

---

## Møteinnkalling

---

Til: Instituttstyret

---

Kopi til: Instituttledelsen ved ILU

---

Om: Styremøte ved Institutt for lærerutdanning

---

Møtetid: Torsdag 9. juni 2022  
kl. 09.00-11.30  
(lunsj fra kl. 11.30)

Møtested: Scandic Hotel Nidelven, Trondheim

---

### Eksterne styremedlemmer:

Arve Thorshaug (styreleder), førstelektor, Nord Universitet  
Kristin Bratberg Røe, rektor, Eberg barneskole

### Styremedlem, studentrepresentanter:

Sharmika Raventhiran  
Herman Nesse

### Styremedlem, representanter fra fast vitenskapelig ansatte:

Mari Nygård  
Unni Eikeseth  
Jørgen Klein

### Styremedlem, representant fra midlertidig vitenskapelig ansatte:

Anneke M. A. Kneppers

### Styremedlem, representant fra teknisk-administrativt ansatte:

Sunniva Saksvik

### Fra instituttledelse og -administrasjon:

Ingfrid Thowsen, Ola Harstad, Ruth Grüters, Charlotte Gaertner, Øystein Wormdal og  
Anita I. Brækken (protokollfører)

---

### Meldt forfall:

-

---

#### 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

Godkjenning av **innkalling** og saker til eventuelt.

#### ORIENTERINGSSAKER

ILU 13/22

##### **Orientering om virksomheten**

*Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.*

- Status søkertall studier
- Status masterstudenter avgangskull
- Uttelling søknader sosial bærekraft

#### DISKUSJONSSAKER

ILU 14/22

##### **Status i arbeidet med årsplan 2022**

*Hensikt: Dette er en oppfølging av årsplanen som ble vedtatt i instituttstyret den 2. desember i fjor (ILU 26/21).*

Vedlegg:

- Saksnotat med midtveisevaluering

ILU 15/22

##### **Virksomhetsrapportering 1. tertial**

*Hensikt: Å gi styret en oppdatering på virksomhetsstyring og økonomi etter første tertial 2022.*

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

ILU 16/22

##### **Evaluering av styrets arbeid**

*Hensikt: Styret gjør opp status og evaluerer styrets arbeid så langt.*

Vedlegg:

- Saksnotat

ILU 17/22

##### **Møtedatoer våren 2023**

*Hensikt: Fastsette møtekalender for instituttstyremøter våren 2023.*

Møtedatoer er

- Torsdag 9. februar
- Torsdag 20. april
- Torsdag 8. juni

#### VEDTAKSSAKER

ILU 18/22

##### **Protokoll fra styrets møte 9. juni**

Forslag til vedtak:

- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 9. juni.»

**Eventuelt**

Mer om instituttstyret

[Instituttstyret – Institutt for lærerutdanning - NTNU](#)

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 14/22 Status i arbeidet med årsplan for 2022

*Hensikt: Vi er snart halvveis i kalenderåret. Denne saken gir styret en statusrapport for arbeidet med målene i årsplanen. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.*

---

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	CG

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

## Midtveisevaluering av Institutt for lærerutdannings årsplan 2022

ILUs årsplan for 2022 ble vedtatt i instituttstyret 2. desember 2021. 9. juni 2022 legger ILU fram en midtveisevaluering/statusrapport for arbeidet med målene i årsplanen. Under følger årsplanen i sin helhet, med en tilleggskolonne hvor vi gir en kort beskrivelse av status for delmål og virkemidler per mai 2022. I kolonne 2, virkemidler, er beskrivelsene markert i grønt (=ferdigstilt) og gult (=arbeidet er i gang). Virkemidler som ikke er igangsatt er ikke markert.

