Institutt for lærerutdanning skal i tillegg ha ansvar for*



*funksjonsområdene drift og utvikling av undervisningstilbud, forsknings-, utviklings- og innovasjonsarbeid, formidling, og brukernær administrativ støtte og service til studenter og ansatte. Kontorsjefen skal utøve lokal lederstøtte og styre instituttets virksomhet og ressurser, herunder ledelse og gruppeledelse av teknisk- og administrativt ansatte.*

Dette vurderes som en tilstrekkelig beskrivelse av kontorsjefens oppgaver. Medvirkning er ikke beskrevet her, men det er helt klart at kontorsjef må følge det som står om medvirkning i NTNUs tilpasningsavtale til hovedavtalen med staten.

## 5. LOSAM

NTNUs styringsreglement slår fast at fakultetene skal ha IDF (Informasjon, Drøfting, Forhandling) LOSAM (Lokalt samarbeidsorgan) etter [NTNUs tilpasningsavtale til hovedavtalen med staten](#). I IDF LOSAM møtes arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og student. Denne og andre medbestemmelsesorganer er presentert i ILU 18/19.

IDF LOSAM behandler alle typer saker som påvirker arbeidssituasjonen til tilsatte (campus/lokaliteter, organisering, velferdsmidler, m.m.), og er nærmere beskrevet i tilpasningsavtalen. Et viktig aspekt er at partene møtes og informerer hverandre.

LOSAM på instituttnivå er ikke berørt i NTNUs tilpasningsavtale. Instituttleder forstår det som at instituttlokalt LOSAM ikke er avskåret. Det kan derfor arbeides for å få lov til å etablere det. Instituttlokalt LOSAM på ILU vil kreve at fagforeningene har tillitsvalgte på instituttet. I dag har fagforeningene kun tillitsvalgte på fakultetsnivå og institusjonsnivå. Instituttet har lokalt verneombud, og verneombudet har møterett i IDF LOSAM.

Skal det arbeides for å etablere LOSAM på instituttnivå er det flere forhold som må avklares. Det inkluderer

- Forholdet mellom LOSAM på institutt- og fakultetsnivå. Det vil være uheldig om instituttlokalt LOSAM på ILU fører til at tilsatte ikke engasjerer seg i IDF LOSAM på fakultetet.
- Hva kan det være grunnlaget for forhandlinger når beslutningsmyndighet i liten grad er lagt til instituttet formelt sett?
- Ønsker fagforeningene tillitsvalgte på instituttnivå?

## 6. Engasjement av nestledere, fagseksjonsledere og studieprogramledere

Disse posisjonene er funksjoner, altså ikke stillinger. Det kan derfor ikke benyttes vanlige utlysninger. Funksjonene må fylles av person som er tilsatt på ILU. Formelt sett er det Dekan som oppnevner personer til funksjonene etter innstilling fra instituttleder.

I «særavtale om tilleggslønn til prodekaner, nestledere, faggruppeledere og studieprogramledere» av 27.04.2018 er det et vedlegg som beskriver det som kalles utvelgelsesprosess. Det fastslår at kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at den best kvalifiserte søkeren til funksjonen skal utnevnes, skal følges. I tillegg er det anbefalinger om at prosedyren skal inkludere kunngjøring i den aktuelle enheten og at det gjennomføres intervjuer. Beskrivelsen nedenfor er i tråd med disse anbefalingene. Det som står nedenfor bør derfor kun være veiledende og betraktes som anbefalinger.

### 6.1. Nestledere

Instituttleder engasjerer selv nestledere, fordeler arbeidsoppgaver mellom dem og gir dem myndighet. Det utarbeides stillingsbeskrivelser.

### 6.2. Fagseksjonsleder

I styrevedtaket fra 2016 (S-sak 84/16) står det: «Leder for fagenhet oppnevnes av dekan etter forslag fra instituttleder. Instituttleder involverer fagenhetens tilsatte som del av beslutningsprosessen.»

Den enkleste måten å tilpasse seg dette er å ha en klarlagt prosess der det er muligheter for innspill for forslag underveis. Under er forslag til en slik prosess, men instituttleder må kunne fravike fra dette. «Instituttleder» vil være påtroppende instituttleder ved lederskifte.

- ***Instituttleder gjør en intern utlysning i fagseksjonen. Den inkluderer den gjeldende beskrivelsen av fagseksjonsleders oppgaver.***
- ***Frist til å melde interesse kan være 2-3 uker.***
- ***Instituttleder kan være aktiv i å gjøre enkeltpersoner interessert.***
- ***Det gjennomføres intervju med alle som melder interesse. Deltakere kan være instituttleder, en tilsatt i fagseksjonen og en nestleder eller kontorsjef. Har instituttet eget LOSAM bør også en fagforeningsrepresentant delta.***
- ***Instituttleder kan i tillegg gjennomføre individuelle samtaler med de som har meldt interesse.***
- ***Engasjement som stedfortredende fagseksjonsleder eller engasjement for en kortere tidsperiode enn åremålsperioden kan gjennomføres av instituttleder uten medvirkning.***
- ***Instituttleder innstiller til Dekan.***

### 6.3. Senterledere

Lederne av sentrene er fast tilsatt som senterleder i administrativ kode. NTNUs styringsreglement tillater ikke åremålsstillinger på nivå 4 i organisasjonen. Det gjennomføres normale tilsettingsprosesser.

### 6.4. Studieprogramledere

Studieprogramlederne har mandat fastsatt av Rektor og spesifisert av Dekan. Ved oppstart av den nye åremålsperioden i 2017 ble instituttene bedt om å foreslå studieprogramledere og medlemmer av studieprogramråd innen 25. september. Det kan synes å illustrere at disse funksjonene normalt skal følge åremålsperioden.

I «særavtale om tilleggs lønn til prodekaner, nestledere, faggruppeledere og studieprogramledere» av 27.04.2018 står det om alle funksjoner at «Det er ikke satt noen øvre begrensning for hvor lenge man kan fungere i disse funksjonene, men det skal vurderes på nytt minst hvert fjerde år, i forbindelse med nye lederperioder». I og med at studieprogramlederne ikke er personallederne og ikke er tett på instituttets overordnede strategiske arbeid, bør dette håndteres pragmatisk. Det kan være krevende å oppnevne til alle funksjoner i forkant av starten på ny lederperiode. Samtidig bør en instituttleder være forsiktig med å engasjere ledere utover sin egen lederperiode, og instituttleder har myndighet til å avslutte engasjement som studieprogramleder når det blir betraktet som formålstjenlig.

Også for studieprogramledere bør det være åpenhet ved engasjement. Instituttleder bør gjøre en intern utlysning i alle relevante fagmiljø før engasjement av nye studieprogramleder. Større intervjuprosesser synes imidlertid overflødig.

---

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU D10/20      Tertialrapport virksomhetsstyring

*Hensikt:* Saken gir styret en oppdatering på økonomi og virksomhetsstyring etter første tertial i 2020 og baserer seg på en bestilling fra fakultetet. Frist for rapportering var medio mai. Denne tertialrapporteringen var tredelt og omfattet strategioppfølging, risikovurdering av virksomheten og økonomistyring. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

*Vedlegg:*

- Svar fra ILU – Instituttens rapportering første tertial 2020 (dokumentdato 15.5.20)

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Sverres gate 12	+47 73590400	Anita I. Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenheten. Husk å oppgi referanse.

## Notat

---

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for lærerutdanning

---

Signatur:

## Svar fra ILU – instituttene rapportering første tertial 2020

Vi viser til notat fra SU datert 5.5.20 som skal danne grunnlag for dekanens virksomhetsrapportering for 1. tertial 2020. Vedlagt følger kommentarer og innspill fra Institutt for lærerutdanning (ILU). T1-rapporteringen er delt i tre deler, strategioppfølging, risikovurdering og økonomistyring. De to første delene er besvart i dette notatet, mens økonomistyringen rapporteres ved bruk av den utvidede rapportmalen som fakultetet skal rapportere i.

Generelt er å si at det som ble rapportert i årsrapporteringen for 2019 fra ILU i stor grad fortsatt står ved lag, og gjentas ikke her. Foruten koronasituasjonen som har gitt mange utfordringer for hele NTNU og også ILU, så minner vi om fjorårets årsrapport hvor vi peker på den uoversiktlige situasjonen fra og med høsten 2021 når det første kullet i grunnskolelærerutdanningen starter på det 5. året. Vi vet ikke størrelsen på finansieringen av at grunnskolelærerutdanningene har blitt femårige masterprogrammer, og dette hemmer det strategiske arbeidet i 2020.

## Strategioppfølging

Vi er bedt om å redegjøre for aktiviteter og tiltak gjennomført i første tertial. En del av det som omtales her, gjelder vurderinger som også går noe framover i tid. Innen rapporteringsfristen er det flere forhold som vi ikke har oversikt over, dette gjelder både gjennomføringsgrad (aktiviteten er ikke ferdig) og økonomi.

Rapporteringen er strukturert etter fire punkter jamfør fakultetets årsplan. Noen av innspillene flyter over i hverandre og kan dekke flere punkter men er likevel ikke omtalt mer enn én gang. Noen av innspillene lar seg mer vanskelig plassere og derfor er rapporteringen overordnet strukturert iht. tre av områdene i NTNUs årsplan (bokstav A-C), for å vise hvordan ILU understøtter disse aktivitetene.

## **A Sterke fagmiljøer**

Institutt for lærerutdanning har NTNU sin kandidat til DIKUs utdanningskvalitetspris 2020. Prisen belønner fremragende arbeid med utdanningskvalitet og skal stimulere institusjonene og fagmiljøene til systematisk arbeid med å videreutvikle kvaliteten på utdanningene sine. ILUs tiltak heter Lydrik(k) og er et flerfaglig samarbeidsprosjekt mellom universitet og ungdomsskole. Prisutdelingen som var planlagt til mars, er utsatt pga. koronasituasjonen.

### Sterke forskningsgrupper

Publiseringen i NVI-kategoriene har økt med 25 % fra 2018 til 2019. For publikasjoner på nivå 2 er nivået stabilt. Fokus på publisering som beskrevet i vår handlingsplan vil følges opp bl.a. i eget forskningsgruppeleder-seminar. Disse seminarer er pt. utsatt grunnet koronasituasjonen.

På grunn av denne situasjonen er også 3 av de planlagte fagseksjons-seminarene om publisering og forskningsstrategi utsatt til høsten.

Rapport om kunstnerisk utviklingsarbeid på ILU er levert og behandlet. Vi ser at denne gjennomgangen bidrar til å styrke forskningskulturen i de kunstneriske fagmiljøene hos oss.

ILU har i første tertial fått tilslag på et NFR innovasjonsprosjekt sammen med Trondheim kommune og flere Erasmus+ og H2020-prosjekt.

### Økt kvalitet i forskerutdanningen

ILU er invitert inn i arbeidsgruppe om forskrift for forskerlinjer på NTNU, av rektoratet. Dette kan på sikt innføres for enten MGLU eller 5LU som tiltak på forskerutdanning og rekruttering.

Rapport om kvalitet i phd-utdanningen er forsinket og kommer medio juni.