Instituttleders overordnede vurdering er at ILU arbeider godt med målene i årsplanen. En stor del av virkemidlene er satt i gang eller planlegges igangsatt i løpet av det neste halve året. Vi er kommet godt i gang med flere større utviklingsarbeider, for eksempel arbeider vi med å utvikle og forbedre organisering og struktur i instituttadministrasjonen, periodiske evalueringer av grunnskolelærerutdanningen og ph.d.-utdanningen og utvikling av studieporteføljen. Aktiviteten gjennom første halvdel av 2022 har imidlertid også vært påvirket av en del uforutsett fravær i ledelsen og administrasjonen, og som følge av det er aktiviteten på noen områder ikke så stor som en kunne forvente.

## Årsplan Institutt for lærerutdanning 2022 – med status per mai 2022

	ILU mål
1	ILU skal videreutvikle kvalitet i studieprogram og -portefølje
2	ILU skal videreutvikle utdanningsfaglig kompetanse i dialog med praksisfeltet
3	ILU skal fostre og utvikle forskningsmiljøer og -grupper på høyt nivå – lokalt, nasjonalt og internasjonalt
4	ILU skal være et synlig kunnskaps- og kompetansemiljø for innovasjon og bærekraftig utvikling i skole og utdanning – lokalt, nasjonalt og internasjonalt
5	ILU skal utvikle åpne, inkluderende og bærekraftige campusmiljø
6	ILU skal heve kvaliteten i forskerutdanningen
7	ILU skal praktisere inkluderende medvirkningsprosesser, videreutvikle arbeidsmiljø og lederkompetanse
8	ILU skal være en pådriver for å styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten

## Mål 1

### ILU skal videreutvikle kvalitet i studieprogram og -portefølje

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Status mai 2022
Vi skal videreutvikle kvaliteten i masterutdanningene og jobbe for en felles forståelse for masteroppgaven på alle masterprogram (omfang og veiledning i lys av tildelte ressurser og felles forståelse nasjonalt).	Etablere et veilederforum ved ILU for å sikre kvalitet i veiledning og vurdering av masteroppgaver i spesifikke studieprogram og på tvers. Veilederforum skal basere sitt arbeid på aktiv bruk av tidligere erfaringer blant annet fra nasjonalt nettverk for masterveiledere i lærerutdanningene, PRANO- og LABTED-prosjektene.	Nestleder for utdanning, Studieprogramledere, masterkoordinatorer, instituttillitsvalgte studenter (ITV)	Her er det etablert en Teams for masterkoordinatorer. Det er utviklet felles retningslinjer, men sensurveiledninger har blitt utarbeidet av fagseksjonene og delt på Teams. Her må vi foreta en mer grundig erfaringsdeling og evaluering når semesteret er over.
Vi skal videreutvikle kvaliteten i studieporteføljen.	Utrede kostnader ved og etterspørsel etter et tilbud i mat og helse i MGLU, og utrede den fagdidaktiske masteren (MDID) i lys av regjeringens utspill om lærerspesialistutdanningen.  Utforme og implementere ny studieplan på yrkesfaglærerutdanningen (BYRK).  Følge opp rapporten om PPU.  Gjennomføre periodisk evaluering av GLU og vurdere 6. semester.	Nestleder utdanning, administrasjon  Instituttledelse, fagseksjon FYSU  Nestleder utdanning og studieprogramleder PPU  Arbeidsgruppe med ekstern leder satt ned av ledelsen	Det planlagte utviklingsarbeidet med mat og helse som studieretning i GLU er godt i gang. Det samme gjelder evalueringen av MDID. I begge prosessene tar vi sikte på en konklusjon innen neste frist for studieporteføljeutvikling.  Den nye studieplanen for yrkesfaglærerutdanningen er vedtatt og fagmiljøet arbeider godt med undervisningsplanleggingen og vurdering av ressursbehov. Dialog med samarbeidene institutt og planlagte stillinger i SPP.  Ny struktur for FPPU implementeres fra høsten 2022.  Evalueringspanelet skal levere sin rapport 19. oktober 2022.