## **B Styrket samspill og tverrfaglighet**

Universitetsskolesamarbeidet og ILUs lederskap der er ment å skulle styrke forsknings- og innovasjonsinnsatsen, samt styrke lærerutdanningene. På noen områder er

universitetsskolesamarbeidet satt på vent i koronatiden. Dette skyldes at flere av de planlagte aktivitetene forutsetter aktiv samhandling med og mellom de samarbeidende institusjonene og med elevene i deres skolehverdag på ulike trinn i grunnopplæringen. En del av dette kan ikke løses digitalt. Det er 14 FoU-prosjekter som ble igangsatt i 2020 etter søknadsrunde høsten 2019. Flere av disse er blitt forsinket som følge av koronasituasjonen. Aktiviteten i koordineringsutvalget og styringsgruppa som var planlagt er utsatt til henholdsvis juni og august.

### Arbeidslivsamarbeid

Våre to nasjonale sentre, Matematikksenteret og Skrivesenteret, er i vekst. Sentrene leverer relevant kunnskap av høy kvalitet. Begge leverer i perioden bistand til Utdanningsdirektoratet i det nasjonale arbeidet med utvikling av eksamener i hhv. matematikk og norsk, og har inngått store kontrakter for dette arbeidet. Sentrene er bl.a. betydelige leverandører i DEKOM<sup>1</sup>-arbeidet, enten sammen med relevante fagmiljø fra resten av instituttet eller med andre nasjonale samarbeidspartnere. For DEKOM er ganske mye aktivitet som var planlagt, utsatt til høsten. I disse tilfellene er det grunn til å tro at vi får utsatt aktivitet, som også innebærer at noen utgifter kommer lenger fram i tid.

### **C Fremtidens studietilbud og livslang læring**

Etatsstyringsmøtet i mai i fjor mellom KD og NTNU pekte på flere utfordringer knyttet til inntakskvaliteten til lærerutdanningene. Søkertallene med frist 15.4. i år viser at NTNU har økning i antall søkere på GLU 1-7, men fortsatt er det utfordringer på yrkesfag. Dette er studiene med størst rekrutteringsutfordringer, sammen med arkiv- og samlingsforvaltning.

Vi registrerer at gjennomsnittskarakterer fra videregående skole for studenter som begynner hos oss, har gått jevnlig opp de siste årene. God inntakskvalitet og en markert nedgang i studentfracfallet, er en gledelig utvikling. Vi ønsker å ta godt vare på studentene, og deler en bekymring for at strenge eller rigide krav om digital undervisning til høsten vil kunne ramme hardt, særlig gjelder dette alle nye studenter og studenter i overganger til mer krevende studier. Den rapporterte tidsbruken blant lærerstudenter er noe vi jobber med og har fokus på å få opp.

ILU har lagt om sine toårige masterprogrammer i fagdidaktikk, søkertallene ser bra ut med en liten nedgang på noen av de sju studieretningene. Til videreutdanning har vi i all hovedsak mange som søker på tilbud ved ILU. For våren 2020 ser det ikke ut til at Covid-19 har gitt noen konsekvenser. Dette gjelder de som følger studier nå i vår. For høsten er det større usikkerhet, da dette gjelder søkte allerede i februar og da var situasjonen en helt annen. Kanskje er det flere som vil takke nei, dette kan bl.a. komme til å skje dersom vi ikke får til fysiske samlinger i emner der dette var tilbudt.

I tillegg er ett tilbud i regi av Matematikksenteret om videreutdanning i didaktikk rettet til lærerutdannere, utsatt ett år som en konsekvens av korona-pandemien.

---

<sup>1</sup> DEKOM, desentralisert kompetansmodell – en ny ordning for kompetanseutvikling i skolen

Instituttet har sendt tre søknader til DIKU for utvikling av studiekvalitet. Det er også søknad til DIKU på utlysningen av tilskudd til nettbaserte utdanningstilbud, og hvor midlene skal brukes til oppskalering av digitaliserte utdanningstilbud som kan tilbys raskt og nettbasert. ILUs søknad gjelder oppskalering av et etablert nettkurs til emnet Smart læring Live. Arbeidet gjøres i samarbeid med NTNU Drive.

## Risikovurderinger

Instituttene er bedt om å gjøre rede for de tre viktigste økonomiske risikoer for økonomien i 2020. Vi vil peke på en generell risiko for produktivitetstap i koronatiden. Dette gjelder for alle områder og aktiviteter ved Institutt for lærerutdanning.

Slik vi vurderer dette nå, vil ILU trekke fram følgende tre risikoområder ift. økonomi:

- Praksisstudier – gjennomføring og eventuell alternativ praksis
- BOA - risiko mht. inntekter og føring av egenbidrag
- Størrelsen på tildelinger over statsbudsjettet (relatert til 5-årig GLU)

ILU har hatt som mål at studentene ikke skal bli forsinket i studentpraksis på grunn av koronasituasjonen. Vi har i perioden lagt til rette med formål at studentenes yrkeskvalifikasjon skal ivaretas og at de skal kunne oppnå studiets samlede læringsutbytte. Dette har vært et krevende arbeid. Vi har avtaler om praksisstudier neste studieår med ca. 140 skoler. Om studentene ikke kan gjennomføre praksis på skolene pga. koronasituasjonen er det uklart hva som vil være de økonomiske forpliktelsene, og det er uklart hva alternativ praksis vil koste.

Videre framover er det usikkert hva som vil være konsekvensene av strenge eller rigide krav om digital undervisning til høsten. Det kan gi økt frafall, sannsynligvis i størst grad for nye studenter og studenter i overganger til mer krevende studier. ILU ønsker å skjerme de mest sårbare studentgruppene, og det betyr å organisere for å ta imot disse innenfor myndighetenes og NTNUs gjeldende smittevernregime, i så stor grad som det er mulig.

Tildelingen over statsbudsjettet relatert til 5-årig GLU er avgjørende for hvordan virksomheten ved ILU vil se ut i årene som kommer. Vi forbereder nå for vekst på grunn av femteåret, hvor vi har estimert mellom 300 og 350 ekstra studenter. Det innebærer blant annet at vi forbereder rekruttering av nye tilsatte. Det er avtalt med fakultetet at dette arbeidet må starte før vi vet størrelsen på finansieringen, og at vi må gjøre nye vurderinger og finne andre løsninger dersom denne veksten ikke vil bli fullfinansiert. For NTNU innebærer usikkerheten f.eks. at vi ikke kan gi tydelige signaler om hvor mye ekstra kontorareal vi vil trenge, før vi kjenner størrelsen på tildelingene.



Relatert til forskning ser vi at koronasituasjonen slår veldig ulikt ut blant våre ansatte. Mens noen får mer tid og ro til forskning, opplever mange det motsatte pga. omstillingen til digital undervisning og flere digitale møter. For å imøtekomme noe av de negative konsekvensene har både instituttets nestleder for forskning og forskningsgruppene utsatt en del av sine aktiviteter, med intensjon om at det vil skape mer ro til digital undervisning. Videre erfarer vi at fagmiljøene har hatt god nytte av DigGiLU-prosjektet, som har gitt kompetanse som gjorde den brå overgangen til digital undervisning noe lettere for mange.

For Matematikksenteret og Skrivesenteret kan vi forvente større avvik i senere tertialrapporteringer. Sentrene er i all hovedsak oppdragsfinansiert og vil på lengre sikt trolig merke flere koronarelaterte konsekvenser. Dette gjelder både for inntekts- og utgiftssiden. Med bakgrunn i andre prioriteringer fra enheten som gir administrativ prosjektstøtte er ikke BOA-tallene oppdatert (jf. neste overskrift) og vi kan derfor ikke gi presis rapportering.

Ved begge sentrene har flere aktiviteter blitt utsatt pga. Covid-19, mens andelen BOA-aktiviteter i samme periode veier opp for det. På sikt forventes lavere driftskostnader (inkl. reise) enn budsjettet for 2020. Sentrene forventer også noe utsatt aktivitet der inntekter kommer i år mens kostnadene blir forskjøvet til 2021.

## Økonomistyring

Se «Utvidet rapportmal» som er vedlagt. Intensjonen er at rapporteringen skal gi et så godt bilde av status nå som det er mulig. For ILU er det her mye som er uavklart. Samlet sett er resultatet 1 mill. under det som er budsjettet, og dette skyldes mindreinntekt på BOA satt imot mindrekostnad på drift.

For BOA har ILU ingen oppdatert informasjon og vi rapporterer derfor de samme tallene som i budsjett. Vi tar til etterretning at prosjektøkonomene prioriterer å jobbe med NFR-søknader og ikke vil være tilgjengelig for å gi annen støtte til instituttet før etter NFR-fristen den 20. mai. Vi har forståelse for at det er viktig å prioritere prosjektsøknader fordi det gir framtidige inntekter. Veldig lite BOA er inntekts- og kostnadsført, og om det hadde vært det så må vi erkjenne at vi er avhengige av bistand fra prosjektøkonom for å gjøre oss kjent med eventuelle avvik, og vurdere og kommentere disse.

## Avslutning

Instituttet er i meget god utvikling med vekst på alle resultatindikatorer og fulgte planlagt strategisk arbeid fram til campus ble stengt. Deretter har blitt store forandringer i

arbeidshverdagen for tilsatte. Det er vanskelig å si allerede nå hvordan det vil slå ut. Vi mener studentene har fått så god oppfølging som mulig, både i undervisning, veiledning og administrativ oppfølging, men det er likevel en fare for økt frafall. Mange har vært nødt til å prioritere undervisning for å få det til å fungere godt. Det kan ha skjedd på bekostning av forskningsomfanget. Våre relasjoner til en lang rekke samarbeidspartnere, inkludert praksisskoler, er delvis satt på vent fordi alle har hatt mer presserende oppgaver. Disse endringene skal ikke ha særlig innvirkning på inntekter og kostnader, annet enn at en del aktivitet i BOA-prosjekter er blitt utsatt, men det kan endre seg framover. Spesielt er vi bekymret for praksisstudiene. Bli det ikke mulig å gjennomføre praksis i skolene kan vi likevel være forpliktet til å betale dem, og skal vi gjennomføre alternativ praksis kan det gi behov for betydelig ekstrainsats eventuelt i form av vikarbruk.

Med hilsen

Torberg Falch  
instituttleder  
Institutt for lærerutdanning

Anita I. Brækken  
rådgiver

Vedlegg

## Instituttets rapport ifm. 1.tertial 2020

Samlet ser tallene for Institutt for lærerutdanning og begge nasjonale sentra slik ut:

K-sted: ILU og nasjonale sentra samlet		Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Ny prognose
Overført (IB)					-49 288 927	-49 288 927
Bevilgning	Bevilgning	-94 482 300	-94 482 300	0	-286 310 000	-286 310 000
	Omfordelt bevilgning	589 941	-33 400	-623 341	1 770 000	590 000
	<b>Sum bevilgning</b>	<b>-93 892 359</b>	<b>-94 515 700</b>	<b>-623 341</b>	<b>-284 540 000</b>	<b>-285 720 000</b>
Andre eksterne og interne inntekter	Sum andre bevilgningsinntekter	-4 957 000	-5 760 000	-803 000	-4 957 000	-5 960 000
	Sum salg, tilskudd og gaver	-1 803 227	-585 408	1 217 819	-6 600 000	-6 450 000
	<b>Sum andre eksterne og interne inntekter</b>	<b>-6 760 227</b>	<b>-6 345 408</b>	<b>414 819</b>	<b>-11 557 000</b>	<b>-12 410 000</b>
Overføring fra BOA	Lønnsoverføring fra BOA	-3 799 626	-5 184	3 794 442	-43 344 270	-46 344 270
	Dekning indirekte kostnader fra BOA	-3 119 639	-1 559 387	1 560 251	-25 528 958	-26 528 958
	<b>Sum overføring fra BOA</b>	<b>-6 919 265</b>	<b>-1 564 571</b>	<b>5 354 694</b>	<b>-68 873 228</b>	<b>-72 873 228</b>
Overføring fra EVU	Lønnsoverføring fra EVU	0	0	0	-1 861 865	-1 861 865
	Dekning indirekte kostnader fra EVU	0	-18 658	-18 658	-2 188 135	-2 188 135
	<b>Sum overføring fra EVU</b>	<b>0</b>	<b>-18 658</b>	<b>-18 658</b>	<b>-4 050 000</b>	<b>-4 050 000</b>
<b>Sum inntekter</b>	<b>-107 571 850</b>	<b>-102 444 337</b>	<b>5 127 513</b>	<b>-369 020 228</b>	<b>-375 053 228</b>	
Investering	<b>Sum investeringer</b>	<b>291 325</b>	<b>629 126</b>	<b>337 802</b>	<b>1 700 000</b>	<b>1 700 000</b>
Lønn	Sum lønnskostnader faste ansatte	92 043 446	92 901 895	858 450	266 751 870	265 200 451
	Sum lønnskostnader midlertidige ansatte	8 766 753	8 701 461	-65 292	25 791 098	25 937 854
	Sum lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	331 746	405 480	73 734	1 049 850	1 049 850
	Sum lønnskostnader oppdragstakere	3 028 375	1 495 978	-1 532 396	13 024 320	13 024 320
	Sum refusjoner og tilskudd	-2 472 895	-3 707 945	-1 235 050	-7 120 285	-7 320 285
	Sum andre lønnskostnader	-278 694	-83 613	195 081	-4 105 594	-3 393 594
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>101 418 731</b>	<b>99 713 257</b>	<b>-1 705 474</b>	<b>295 391 259</b>	<b>294 498 596</b>
	Drift	Driftskostnader (6 art.)	11 169 694	6 543 714	-4 625 980	50 080 000
Reisekostnader (7 art.)	4 829 988	4 477 628	-352 360	13 570 000	13 250 000	
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>15 999 681</b>	<b>11 021 342</b>	<b>-4 978 340</b>	<b>63 650 000</b>	<b>64 894 765</b>	
Internhusleie	<b>Sum internhusleie</b>	<b>7 187 075</b>	<b>7 187 076</b>	<b>1</b>	<b>21 561 226</b>	<b>21 561 226</b>
Egenfinansiering BOA og EVU	Egenfinansiering BOA	1 425 316	3 950 274	2 524 957	8 908 228	12 092 286
	Egenfinansiering EVU	25 000	0	-25 000	50 000	50 000
	Avslutning bidragsprosjekt og interne inntekter/kostnader	0	226 818	226 818	0	0
	<b>Sum egenfinansiering BOA og EVU</b>	<b>1 450 316</b>	<b>4 177 091</b>	<b>2 726 775</b>	<b>8 958 228</b>	<b>12 142 286</b>
<b>Sum kostnader</b>	<b>126 347 129</b>	<b>122 727 892</b>	<b>-3 619 236</b>	<b>391 260 713</b>	<b>394 796 873</b>	
<b>Resultat</b>	<b>18 775 278</b>	<b>20 283 555</b>	<b>1 508 277</b>	<b>22 240 485</b>	<b>19 743 645</b>	
Overført (UB)					-27 048 442	-29 545 282

Største avvikene skyldes *overføringer fra BOA* (periodisert avvik på 5,3 millioner i mindreinntekt) og *egenfinansiering BOA* (reelt avvik på 2,2 million i merkostnad), *lønn oppdragstakere* (periodisert avvik på 1,5 millioner i mindrekostnad) og *kjøp av undervisningstjenester/drift* (periodisert avvik på 4,6 millioner i mindrekostnad). Manglende overføringer på BOA skyldes utilstrekkelig støtte fra fakultetet fra bemanningssiden.

Detaljert gjennomgang av budsjettavvikene pr. kostnadssted følger etter.

## Institutt for lærerutdanning – k-sted 678005

K-sted: 678005		Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Ny prognose
Overført (IB)					-37 447 375	-37 447 375
Bevilgning	Bevilgning	-88 944 809	-88 944 809	0	-269 529 725	-269 529 725
	Omfordelt bevilgning	589 941	-33 400	-623 341	1 770 000	590 000
	<b>Sum bevilgning</b>	<b>-88 354 868</b>	<b>-88 978 209</b>	<b>-623 341</b>	<b>-267 759 725</b>	<b>-268 939 725</b>
Andre eksterne og interne inntekter	Sum andre bevilgningsinntekter	-4 957 000	-5 760 000	-803 000	-4 957 000	-5 960 000
	Sum salg, tilskudd og gaver	-566 667	-30 000	536 667	-2 500 000	-2 500 000
	<b>Sum andre eksterne og interne inntekter</b>	<b>-5 523 667</b>	<b>-5 790 000</b>	<b>-266 333</b>	<b>-7 457 000</b>	<b>-8 460 000</b>
Overføring fra BOA	Lønnsoverføring fra BOA	-2 720 138	-176 269	2 543 869	-31 030 000	-31 030 000
	Dekning indirekte kostnader fra BOA	-2 353 572	-1 581 367	772 205	-19 260 000	-19 260 000
	<b>Sum overføring fra BOA</b>	<b>-5 073 710</b>	<b>-1 757 636</b>	<b>3 316 074</b>	<b>-50 290 000</b>	<b>-50 290 000</b>
Overføring fra EVU	Lønnsoverføring fra EVU	0	0	0	-1 861 865	-1 861 865
	Dekning indirekte kostnader fra EVU	0	-18 658	-18 658	-2 188 135	-2 188 135
	<b>Sum overføring fra EVU</b>	<b>0</b>	<b>-18 658</b>	<b>-18 658</b>	<b>-4 050 000</b>	<b>-4 050 000</b>
<b>Sum inntekter</b>	<b>-98 952 245</b>	<b>-96 544 504</b>	<b>2 407 741</b>	<b>-329 556 725</b>	<b>-331 739 725</b>	
Investering	<b>Sum investeringer</b>	<b>210 870</b>	<b>522 755</b>	<b>311 885</b>	<b>1 300 000</b>	<b>1 300 000</b>
Lønn	Sum lønnskostnader faste ansatte	81 716 343	82 592 193	875 850	237 176 175	235 599 756
	Sum lønnskostnader midlertidige ansatte	6 988 182	6 869 754	-118 428	20 537 809	21 006 565
	Sum lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	331 746	405 480	73 734	1 049 850	1 049 850
	Sum lønnskostnader oppdragstakere	2 908 833	1 360 077	-1 548 756	12 567 320	12 567 320
	Sum refusjoner og tilskudd	-2 402 895	-3 438 397	-1 035 502	-6 970 285	-6 970 285
	Sum andre lønnskostnader	-327 353	-113 854	213 499	-4 252 007	-3 552 007
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>89 214 857</b>	<b>87 675 253</b>	<b>-1 539 604</b>	<b>260 108 862</b>	<b>259 701 199</b>
Drift	Driftskostnader (6 art.)	9 585 785	5 492 133	-4 093 651	45 350 000	45 950 000
	Reisekostnader (7 art.)	3 983 333	3 937 678	-45 655	10 450 000	10 450 000
	<b>Sum driftskostnader</b>	<b>13 569 118</b>	<b>9 429 811</b>	<b>-4 139 307</b>	<b>55 800 000</b>	<b>56 400 000</b>
Internhusleie	<b>Sum internhusleie</b>	<b>7 187 075</b>	<b>7 187 076</b>	<b>1</b>	<b>21 561 226</b>	<b>21 561 226</b>
Egenfinansiering BOA og EVU	Egenfinansiering BOA	1 236 000	2 966 866	1 730 866	7 725 000	9 959 238
	Egenfinansiering EVU	25 000	0	-25 000	50 000	50 000
	Avslutning bidragsprosjekt og interne inntekter/kostnader	0	207 619	207 619	0	0
	<b>Sum egenfinansiering BOA og EVU</b>	<b>1 261 000</b>	<b>3 174 485</b>	<b>1 913 485</b>	<b>7 775 000</b>	<b>10 009 238</b>
<b>Sum kostnader</b>	<b>111 442 920</b>	<b>107 989 380</b>	<b>-3 453 539</b>	<b>346 545 088</b>	<b>348 971 663</b>	
<b>Resultat</b>	<b>12 490 675</b>	<b>11 444 877</b>	<b>-1 045 798</b>	<b>16 988 363</b>	<b>17 231 938</b>	
Overført (UB)					-20 459 011	-20 215 436

Hittil: 1 million i avvik (resultatforbedring) skyldes primært mindreinntekt på BOA satt imot mindre kostnad på drift.

### Inntekter og BOA

- Økte inntekter ifm. praksismidler. Dette skyldes at bevilgningen over statsbudsjettet er økt. Prognosen justeres opp med 1 million.
- 3,3 million periodiseringsavvik på lønnsoverføring BOA og 1,7 million periodiseringsavvik på egenfinansiering BOA skyldes manglende omposterings fra prosjektøkonom-side.
- 2,2 millioner i reelt avvik på egenfinansiering BOA. Dette skyldes ikke-ført egenfinansiering for 2019 for FUS-prosjektet. Prognosen justeres ned deretter.

### Bemanning og lønnskostnader

- Lite avvik på fast lønn (overforbruk) og midlertidig lønn (midreforbruk).
- Etter reduksjon av lønnsvekstprosenten (fra 3,6% til 2%) fra NTNU sentralt og gjennomgang av bemanningsplanen blir prognosen justert som følgende:
- Prognosejustering fast lønn (inkl. justering for lønnsvekst): 1,5 million (mindreforbruk)
- Prognosejustering midlertidig lønn (inkl. justering for lønnsvekst): ca 0,5 million (merkostnad) – 1,2 mill økning for vikarer og 754' reduksjon for andre midlertidige.

- Lønn gjesteforelesere – avvik på 1,6 million (mindrekostnad) skyldes periodisering (budsjettert med etterslep ifm. 2019-kostnader, men alle disse var registrert før jul 2019)
- Lønn refusjoner – avvik på 1 million (merinntekt) – foreløpig ingen endring i prognose, da refusjonsøkonomien er svært uforutsigbar i 2020 pga. korona-situasjonen og endring i fraværsrettigheter.

#### *Kostnader – investering, drift, reise*

- Investering – (internt kjøp av utstyr) – økte kostnader, ikke korona-relatert anses som periodiseringsavvik.
- Drift:
  - o 0,5 million i periodiseringsavvik skyldes i hovedsak at det er gjort nødvendige og større campusrelaterte innkjøp ifm. samlokalisering (tvist om kostnads plassering)
  - o 0,2 million i periodiseringsavvik skyldes at det er overført midler til forvaltning av de egenutviklede IT-systemene/administrative systemene Praksisweb/praksisplanlegger, IT forvaltning overtar drift av dette
  - o 0,4 million i periodiseringsavvik skyldes avbestilt konferanse (korona-relatert)
  - o 4,6 million i periodiseringsavvik (kjøp av undervisningstjenester) skyldes forsinket faktura fra Trondheim kommune gjeldende høst 2019. Dette er på vei nå. Vi venter også ekstrakostnader ifm. vår 2019 på samme faktura – prognosen justeres ned med 0,6 million (merkostnad)
- Reiser – avvik skyldes nedgang i reiseaktivitet delvis oppveid med irreversible reisekostnader.