<p>Vi skal arbeide med NTNUs handlingsplan for internasjonalisering og mobilitet i program og prioritere utvekslingsmuligheter for studenter ved ILU.</p>	<p>Utrede samarbeid om realisering av en internasjonal master.</p> <p>Lage en oversikt over utvekslingsmulighetene for studenter ved ILU med ulike pakker for ulike fagretninger.</p>	<p>Administrasjon, internasjonaliseringsleder, nestleder utdanning, fagseksjonsledere</p>	<p>Rosemary Martin leder arbeidet med utvikling av en internasjonal master, med sikte på eventuell innmelding av nytt program med oppstart i 2024. ILU har tett samarbeid med TU Berlin og har etablert en utvekslingspakke på masternivå for studenter på kunst og håndverk (GLU). Det har vært stor interesse for utveksling blant studentene dette studieåret, og vi arbeider med å etablere flere utvekslingavtaler, blant annet med universiteter i Canada og UK.</p>
<p>Vi skal jobbe for bedre kvalitet og sammenheng i studieprogrammene.</p>	<p>Utarbeide et tydelig mandat for trinnskoordinatører (GLU).</p> <p>Videreutvikle kvaliteten i studieprogrammene ved å støtte økt utprøving av studentaktive læringsformer.</p> <p>Arbeide for å samordne bibliotekets kurstilbud med studieprogrammene.</p> <p>Implementere estetiske dager /estetisk uke for alle 1.klasser etter modell fra estetisk pilot, gjennomført høsten 2021 og 2020.</p> <p>Arbeide aktivt med mangfoldsperspektiv i og på tvers av studieprogrammene.</p> <p>Utvikle et system for opplæring og vurdering av sidemålskompetansen til 5-10-studenter med matematikk som hovedretning.</p>	<p>Nestleder utdanning og utdanningsutvalget</p> <p>Trinnskoordinatører, studieprogramledere</p> <p>Trinnskoordinatører, studieprogramledere</p> <p>Trinnskoordinatører, studieprogramledere</p> <p>Utdanningsutvalget, nestleder for utdanning</p> <p>Studieprogramleder 5-10 i samarbeid med norskseksjonen</p>	<p>ILU viderefører årlig utlysning av prosjektmidler for å utvikle studiekvalitet og har lyst ut midler for studieåret 2022-23.</p> <p>Arbeidet er i gang.</p> <p>Implementere estetiske dager: Dette arbeidet er i gang. Dagene som er foreslått er 5-7. Oktober.</p> <p>Mangfoldsperspektiv: Penger er fordelt, og arbeid er i gang. Stine H. B. Svendsen har en hånd på roret.</p> <p>Her er det et arbeid i gang på norskseksjonen. Det arbeides med å utvikle en pilot.</p>
<p>Vi skal integrere og utvikle EVU-virksomheten som en tydelig del av kjernevirksomheten.</p>	<p>En arbeidsgruppe skal utvikle en modell som sikrer god kommunikasjon mellom eksterne aktører (eksempelvis Statsforvalter og skoleeiere) og fagmiljøer ved ILU.</p>	<p>Nestleder for utdanning, Arbeidsgruppe</p>	