#### *Endring av prognose*

- Årsprognose nedjustert med 0,2 million, dette er effekt av økte inntekter på ca 2,2 million oppveid med økte kostnader (egenfinansiering BOA på 2,2 million og noe drift).

## Matematikksenteret – k-sted 678030

K-sted: 678030		Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Ny prognose
Overført (IB)					-7 341 338	-7 341 338
Bevilgning	Bevilgning	-3 157 226	-3 157 226	0	-9 567 350	-9 567 350
	Omfordelt bevilgning	0	0	0	0	0
	<b>Sum bevilgning</b>	<b>-3 157 226</b>	<b>-3 157 226</b>	<b>0</b>	<b>-9 567 350</b>	<b>-9 567 350</b>
Andre eksterne og interne inntekter	Sum andre bevilgningsinntekter	0	0	0	0	0
	Sum salg, tilskudd og gaver	-1 148 778	-635 408	513 370	-3 200 000	-3 280 000
	<b>Sum andre eksterne og interne inntekter</b>	<b>-1 148 778</b>	<b>-635 408</b>	<b>513 370</b>	<b>-3 200 000</b>	<b>-3 280 000</b>
Overføring fra BOA	Lønnsoverføring fra BOA	-668 374	353 496	1 021 870	-7 624 480	-10 624 480
	Dekning indirekte kostnader fra BOA	-485 809	23 330	509 139	-3 975 520	-4 975 520
	<b>Sum overføring fra BOA</b>	<b>-1 154 182</b>	<b>376 826</b>	<b>1 531 009</b>	<b>-11 600 000</b>	<b>-15 600 000</b>
Overføring fra EVU	Lønnsoverføring fra EVU	0	0	0	0	0
	Dekning indirekte kostnader fra EVU	0	0	0	0	0
	<b>Sum overføring fra EVU</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum inntekter</b>	<b>-5 460 186</b>	<b>-3 415 807</b>	<b>2 044 379</b>	<b>-24 367 350</b>	<b>-28 447 350</b>	
Investering	<b>Sum investeringer</b>	<b>55 161</b>	<b>75 779</b>	<b>20 618</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
Lønn	Sum lønnskostnader faste ansatte	6 336 216	6 333 059	-3 157	17 886 413	17 716 413
	Sum lønnskostnader midlertidige ansatte	1 320 468	1 405 352	84 885	4 178 346	3 502 346
	Sum lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	0	0	0	0	0
	Sum lønnskostnader oppdragstakere	109 723	78 252	-31 471	240 000	240 000
	Sum refusjoner og tilskudd	0	-124 253	-124 253	0	-200 000
	Sum andre lønnskostnader	13 531	22 861	9 330	40 691	132 691
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>7 779 938</b>	<b>7 715 272</b>	<b>-64 666</b>	<b>22 345 450</b>	<b>21 391 450</b>
Drift	Driftskostnader (6 art.)	694 913	963 863	268 950	3 180 000	4 144 765
	Reisekostnader (7 art.)	667 640	385 851	-281 789	2 500 000	2 300 000
	<b>Sum driftskostnader</b>	<b>1 362 552</b>	<b>1 349 714</b>	<b>-12 839</b>	<b>5 680 000</b>	<b>6 444 765</b>
Internhusleie	<b>Sum internhusleie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Egenfinansiering BOA og EVU	Egenfinansiering BOA	0	20 776	20 776	0	0
	Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0
	Avslutning bidragsprosjekt og interne inntekter/kostnader	0	19 198	19 198	0	0
	<b>Sum egenfinansiering BOA og EVU</b>	<b>0</b>	<b>39 974</b>	<b>39 974</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum kostnader</b>	<b>9 197 652</b>	<b>9 180 738</b>	<b>-16 914</b>	<b>28 225 450</b>	<b>28 036 215</b>	
<b>Resultat</b>	<b>3 737 466</b>	<b>5 764 931</b>	<b>2 027 465</b>	<b>3 858 100</b>	<b>-411 135</b>	
Overført (UB)					-3 483 238	-7 752 473

Hittil: 2 million i avvik (resultat forverring) primært pga manglende inntekter på BOA/kurs. Tilbud av kurs har gått ned for å frigi kapasitet til mer BOA-aktivitet. Reel økning i BOA-aktivitet vises ikke i regnskapet enda.

## Inntekter og BOA

- 1,5 million i periodiseringsavvik skyldes manglende omposteringer fra prosjektøkonomen
- Prognosen justert opp med 4 million for å ta høyde for ny tildelte prosjekt

## Bemanning og lønnskostnader

- Lite avvik fra årsbudsjettet
- Prognosen justert med ca 1 million (mindrekostnad). Dette pga lavere bruk av midlertidige (oppsigelser) og økte lønnsrefusjoner (sykdom)

## Kostnader – investering, drift, reise

- Økning i bruk av konsulenttenester/drift. Dette er knyttet til arbeid med websidene. Prognosen justeres ned med ca 1 million for å ta høyde for dette.
- Mindre reisekostnader (kansellering av konferanser pga korona). Prognosen justeres opp med 0,2 million.

## Endring av prognose

- Årsprognosen er justert opp med 4 million (merinntekt), skyldes hovedsakelig BOA.

## Skrivesenteret – k-sted 678040

K-sted: 678040		Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Ny prognose
Overført (IB)					-4 500 214	-4 500 214
Bevilgning	Bevilgning	-2 380 265	-2 380 265	0	-7 212 925	-7 212 925
	Omfordelt bevilgning	0	0	0	0	0
	<b>Sum bevilgning</b>	<b>-2 380 265</b>	<b>-2 380 265</b>	<b>0</b>	<b>-7 212 925</b>	<b>-7 212 925</b>
Andre eksterne og interne inntekter	Sum andre bevilgningsinntekter	0	0	0	0	0
	Sum salg, tilskudd og gaver	-87 782	80 000	167 782	-900 000	-670 000
	<b>Sum andre eksterne og interne inntekter</b>	<b>-87 782</b>	<b>80 000</b>	<b>167 782</b>	<b>-900 000</b>	<b>-670 000</b>
Overføring fra BOA	Lønnsoverføring fra BOA	-411 114	-182 411	228 703	-4 689 790	-4 689 790
	Dekning indirekte kostnader fra BOA	-280 258	-1 351	278 908	-2 293 438	-2 293 438
	<b>Sum overføring fra BOA</b>	<b>-691 372</b>	<b>-183 762</b>	<b>507 611</b>	<b>-6 983 228</b>	<b>-6 983 228</b>
Overføring fra EVU	Lønnsoverføring fra EVU	0	0	0	0	0
	Dekning indirekte kostnader fra EVU	0	0	0	0	0
	<b>Sum overføring fra EVU</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum inntekter</b>	<b>-3 159 420</b>	<b>-2 484 027</b>	<b>675 393</b>	<b>-15 096 153</b>	<b>-14 866 153</b>	
Investering	<b>Sum investeringer</b>	<b>25 294</b>	<b>30 593</b>	<b>5 299</b>	<b>200 000</b>	<b>200 000</b>
Lønn	Sum lønnskostnader faste ansatte	3 990 887	3 976 644	-14 243	11 689 282	11 884 282
	Sum lønnskostnader midlertidige ansatte	458 103	426 355	-31 748	1 074 943	1 428 943
	Sum lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	0	0	0	0	0
	Sum lønnskostnader oppdragstakere	9 818	57 649	47 831	217 000	217 000
	Sum refusjoner og tilskudd	-70 000	-145 295	-75 295	-150 000	-150 000
	Sum andre lønnskostnader	35 128	7 380	-27 748	105 722	25 722
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>4 423 936</b>	<b>4 322 732</b>	<b>-101 203</b>	<b>12 936 947</b>	<b>13 405 947</b>
Drift	Driftskostnader (6 art.)	888 996	87 718	-801 278	1 550 000	1 550 000
	Reisekostnader (7 art.)	179 015	154 099	-24 916	620 000	500 000
	<b>Sum driftskostnader</b>	<b>1 068 011</b>	<b>241 817</b>	<b>-826 194</b>	<b>2 170 000</b>	<b>2 050 000</b>
Internhusleie	<b>Sum internhusleie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Egenfinansiering BOA og EVU	Egenfinansiering BOA	189 316	962 632	773 316	1 183 228	2 133 048
	Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0
	Avslutning bidragsprosjekt og interne inntekter/kostnader	0	0	0	0	0
	<b>Sum egenfinansiering BOA og EVU</b>	<b>189 316</b>	<b>962 632</b>	<b>773 316</b>	<b>1 183 228</b>	<b>2 133 048</b>
<b>Sum kostnader</b>	<b>5 706 557</b>	<b>5 557 774</b>	<b>-148 783</b>	<b>16 490 175</b>	<b>17 788 995</b>	
<b>Resultat</b>	<b>2 547 137</b>	<b>3 073 747</b>	<b>526 610</b>	<b>1 394 022</b>	<b>2 922 842</b>	
Overført (UB)					-3 106 192	-1 577 372

Hittil: 0,5 million i avvik (resultatforverring). Skyldes primært mindreinntekt på BOA.

### Inntekter og BOA

- 0,5 million i periodiseringsavvik (overføring fra BOA) og 0,7 million i periodiseringsavvik (egenfinansiering BOA) skyldes manglende omposteringer fra prosjektøkonomen
- Prognosen justeres ned med 0,9 million for å ta høyde for ikke-ført egenfinansiering for 2019 på FUS-prosjektet

### Bemanning og lønnskostnader

- Lite avvik fra årsbudsjettet
- Liten prognosejustering etter gjennomgang av lønnskostnader i bemanningsplan

### Kostnader – investering, drift, reise

- Periodisk avvik i driftskostnader (ca 0,8 million i mindrekostnad) skyldes forsinkelser i arbeid med websider
- Noe av reisevirksomheten blir redusert i høst – prognosen settes ned med ca 0,1 million

### Endring av prognose

Årsprognosen er justert ned med 1,5 million (merkostnad), skyldes hovedsakelig økt egenfinansiering av BOA og oppjustering i lønnskostnader

---

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU D11/20 EVU og oppdragsvirksomhet ved ILU og ved NTNU

*Hensikt: Instituttstyret drøfter saken på bakgrunn av innspill i styremøte den 16. april 2020. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.*

#### Vedlegg:

- Saksnotat om organisering av EVU og oppdragsvirksomhet ved Institutt for lærerutdanning og ved NTNU

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Sverres gate 12	+47 73590400	Anita I. Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.



# Om organisering av EVU og oppdragsvirksomhet ved Institutt for lærerutdanning og ved NTNU

## 1. Bakgrunn

Dette saksnotatet har som formål å besvare et innspill fra instituttstyret ved Institutt for lærerutdanning (ILU). I styremøtet 16. april 2020 framkom ønske om å diskutere om instituttet kunne ha fordeler av en egen oppdragsenhet. Dette er et stort og omfattende organisatorisk spørsmål, som må sees i sammenheng med hvordan etter- og videreutdanning (EVU) organiseres i NTNU som helhet.

## 2. Kort om innholdet i dokumentet

Ved NTNU er EVU og livslang læring definert som kjerneoppgaver ved å være integrert i utdannings- og læringsmiljøstrategien. Saksnotatet gjør rede for ulike typer samarbeid som er etablert både i og utenfor NTNU innafor skole- og utdanningsområdet, og orienterer kort om hvilke organisatoriske enheter som i dag finnes innafor NTNU samlet, som ivaretar alle ulike aspekter av NTNUs EVU-virksomhet. Vi gir også en kort beskrivelse av to ulike modeller for organisering av oppdrags-EVU ved to andre institusjoner.

Notatet starter med noen definisjoner, fordi det er relevant at vi avgrensner og tydeliggjør hva saksdokumentet omfatter.

## 3. Definisjoner

Det er nødvendig å definere hvilke typer samarbeid det her er snakk om. Notatet avgrensnes til å omfavne etter- og videreutdanning og her tar vi utgangspunkt i NTNUs sin definisjon slik vi bl.a. finner den i Reitan-utvalgets rapport datert 1.12.2018<sup>1</sup>. Utdrag fra Reitan-rapporten, s. 2:

«Utvalget skiller i rapporten mellom begrepene etterutdanning og videreutdanning. EVU brukes som samlebetegnelse for både etterutdanning og videreutdanning. Videreutdanning er fag/emner som gir formell kompetanse på universitets- eller høyskolenivå og studiepoeng innenfor eller utenfor gradssystemet. Videreutdanninger er ment å tilpasses samfunnet og arbeidslivets behov, og tar opp kvalifiserte kandidater på eget opptak. Etterutdanning er kurs som gir vedlikehold og oppdatering av kompetanse innenfor et område eller stilling uten å gi formell kompetanse. Etterutdanning er kortere kurs som ikke avsluttes med eksamen eller gir studiepoeng, og som ikke inngår i et gradssystem.»

Ved ILU har vi mange ulike typer etterutdanning, dette vil vi komme tilbake til senere i dokumentet. Ved ILU benyttes sjelden begrepet «kurs», som vi mener kan oppfattes som enveis og passiv aktivitet. Innenfor fagområdet skole og utdanning benyttes begreper som utviklingsprosjekter, fagdager osv. som indikerer at aktiviteten

---

<sup>1</sup> Rapport om Framtidig utvikling og organisering av NTNUs EVU-virksomhet (rapport fra Reitan-utvalget)

forventer deltakeraktivitet og flerveis dialog. Dette gjorde vi også rede for i vårt høringssvar på Reitan-rapporten i mars 2019 (utdrag, s. 2):

En mindre kjent (nasjonal) satsing har vært den skolebaserte kompetanseutviklingen som ved NTNU og andre institusjoner er klassifisert som etterutdanning. Etterutdanning er ikke bare «kortere kurs», jf. Reitan-rapporten. (...) Ulike deler av våre fagmiljøer har i en femårsperiode vært med på den nasjonale satsingen på ungdomstrinnet. ILUs fusjonerte miljøer har siden 2013, basert på Meld.St. 22 (2010-2011), vært aktive faglige veiledere i satsingen Ungdomstrinn i utvikling. Aktiviteten (...) inngår i samfunnsoppdraget og er reflektert i våre strategier og handlingsplaner. Denne type skolebasert etterutdanning involverer UH-sektoren og nasjonale sentra som f.eks. Skrivesenteret og Matematikksenteret (som begge tidligere var organisert iht. universitets- og høyskolelovens § 1-4 (4) og nå er en del av ILU). Etterutdanningen kan beskrives som faglig støttet prosessutvikling, hvor vi over tid bistår i skolebaserte kompetanseutviklingsprosesser (SKU), der hele skolen og personalet inngår. Et kjennetegn ved denne type etterutdanning er at den foregår ute i skolene, dvs. på egen arbeidsplass, med varighet 1–1,5 år. Formålet er å få til varige endringer i organisasjonen. Slike flerårige engasjement gir oss verdifulle nettverk og tilgang til forskningsarenaer, ut over f.eks. universitetsskolesamarbeidet. (...) ILU mener slik satsing er verdifull og riktig, og siden SKU verken er videreutdanning eller forskning, mener vi det må inkluderes i NTNUs definisjon av «etterutdanning».

Et aktuelt eksempel i dag er desentralisert kompetansemodell, DEKOM, som handler om lokale skoleutviklingsprosjekter og som forutsetter at f.eks. hele skolen, hele personalet eller hele faggrupper inngår i utviklingsarbeidet. Også i DEKOM vil et kjennetegn være at aktivitetene foregår på arbeidsplassen. Vår definisjon av EVU inkluderer både eksternfinansierte oppdrag og egenfinansierte initiativ. Det innebærer samtidig at forskningsprosjekter både i smal og vid forstand, ikke omfattes av dette saksnotatet.

Basert på ovennevnte kan vi stille oss bak definisjonen av etterutdanning slik vi finner den i strategien for yrkesfaglærerløftet:

«Med etterutdanning menes all planlagt og systematisk kompetanseutvikling som ikke gir studiepoeng. Etterutdanningen kan være individuell, gruppebasert eller skolebasert.» (Kunnskapsdepartementet (2015) *Yrkesfaglærerløftet – for fremtidens fagarbeidere*, s. 15)

#### 4. Eksterne aktører som gir føringer for EVU og oppdrag ved ILU

Utdanningsdirektoratet (Udir) er KDs tøvende organ for barnehage, skole og fagopplæring og skal sette opplæringspolitikken ut i praksis. Udir er dermed vår fremste premissleverandør for EVU og opptrer operativt på vegne av myndighetene. Eksempler på områder for samarbeid følger senere i kapitlet.

Fylkesmannen er statens representant i fylket, med ansvar å følge opp vedtak, mål og retningslinjer fra Storting og regjering. For oppvekst- og utdanningsområdet har Fylkesmannen i Trøndelag bl.a. gjennom DEKOM et nært samarbeid med ILU og her inngår også våre to nasjonale sentra.

Trøndelag fylkeskommune har ansvaret for den videregående opplæringen i fylket. Når det gjelder DEKOM for yrkesfag, går midlene fra Udir direkte til fylkeskommunen,

og det betyr at fylkesmannen ikke er involvert i denne strategien (mer om strategi for yrkesfag lenger ut i dokumentet). Store skoleutviklingsprosjekt som SKUV<sup>2</sup> er et samarbeid mellom fylkeskommunen og ILU. Fylkeskommunen deltar i Universitetsskolesamarbeidet i Trondheim (USSiT). I USSiT deltar også Trondheim kommune. Hensikten med Universitetsskolesamarbeidet er å fremme samarbeid mellom universitet og universitetsskoler om forskning og utviklingsarbeid, med mål om en framtidrettet skole og lærerutdanning med best mulig læring for elever og studenter. Kjernen i samarbeidet er dermed samskapt forskning med relevans for lærerutdanning og skole.

Både kommuner og fylkeskommunen deltar som skoleeiere i direkte samarbeid i DEKOM og i andre former for samarbeid, og bidrar dermed til å legge føringer for en del av EVU-aktivitetene som ILU inngår i.

## 5. ILUs organisering av ulike typer EVU-aktiviteter

Institutt for lærerutdanning har 8 fagseksjoner, 2 nasjonale sentra og en administrasjon. EVU-aktiviteter foregår i alle fagseksjonene og i sentrene, og relevant fagnær støtte gis av administrasjonen. En betydelig andel av disse aktivitetene gjøres på bakgrunn av samarbeid med andre, både eksterne miljøer utenfor NTNU (skole- og utdanningsområdet) så vel som andre institutt ved NTNU (andre fagmiljø). Når det gjelder vår egen deltakelse, leveres tyngdepunktet av videreutdanninger (studiepoenggivende) av ansatte i fagseksjonene, mens de to nasjonale sentrene tradisjonelt har levert mest etterutdanning. Bakgrunnen for forskjellene har i stor grad sammenheng med de nasjonale sentrenes tidligere organisering, som gjøres nærmere rede for nedenfor.

Instituttet utdanner lærere og ledere til skolen, og EVU er en naturlig del av samfunnsoppdraget vårt. ILU representerer fagområder som har utstrakt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, og denne dynamikken reflekteres i hvordan EVU oppstår og prioriteres. Samtidig er vår EVU-aktivitet forankret i nasjonal politikk. Dette samspillet og avhengigheten til omgivelsene er i tråd med anvendt organisasjonsteori for offentlig sektor, faglig forankret i statsvitenskap og med særlig fokus på offentlig sektors organisering og virkemåte (Christensen et al. 2015). Vi ser på offentlig sektors multifunksjonelle egenskaper som systemtrekk, og hvor den eneste farbare måten å møte dem på, er gjennom samarbeid om felles interesser og mål. Parallelt kan vi finne slik tenking blant annet i skandinaviske studier av modeller for partnerskap og relevans i lærerutdanningene; relevans ved å utvikle langsiktige, bindende samarbeid som er av gjensidig verdi for skolen og universitetet, og som bidrag til at lærerstudentene eksponeres for både faglig disiplin kompetanse og profesjonskompetanse. Det doble formålet (gjensidig læring) og forventning om samskaping der alle parter har ulike roller i samarbeidet, har de senere årene fått større betydning innafor fagområder i skole- og utdanningsfeltet.

---

<sup>2</sup> SKUV = skolebasert kompetanseutvikling i vurdering. Et fireårig prosjekt som omfatter alle vgs i Trøndelag fylke.

I arbeidet med ny UH-lov trekkes samarbeid med relevante aktører fram som et virkemiddel for å styrke virksomhetens kvalitet og relevans, og denne formuleringen foreslås som en egen separat bokstav under «Institusjonens oppgaver» (tidligere «Institusjonens virksomhet» § 1-2, forslag i ny lov 2-1). I NTNUs høringsinnspill foreslås at denne bokstaven utvides til «samarbeide med relevante aktører for å styrke virksomhetens kvalitet og relevans og for å bidra til at kunnskap tas i bruk for utvikling i samfunnet.» Sistnevnte er knyttet til NTNUs forståelse av at bidrag til innovasjon ofte er et resultat av et kontinuerlig samspill med samfunnet og andre virksomheter.

### De nasjonale sentrene

Fra 1. januar 2018<sup>3</sup> ble Matematikksenteret og Skrivesenteret overført fra KD til NTNU, fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, og organisatorisk plassert ved Institutt for lærerutdanning. Det faglige ansvaret for sentrene ble fra denne dato lagt til ILU. Målgruppen for de nasjonale sentrene er lærerutdanningene, skole- og barnehageeiere, ledere og ansatte i skolen, barnehagen og PP-tjenesten. Sentrene er tett knyttet til skolen og praksisfeltet, og arbeider forsknings- og praksisbasert. Sentrenes virksomhet er landsdekkende, og en viktig oppgave er å støtte barnehager og skoler i kompetanseutviklingsarbeid og i å tolke, forstå og operasjonalisere rammeplanen og læreplanverket. De nasjonale sentrene er i all hovedsak oppdragsfinansiert (men har etter overføringen også en grunnbevilgning som har blitt tildelt gjennom tildelingsbrevet til NTNU fra KD, jf. statsbudsjettet). Skrivesenteret og Matematikksenteret utgjør en viktig del av ILUs og NTNUs etter- og videreutdanningsaktiviteter.

ILUs handlingsplaner har som mål at sentrene skal være integrerte enheter i ILU og samtidig styrke sine nasjonale roller. I våre handlingsplaner er også vektlagt å arbeide med hvordan kvaliteten i *alle* studieprogram kan økes gjennom konkrete samarbeid på tvers, blant annet ved at Skrivesenteret og Matematikksenteret i større grad bidrar inn mot instituttets utdanninger. Tilsvarende er det et mål å styrke forskningskompetansen ved sentrene, hvor hensikten er å befeste sentrenes rolle som nasjonale aktører som bidrar til kunnskapsutvikling og innovasjon i skoler og lærerutdanning. ILU har med andre ord tatt ulike grep som vi ser har innvirkning på sentrenes involvering i instituttets EVU-aktiviteter, blant annet ved en svak dreining mot mer videreutdanning der de for eksempel er involvert i lærerspesialistutdanning både internt og eksternt. Noen av sentrenes aktiviteter er redegjort for utover i dokumentet.

## 5.1 Generelt om videreutdanning ved ILU

Videreutdanninger utgjør omlag 15 % av instituttets samlede studiepoengproduksjon. Ifølge Reitan-utvalgets rapport hadde ILU 1/4 av all videreutdanning på NTNU i 2017, målt i studiepoengproduksjon. Dette gjør ILU til det klart største instituttet på videreutdanning ved NTNU. Vi har kunnet planlegge våre videreutdanningsaktiviteter i et langsiktig perspektiv på grunn av nasjonale strategier som kompetanse for

---

<sup>3</sup> Styret NTNU S-sak 38/17

kvalitet, yrkesfaglærerløftet, rektorutdanningen og lærerspesialistordningen. Videreutdanning av lærere og skoleledere har vært en mangeårig nasjonal satsing, og målsettingen fra myndighetene og partene i samarbeidet er at satsingen skal bli varig. Generelt er det slik at alle aktiviteter krever langsiktighet for at det kan bygges opp relevante fagmiljø. ILU jobber systematisk med EVU, dette er reflektert i vår strategi og handlingsplaner, og blant annet gjennom universitetsskolesamarbeidet og universitetskommuneprosjektet. I de påfølgende avsnitt nevnes noen av de aktuelle satsningene som ligger til grunn for våre videreutdanningsaktiviteter.

### Kompetanse for kvalitet (KFK)

KFK er en varig strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere. Ved å ta inn ordet «varig» er formålet at planlegging av videreutdanning i skolene og utvikling av tilbud ved universiteter og høyskoler skal ha et lengre perspektiv. Inneværende strategi har et tiårsperspektiv. Strategien er utviklet i et samarbeid mellom KS, arbeidstakerorganisasjonene, lærerutdanningene og KD. Det operative arbeidet med strategien koordineres av Utdanningsdirektoratet (Udir). Udir gir føringer for alle tilbudene innenfor Kompetanse for kvalitet både med tanke på opptak, studieplasser og tilbudets innhold.

Ved opptak til tilbudene må søknaden først godkjennes hos skoleeier og Udir før NTNU foretar selve opptaket i tråd med opptakskravene til hvert tilbud. Gjennom utlysning og tilsagn av studietilbud gir Udir føringer for antall studieplasser og noen føringer for innhold i studiene, som skal sikre at tilbudene blir like hos de ulike tilbyderne. NTNU har cirka 30 ulike studietilbud i KFK-porteføljen og tok høsten 2019 opp nesten 1000 nye studenter. De fleste studietilbudene går over to semester.

### Nasjonal rektorutdanning

Den nasjonale rektorutdanningen hadde ny utlysning i 2019 for perioden 2020-2025. NTNU v/ILU fikk tilslag og det er inngått ny avtale mellom Udir og NTNU ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap. Prosjektet eies av NTNU og ledes både faglig og administrativt av Institutt for lærerutdanning. NTNU underskrev i april 2020 avtale om samarbeid om felles leveranse med Universitetet i Tromsø (UiT) og Nord Universitet, under paraplyen «NTNU-nettverket». Avtalen innebærer at rektorutdanningen tilbys for studenter med Trondheim, Bodø eller Tromsø som studiesteder. NTNU tar i 2020 opp kull nummer 11 på den nasjonale rektorutdanningen. Årets kull har 45 studenter i Trondheim, 29 i Bodø og 41 i Tromsø som alle tar 30 studiepoeng over tre semester. Det er et krav fra myndighetene at den nasjonale rektorutdanningen må kunne innpasses i en masterutdanning i ledelse.

### Yrkesfaglærerløftet

Yrkesfaglærerløftet (Kunnskapsdepartementet, 2015) er en egen strategi initiert av Kunnskapsdepartementet<sup>4</sup>, som sammenfatter eksisterende og framtidige tiltak rettet mot yrkesfaglærere. Satsningen skal både øke rekrutteringen, sikre kvalitet og relevans i yrkesfaglærerutdanningene, og bidra til å gi lærere på yrkesfag samt

---

<sup>4</sup> Kunnskapsdepartementet (2015) Yrkesfaglærerløftet – for fremtidens fagarbeidere

instruktører og faglige ledere i en bedrift muligheter for kompetanseutvikling. ILU er involvert i fem videreutdanningstilbud innenfor yrkesfaglærerløftet, ofte i samarbeid med andre institutter ved NTNU.

### Lærerspesialistutdanningene

Bakgrunnen for denne ordningen finner vi i strategien *Lærerløftet - På lag for kunnskapsskolen* (Kunnskapsdepartementet, 2014). En lærerspesialist skal – ifølge rammeverket for funksjonsstillingen – blant annet være faglig oppdatert innenfor skoleutvikling, forskning, fagdidaktikk og ny undervisningspraksis og ha et ansvar for å bidra til den kollektive kompetansen og utviklingen på egen skole. Målsettingen er å gi lærere nye utfordringer og profesjonell videreutvikling, samtidig som de fortsetter i klasserommet. NTNU deltok i utviklingen og pilotering av et formelt kvalifiseringsløp for lærerspesialister i norsk og matematikk fra 2016.

NTNU tilbyr i dag lærerspesialistutdanninger i begynneropplæring (1.- 4. trinn), i matematikkdiraktikk (8.- 13. trinn) og i bygg- og anleggsteknikk. Studiene er på masternivå og går over to studieår (til sammen 60 studiepoeng). ILU er involvert i alle lærerspesialistutdanningene, i samarbeid med andre institutter ved NTNU. I tillegg tilbyr ILU en mastergrad i lærerspesialist, som er masteroppgave i tillegg til videreutdanningen på 60 studiepoeng.

### Annen videreutdanning ved NTNU, hvor ILU bidrar

I tillegg til det som direktefinansieres av Utdanningsdirektoratet gjennom KFK-strategien, tilbyr NTNU i samarbeid med KOMPIS (mer om KOMPIS og NTNU Videre i neste kapittel) og med administrativ støtte fra seksjon for etter- og videreutdanning (forkortet NTNU Videre), samlings- og nettbaserte videreutdanninger for lærere, rådgivere, veiledere og skoleledere innenfor rammene av ordinære studietilbud. De fleste av tilbudene har studieavgift som tilsvarer 49 % av beregnede kostnader basert på NTNUs modell for kostnadsberegning, og noen inntekter knyttet til studiepoengproduksjonen.

Emnet Utdanningsvalg (30 stp.) er utviklet i samarbeid med Trondheim kommune og er et eksempel på videreutdanninger som er initiert av skoleeier og utviklet i samarbeid med kommune eller fylke som skoleeier. Studietilbudet gir undervisningskompetanse i faget utdanningsvalg på 8. – 10. trinn.

ILU har utviklet og gjennomført en serie desentral arkivutdanning på oppdrag fra Norsk Helsearkiv på Tynset. Arkivet har til formål å langtidsbevare helsedata og digitalt tilgjengeliggjøre helseopplysninger til forskning mm. ILU gjennomførte i 2018-2019 tre emner i arkivutdanning over 3 semestre (45 stp.) i tilknytning til etableringen av helsearkivet. Det er mulig å innpasse emnene i en bachelor i arkiv- og samlingsforvaltning ved ILU. Vår erfaring er at denne utdanningen er arbeidslivsrelevant i et livslang-læring-perspektiv på bakgrunn av vektingen av digital langtidslagring av elektroniske arkiv, og samarbeidet vi har med Institutt for datateknologi og informatikk. Den desentrale arkivutdanningen, bacheloren og nå sist en master i arkiv- og dokumentasjonsforvaltning, er oppstått som følge av tett og nær kontakt og samarbeid mellom våre fagmiljøer og arbeidslivet.

### Master i skoleutvikling og utdanningsledelse

Masterprogram i skoleutvikling og utdanningsledelse er et erfaringsbasert deltidsstudium som går over tre år (90 stp.). Den nasjonale rektorutdanningen kan inngå som de første 30 studiepoeng i denne masteren. ILUs og NTNUs fagmiljø tilbyr også Digitalisering og ledelse i skolen (15 stp.) som er utviklet med tanke på å kunne innpasses i master i skoleutvikling og utdanningsledelse.

### 5.2 Generelt om etterutdanning ved ILU

Omfanget av etterutdanning ved ILU har vært økende de senere årene. Etter at DEKOM ble innført (se avsnittet nedenfor) har etterutdanning vært økende, og både DEKOM i skolen og DEKOM for yrkesfagene har bidratt til at det er større fokus på etterutdanning og skoleutvikling. I tillegg har omfanget av etterutdanning ved ILU økt betraktelig fordi Matematikksenteret og Skrivesenteret nå er en del av vårt institutt. I kommende avsnitt nevnes noen av de aktuelle satsningene som ligger til grunn for våre etterutdanningsaktiviteter.

#### DEKOM i skolen

DEKOM er forkortelse for desentralisert kompetansemodell. Ordningen kom i 2017 og er dermed en relativt ny modell for kompetanseutvikling i skole og barnehage. Modellen skal bidra til at skoleeiere gjennomfører kompetanseutviklingstiltak ut fra egne behov, og den skal støtte opp under kommuners og fylkeskommuners ansvar for kvalitetsutvikling i skole/barnehage. Udir legger til grunn at barnehage- og skoleeiere må samarbeide i hensiktsmessige nettverk seg imellom og med UH-institusjoner, og det legges vekt på det doble formålet, som innebærer at samarbeidet skal gi både skoleutvikling og økt kvalitet i lærerutdanning. Statlige midler overføres til kommunene og fylkeskommunene via fylkesmannen, som har en koordinerende rolle i de regionale kompetansenettverkene. Et kjennetegn ved DEKOM i Trøndelag («Trøndelagsmodellen») er formen på samarbeidet mellom kompetansenettverkene og UH. Det består av «utviklingspartner 1» (UP 1), som følger nettverket over tid og bidrar inn i drøftinger om behov og prioriteringer, og «utviklingspartner 2» (UP 2), som bidrar med en mer spisset kompetanse for å styrke nettverkene faglig. UP 2 kan bidra over en kortere, mer definert tidsperiode. I andre fylker er arbeidet med DEKOM organisert annerledes, men felles er det doble formålet og det langsiktige samarbeidet mellom UH og skolene. Gjennom å involvere fagpersoner fra alle fagseksjonene på instituttet i arbeidet med DEKOM ivaretar vi det doble formålet, som for ILU betyr å styrke samarbeidet mellom lærerutdanningen og praksisfeltet og utvikle ILUs rolle som utviklingsaktør i skolen.

Matematikksenteret og Skrivesenteret er sentrale deltakere i DEKOM, og ansatte ved sentrene er utviklingspartnere for kommuner og nettverk som ønsker å komme i gang med utviklingsarbeid innenfor sentrenes fagområder. En av DEKOM-målsettingene i våre handlingsplaner er å ha samarbeid med flere regioner. Sentrene bidrar til at ILU er en nasjonal aktør i DEKOM.

#### DEKOM for yrkesfag

Dette er en ny ordning som trådte i kraft høsten 2019. DEKOM for yrkesfag er

etterutdanningstiltak innenfor de yrkesfaglige programområdene. Her er ILU i samarbeid med andre institutt involvert i tilbud innenfor programmering for lærere ved de tekniske fagene. DEKOM for yrkesfag er basert på Yrkesfaglærerløftet og skal bygge opp under fylkeskommunens ansvar for kompetanseutvikling. Udir overfører de statlige midlene til fylkeskommunene, og fylkene rapporterer bruken av disse direkte til direktoratet. UH har en sentral rolle men er samtidig én blant flere som er definert som relevante tilbydere, samarbeidspartnere og kompetansemiljøer innen yrkesfag. Disse to premissene skiller DEKOM for yrkesfag fra DEKOM i skolen.

### Etterutdanning ved de nasjonale sentrene

Matematikksenteret utvikler gratis nettressurser for lærere, elever og barnehageansatte: kompetanseutviklingspakker, matematiske aktiviteter, filmer og fagartikler. Senteret utvikler også kartleggingsverktøy i matematikk for skoler og lærere. Ressursene skal bidra til økt kvalitet i opplæringen, samt økt interesse og motivasjon for matematikkfaget.

Matematikksenteret eier og drifter fem nettsted<sup>5</sup> som blant annet inneholder læringsressurser og kompetanseutviklingspakker.

Skrivesenterets bidrag innen etterutdanning foregår gjennom særskilte avtaler med kommuner og fylkeskommuner, gjennom desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen (DEKOM), oppfølgingsordningen<sup>6</sup> og regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen (REKOM). Senteret avsluttet nylig ordningen for «Språkkommuner» der det har bistått over 70 kommuner i kompetanseutviklingsprosesser innen lese- og skriveopplæring. Sentrale tiltak i denne virksomheten var å bistå på fagdager, veilede utprøving i praksis, refleksjonsarbeid i etterkant av utprøving og utvikling av strategier og planer for god praksis.

Skrivesenterets nettressurser er fritt tilgjengelige på gratis nettsteder<sup>7</sup>. Her kan målgruppene finne ressurser som hjelper dem i å utvikle profesjonelle fellesskap og lede kompetanseutviklingsprosesser som kan vare i flere år. De kan velge mellom fagartikler, filmer, eksempler på god praksis, ideer til undervisningsopplegg og ressurser som kan hjelpe elevers skriveopplæring.

Begge sentrene har en fleksibel struktur som i spesielle situasjoner muliggjør tilpasninger. I forbindelse med koronastengingen av skoler og barnehager utviklet sentrene nettressurser for hjemmebarnehage og hjemmeskole, og flere eksisterende ressurser ble endret og tilpasset den nye situasjonen. Disse ressursene kunne ansatte i barnehage og skole bruke i kommunikasjon med hjemmene for å gi barn og unge motiverende og lærerike aktiviteter, tilpasset hjemmeskole og uteskole. Sosiale medier ble aktivt brukt for å gjøre ressursene kjent blant målgruppene, og sentrene

---

<sup>5</sup> matematikksenteret.no, mattelist.no, realfagsløyper.no, matematikk.org og alleteller.no

<sup>6</sup> en ordning for kommuner som over tid ikke oppnår tilfredsstillende resultater på sentrale områder i opplæringen (kilde Udir)

<sup>7</sup> skrivesenteret.no, sprakløyper.no og skrivestien.no



ingikk flere redaksjonelle samarbeid med Facebook-grupper for å dele ressurser og kunne svare på henvendelser fra praksisfeltet.

### 5.3 Andre gjøremål

#### Andre gjøremål og «private» oppdrag

I noen tilfeller kan ansatte ved ILU i privat regi ta enkeltoppdrag eller ha bistillinger. *Sidegjøremål* er engasjement og verv utenfor NTNU. Disse kan være både lønnede og ulønnede engasjement. For å sikre transparens forventes det at medarbeidere registrerer verv og bistillinger i NTNU sin portal (PAGA). NTNU-styret behandlet i 2013 retningslinjer vedrørende NTNU-ansattes sidegjøremål<sup>8</sup>, og saksnotatet beskriver hvordan de etablerte rutinene for melding og godkjenning skal håndheves. Det ble også etablert en sidegjøremålsnemnd som skal håndtere klager. Sidegjøremål ved ILU er basert på bestemmelsene ved NTNU og reguleres av instituttets retningslinjer for personalspørsmål, og herfra nevnes at større sidegjøremål og gjøremål som «kan komme i konkurranseforhold til NTNUs egen virksomhet», må det søkes om. Dette siste inkluderer betydningsfulle arbeidsoppgaver på andre institusjoner som gir lærerutdanning.

Eksempel på andre gjøremål blant ansatte ved ILU er f. eks. utvalgsarbeid og utredninger for KD som har vært ledet av vitenskapelig ansatte ved ILU (et eksempel er Dahl-utvalget). Av andre småoppdrag nevnes at ansatte i de siste årene har gjennomført faglige tilbud til mellomledere etter avtale med skoleeier, med to til tre fagdager gjennom et semester. Ansatte ved ILU har også hatt engasjement inn mot kommuner på oppfølgingsordningen, hvor de bidrar inn som en diskusjonspartner i møter sammen med skoleeier og -ledelse for å identifisere hvordan kommunen bør fokusere videre arbeid med skoleutvikling.

#### Organisering av annen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

Til sammenligning så er annen BOA ved ILU organisert på ulike måter. Forskningsprosjekter og innovasjonsprosjekter er i hovedsak organisert via forskningsgrupper, kvalitetsmidler med spesialtilpassede prosjektteam (nå typiske DIKU-programmer, hvor DigGiLU er et slikt prosjekt). Alle aktivitetene har noe lokal administrativ støtte og støtte i økonomispørsmål fra SU-fakultetet. Det er vanlig å sette sammen egne prosjektteam for spesielle utlysninger som ikke er godt egnet for forskningsgrupper. Det gis administrativ støtte til slikt søknadsarbeid. Det kan være begrensninger på muligheten til å søke hvis prosjektene griper inn i større deler av instituttets virksomhet, som for eksempel prosjekter knyttet til praksisstudiene.

## 6. NTNUs organisering av EVU-aktiviteter og ILUs tilpasning

På NTNU er instituttene selv faglig og økonomisk ansvarlig for sin egen EVU-aktivitet. Dette innebærer ledelse, utvikling av emner/emneportefølje og gjennomføring av undervisning; og fagnære studieadministrative oppgaver. Fakultetet er formelt ansvarlig for alle studietilbud. Ved tverrfakultære emner betyr det at flere fakultet formelt deler dette ansvaret. Den administrative støtten i EVU-

---

<sup>8</sup> NTNU-styret S-sak 35/13

arbeidet kan være fordelt på flere steder. Generelt gjelder at seksjon for virksomhetsstyring og økonomi (VØ-seksjonen) ved SU-fakultetet avgir prosjektøkonomressurs til instituttene ved fakultetet. Dette gjelder for alle typer eksternfinansiert aktivitet og er basert på de til enhver tid gjeldende rutiner og bestemmelser (f.eks. TDI-modellen). Disse er i all hovedsak nasjonale bestemmelser for hele UH-sektoren, og tilpasses til NTNU fra NTNUs organisatoriske nivå 1.

Ved ILU er EVU integrert i den totale utdanningsvirksomheten, og forankret i strategi og handlingsplaner. Rammene for aktiviteten er synliggjort i instituttets ressursbudsjett. For alle fagseksjonene gjelder at EVU er en del av ordinære undervisningsoppgaver til faste ansatte. Institutt for lærerutdanning bidrar med etter- og videreutdanninger for lærere og skoleledere, og i tillegg har vi et fagmiljø innenfor samfunnsfagene som også ivaretar fagområdet arkiv- og dokumentasjonsforvaltning. Tilbudene kan være organisert på ulike vis internt i NTNU. Nedenfor presenteres eksempler på dette.

### KOMPIS

NTNU KOMPIS (Kompetanse i skolen) er et tverrfakultært samarbeid mellom fem av NTNUs fakulteter, og hvor Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap er vertsfakultet. Et av målene med KOMPIS er at NTNUs videreutdanningstilbud rettet mot skolesektoren skal fremstå samlet, tydelig og enhetlig utad, med et felles kontaktpunkt mot Utdanningsdirektoratet og andre eksterne oppdragsgivere. Det blir gitt tilbud om samlings- og nettbasert videreutdanning for lærere, ledere og rådgivere i skolesektoren. All videreutdanning ved ILU som er rettet mot skolesektoren markedsføres og koordineres gjennom KOMPIS. KOMPIS tilbyr emner både på syklus 1 og 2.

KOMPIS er organisert med en daglig leder i 50 % stilling. Det er per dags dato en delt stilling, hvor nestleder for EVU ved ILU også er daglig leder for KOMPIS. I tillegg har KOMPIS en rådgiver (koordinator) i 100 % stilling, og en controller-ressurs på 40 %. NTNU KOMPIS får innspill fra Rådet for KOMPIS, som ledes av prodekan for utdanning ved SU-fakultetet. I Rådet sitter for øvrig instituttleder ved ILU, prodekanene ved de samarbeidende fakultetene og sjef for Seksjon for etter- og videreutdanning (NTNU Videre), samt ekstern representant fra Utdanningsforbundet.

### Seksjon for etter- og videreutdanning - NTNU Videre

Seksjon for etter- og videreutdanning markedsfører EVU under navnet NTNU Videre. De er organisatorisk plassert i fellesadministrasjonen ved NTNU og ivaretar administrative oppgaver for NTNUs etter- og videreutdanninger. Seksjonen har ansvar for publisering av tilbud på nettsidene, opptak og andre studieadministrative støtteoppgaver, og de påtar seg også oppgaver innenfor markedsføring etter avtale med f.eks. KOMPIS eller institutt. ILU bruker NTNU Videre sine tjenester i begrenset grad. Fagnær studieadministrasjon ivaretas av ILU selv, kun de mer generelle studieadministrative oppgaver gjøres av NTNU Videre.

### Institutt for lærerutdanning

Nestleder for EVU ved ILU har ansvar for instituttets samlede portefølje av videreutdanninger og tilbud innenfor etterutdanning. Til dette ligger blant annet ansvar for strategisk utvikling av EVU-porteføljen på bakgrunn av kjennskap til sektorens behov og nasjonale strategier. Videre sørge for at utlysninger fra Utdanningsdirektoratet og andre relevante utlysninger blir gjort kjent for fagseksjonene på instituttet og ta initiativ til at relevante fagmiljø søker og bistå fagmiljø som ønsker å søke.

Nestleder representerer ILU i kontakt med eksterne aktører og har tett kontakt med fagmiljøer som bidrar i ulike etter- og videreutdanningstilbud.

Ved ILU utvikles flere av etter- og videreutdanningstilbudene i samarbeid mellom interne eller med eksterne fagmiljøer. Nestleder for EVU har ansvar for å se helheten i ILUs fagmiljøer og sørge for at EVU inngår som en del av instituttets ordinære oppgaver.

## 7. Organisering ved andre UH-institusjoner. Ulike modeller

I arbeidet med saksnotatet har vi forhørt oss om hvordan to andre sentre er organisert og hvordan de fungerer. Dette gjelder Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved Høgskolen i Innlandet, og Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier (LUI) ved OsloMet sin oppdragsenhet, internt forkortet OPPAD. Informasjonen nedenfor baserer seg på generell informasjon fra nettsidene og fra innspill vi har fått fra de to aktuelle sentrene.

### 7.1 Senter for praksisrettet utdanningsforskning

SePU (HINN) startet opp 1. mai 2010 og driver forsknings- og forbedringsarbeid i tilknytning til grunnopplæringen, dvs. hele løpet fra barnehage t.o.m. videregående skole. Arbeidet og forskningen er ifølge nettsidene primært praksis- og profesjonsorientert, og knyttes til områder som skoleledelse, lærerkompetanse, læringsmiljø og læringsutbytte.

Rundt 15 personer er tilknyttet senteret, alle unntatt én i faglig-vitenskapelig stillingskode. De fleste er ansatt i full stilling ved senteret, og instituttet betaler til SePU hvis disse ansatte utfører arbeid i lærerutdanningene. Ved SePU fordeles dermed lønnskostnadene mellom senter og institutt. SePU er en del av fakultetet og kjører alle administrative funksjoner og avtaler gjennom fakultetet. Dette gjelder også studieadministrativt arbeid.

Som ved NTNU forventes det at sidegjøremål meldes inn slik at det sikres transparens. Ved SePU har praksis vært at små oppdrag vanligvis kjøres som sidegjøremål. Det samme kan gjelde for enkelte konsulentoppdrag, men det må i så fall avklares i hvert tilfelle.

### 7.2 Oppdrag, etter- og videreutdanning ved LUI

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier (LUI) ved OsloMet tilbyr

forskningsbasert kompetansehevingstiltak til bl.a. lærere, barnehagelærere, yrkesfaglærere, PP-rådgivere, tolker og ledere i skoler og barnehager.

LUIs oppdragsenhet (OPPAD) er organisert som en seksjon med en egen budsjettenhet, og ivaretar oppdrag og etter- og videreutdanning for fagmiljø ved LUI og deres samarbeidspartnere. Seksjonssjefen har budsjettansvar og aktiviteten omfatter alle oppdrag ved fakultetet. LUI har ingen faglig ansatte men «låner» faglige fra de fire instituttene på fakultetet. Det benyttes en egen frikjøpssats satt av fakultetsledelsen som betaler instituttene for hver time LUI leier. LUI har tett kontakt med instituttene for bemanningsplanlegging og for dialog om anbudskonkurranser.

Instituttene er faglig ansvarlige for alle oppdrag mens seksjonen er økonomisk ansvarlig og koordinerer aktiviteten. For å koordinere har seksjonen ressurser som har et særskilt ansvar for de ulike instituttene og dermed fungerer som et bindeledd, men med fleksibilitet slik at dette byttes på avhengig av hvilke strategier og prosjekter seksjonen til enhver tid har å jobbe med. Seksjonen bistår miljøene med overvåking av utlysninger av anbud og utøver støtte i anbudsprosesser basert på tett samarbeid med fakultetsledelse og fagmiljø. Ut over det har OPPAD oppgaver som i NTNU ivaretas både på nivå 1 (NTNU Videre), nivå 2 (VØ-seksjonen) og nivå 3 (instituttadministrasjonen og -ledelse).

Oppsummert innebærer det at seksjonen ikke har anledning til å ansette vitenskapelige stillinger, men kjøper tjenester enten på timebasis eller som gjestelærere eller tilsvarende, til de ulike prosjektene.

Seksjonssjefen er fast ansatt i stilling som leder av seksjon for oppdragsadministrasjon. Seksjonen er selvfinansierende dvs. at alle lønns- og driftskostnader dekkes av eksterne midler (både egne ansatte og all intern og ekstern innleid bistand).

Når det gjelder vitenskapelig ansattes gjøremål, praktiserer LUI retningslinjene i Statens Personalhåndbok forholdsvis strengt. Det innebærer f.eks. at alt av eksterne oppdrag som undervisning og foredrag skal tas gjennom senteret og inngå i ansattes arbeidsplaner, eventuelt betales med overtid dersom full arbeidsplan. Unntakene er sensuoppdrag, verv og sentrale arbeidsgrupper for Kunnskapsdepartementet og forelesninger i forbindelse med Det østlandske lærerstevnet.

## 8. Vurderinger

NTNU har valgt å organisere all EVU-aktivitet rettet mot skoleverket under paraplyen KOMPIS. ILU er den desidert største tilbyderer av videreutdanning innenfor KOMPIS-porteføljen, og ILU er derfor det eneste instituttet som er representert med instituttleder i KOMPIS Råd, der de viktigste og prinsipielle beslutningene blir tatt.

EVU-virksomheten griper inn i alle fagseksjonene og begge sentrene. Det utvikles gjennom en rekke ulike samarbeidsrelasjoner, både eksternt og internt på NTNU. En viktig del av det organisatoriske arbeidet er knyttet til relasjonene til Utdanningsdirektoratet for videreutdanning og fylkesmannen for etterutdanning.

Videreutdanningen er vanligvis en del av de langsiktige planene og inngår i de ordinære undervisningsforpliktelsene. Emnene er lagt til spesifikke fagseksjoner eller er basert på en klar arbeidsfordeling mellom fagseksjoner eller mellom andre institutter på NTNU og spesifikk(e) fagseksjon(er). Søkning på nye tilbud gjennomføres av relevant(e) fagmiljø/-seksjoner i tett samarbeid med nestleder for EVU og administrasjonen. Videreutdanning kan også utvikles etter ønske fra eksterne samarbeidspartnere eller som en forlenging av andre prosjekter. Også da utvikles det av det relevante fagmiljøet i samarbeid med nestleder for EVU, og inngår som en del av ordinære undervisningsforpliktelser. Det er fagseksjonsleder som er ansvarlig for best mulig bruk av tilgjengelig kompetanse for de undervisningsforpliktelsene fagseksjonene har.

Fordi videreutdanning er emner som ligger i fagseksjonene er det vanskelig å se for seg at det kan knyttes til senter uten at det bryter med den faglige orienteringen i dagens organisering. De tverrfaglige perspektivene og samarbeidet med KOMPIS, andre deler av NTNU, Utdanningsdirektoratet og andre eksterne parter ivaretas i dag fra instituttnivå i dialog med fagseksjonslederne og fagmiljø.

Etterutdanning og oppdrag er mer sammensatt enn videreutdanning. Det omfatter strategier som DEKOM, både i og utenfor Trøndelag, og andre langvarige skoleutviklingsprosjekt som krever systematiske relasjoner mellom samarbeidspartnerne. Det omfatter aktivitet både lokalt og nasjonalt, og det omfatter små og mer springende oppdrag som av og til tas av enkeltpersoner ved siden av den ordinære stillingen på ILU.

De nasjonale sentrene kan delvis forstås som oppdragsenheter, men de har nasjonale mandat og grunnfinansiering fra staten. Det impliserer at de skal ha aktiviteter som ikke blir finansiert direkte, og de skal ha aktivitet i hele landet. Samtidig er de viktige bidragsyttere lokalt og deltar derfor sammen med instituttledelsen i en lang rekke samarbeidsforum som utvikler tilbud i og utenfor Trøndelag.

Det er et spørsmål om hvordan fagmiljøene på ILU kan bli best mulig involvert i arbeidet med å utvikle tilbud. Flere fagpersoner er involvert i ulike kompetansenettverk både i og utenfor Trøndelag. Et forhold som gjør det krevende å engasjere faste personer er at etterspørselen fra skolene varierer og endrer seg over tid. Den interne organiseringen bør være slik at kompetanse som tidligere ikke har bidratt kan engasjeres rimelig enkelt. Samtidig bør slike engasjement ikke gripe inn i den ordinære undervisningsplanleggingen som fagseksjonene gjør.

Enkelte fagmiljø ved ILU uttrykker at den eksterne dialogen med fagfeltet er helt sentralt og ivaretas best når området er integrert i det faglige fellesskapet i fagseksjonene. Samtidig er det bekymringer for at organisering i en egen oppdragsenhet vil svekke fokuset på det samlede samfunnsoppdraget til ILU ved at EVU og oppdragsvirksomhet blir mindre integrert i det strategiske arbeidet som gjøres i fagseksjonene.

Den administrative støtten er viktig for kvalitet og effektivitet i EVU-tilbudene. Denne kommer i dag både fra nivå 1 (NTNU videre), nivå 2 (KOMPIS-administrasjonen og VØ-seksjonen) og ILU selv. En eventuell oppdragsenhet må ha kontakt med alle disse nivåene, selv om fagmiljøene typisk har mest kontakt med ILU-administrasjonen. Organiseringen av dette er et NTNU-spørsmål, og det er ikke trukket endelige konklusjoner etter Reitan-rapporten.

Det har vært et premiss i vurderingene at instituttet ikke skal endre sin organisering etter fag i fagseksjoner, og med to nasjonale senter, der fagseksjons- og senterlederne er ansvarlig for bruken av kompetanse til undervisningsoppgavene og andre oppgaver som er lagt til enhetene. Kun instituttleder kan overprøve ledernes beslutninger på disse forholdene. Det er viktig at endringer i hvordan ILU organiserer EVU-virksomheten ikke medfører økt spenningsforhold i organisasjonen, eller økt byråkratisering og fragmentering av det administrative støtteapparatet. Det er viktig at faglig og økonomisk ansvar følger med myndighet til å utvikle EVU-tilbud sammen med samarbeidspartnere, og at dette skjer i dialog med fagseksjons- og senterlederne.

Kilder:

Christensen, Tom, Morten Egeberg, Per Læg Reid, Paul G. Roness & Kjell Arne Røvik (2015) *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Universitetsforlaget: Oslo

Kunnskapsdepartementet (2015) *Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025*. Hentet 22.5.2020 fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/731323c71aa34a51a6febdeb8d41f2e0/kd\\_kompetanse-for-kvalitet\\_web.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/731323c71aa34a51a6febdeb8d41f2e0/kd_kompetanse-for-kvalitet_web.pdf)

Kunnskapsdepartementet (2015) *Yrkesfaglærerløftet – for fremtidens fagarbeidere*. Hentet 26.5.2020 fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/18b2675273024ad3aeae27ecc4159edc/kd\\_yrkesfaglærerløftet\\_web\\_01.10.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/18b2675273024ad3aeae27ecc4159edc/kd_yrkesfaglærerløftet_web_01.10.pdf)

Meld. St. 14 (2019-2020) *Lære hele livet*. Hentet 13.5.2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>

NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Kunnskapsdepartementet

NTNU (2018) *Framtidig utvikling og organisering av NTNUs EVU-virksomhet*. Rapport fra Reitan-utvalget (EVU-arbeidsgruppe 1). NTNU 1.12.2018

NTNU Forskning (ingen dato) *SKUV: Skolebasert kompetanseutvikling i vurdering*. Hentet 28.5.2020 fra <https://www.ntnu.no/ilu/skuv>

NTNU (ingen dato) *Kunnskap for en bedre verden. NTNU strategi 2018-2025 – Kjerneoppgaver*. Hentet 8.6.2020 fra <https://www.ntnu.no/ntnus-strategi/kjerneoppgaver#utdanning>

NTNU Temaside (ingen dato) *Saksbehandling av sidegjøremål*. Hentet fra <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Saksbehandling+av+sidegjøremål>

NTNU Temaside (ingen dato) *Utredninger og høringer om etter- og videreutdanning*. Hentet fra <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Utredninger+og+høringer+om+etter-+og+videreutdanning>

Sandvik, Lise, Anne Berit Emstad & Simen Skov Foug (2020) *Forberedelse til lærerprofesjonen – partnerskap og relevans i lærerutdanningen*. DOI: <http://dx.doi.org/10.5617/adno.7923>