	Vurdere å utvikle nye emner i tråd med regjeringens etter- og videreutdanningsprogram.	Nestleder for utdanning i samarbeid med seksjons- og studieprogramledere	ILU arbeider med søknader til inntil 12 nye tilbud under Kompetanse for kvalitet, herunder seks tilbud innen praktiske og estetiske fag og tre tilbud innen yrkesfaglærerløftet.
Vi skal videreutvikle faglig og administrativ kvalitet i praksis.	<p>En arbeidsgruppe skal pilotere masteroppgaveskriving med partnerskapsskolemodellen i samarbeid med Trondheim kommune. Arbeidsgruppen skal koble seg på det pågående arbeidet i fagmiljøene ved ILU slik at vi sikrer synergier og samgang.</p> <p>Redigere praksishåndboka for å sikre god informasjon til alle parter (studenter, oppfølgingslærere, praksislærere og rektorer). Dette inkluderer også en evaluering av praksishåndboka og dens funksjon i slutten av 2022.</p> <p>Evaluere felles kurs for oppfølgingslærere og praksislærere.</p> <p>Utarbeide et evalueringsverktøy for studenter, slik at skole, praksislærer og ledelse evalueres.</p>	<p>Praksisseksjonen (faglig og administrativ), prosjektleder oppvekst og utdanning, universitetskommune, GLU-studieprogramledere</p> <p>Nestleder for utdanning, ITV</p> <p>Praksisseksjonen (faglig og administrativ)</p> <p>Praksisseksjonen (faglig og administrativ), ITV</p>	<p>Forslag til pilot er ferdigstilt og piloteres H-22. Involverer alle praksisskoler i TK som tar i mot MGLU-studenter på 5. året. Informasjonsvideo om piloten skal etter planen ferdigstilles i løpet av mai og presenteres rektorene i TK i rektormøtet 25.mai. Arbeidsgruppen møtes 21.juni for å diskutere evalueringskriterier. NB: Er i dialog m/praksisadmin. om plan for kommunikasjon om piloten til studenter og veiledere. Dette mangler foreløpig.</p> <p>Det er opprettet et praksisutvalg som jobber med systematisk med virkemidlene i årsplanen.</p>
Vi skal jobbe målrettet og kontinuerlig med rekruttering og mangfoldsperspektiv.	Initiere rekrutteringstiltak som særlig ivaretar kjønn og mangfold.	<p>Nestleder for utdanning, studieprogramledere, trinnkoordinatorer</p> <p>Utdanningsutvalget</p>	<p><b>Menn i skolen</b></p> <p>Prosjektet Menn i skolen (Mis) ble startet i 2019 som et ledd i å både rekruttere og å beholde mannlige grunnskolelærerstudenter. Tidligere har Menn i</p>

	<p>Undersøke muligheter for bruk av kjønnsponeng for å rekruttere flere menn.</p> <p>Undersøke og initiere inkluderingstiltak for underrepresenterte grupper med bakgrunn i erfaringer fra andre tiltak (for eksempel ADA- og Ole-prosjektet).</p> <p>Gjennomføre målrettede satsinger i sosiale medier med kampanjer spesielt utviklet for målgrupper (f.eks. menn og minoritetsungdom).</p> <p>Prøve ut og evaluere tilbud om ekstra skrivestøtte, skriveverksted i samarbeid med biblioteket til ansatte og studenter som har norsk som andrespråk.</p> <p>Utvide promoteringsarenaen (frivillige organisasjoner, yrkesgrupper, NAV) og arrangere besøksdager for utvalgte grupper.</p> <p>Fortsette og utvikle samarbeidet med studentambassadørene.</p>	<p>Nestleder utdanning, studentambassadører, ILUs rekrutteringsgruppe</p> <p>Norskseksjonen, biblioteket</p> <p>Nestleder for utdanning, studentambassadører</p> <p>ILUs rekrutteringsgruppe</p>	<p>skolen blitt arrangert som enkeltstående eventer, mens prosjektet i 2022 er utvidet og styrket gjennom prosjektmidler fra rektors midler for likestilling og mangfold. Arbeidsgruppen består av to studentassistenter, en administrativ koordinator og to vitenskapelige ansatte. Mis har gjennomført to godt mottatte aktiviteter så langt i 2022 og ansatt to studentassistenter, samt utarbeidet grafisk profil og nettside (www.ntnu.no/ilu/menn-i-skolen). Planer er lagt for flere aktiviteter fremover og til høsten, inkludert velkomstdag for nye mannlige studenter, og åpen dag for interesserte mannlige søkere som skal søke i 2023. (Åpen dag er rekrutteringstiltak for MGLU1-7 &amp; 5-10 – aktuelt som målrettet satsning/reklamerings i some opp mot arr.). Prosjektet skal søke om nye midler fra den sentrale potten til 2023.</p> <p><b>Rekrutteringstiltak spesielt knyttet/rettet mot mangfold/minoriteter/kjønn</b></p> <p>Foreløpig har det ikke blitt satt i gang rekrutteringstiltak som retter seg mot / knyttet mot mangfold/minoriteter. Dette arbeidet venter på at arbeidsgruppen for mangfold skal etableres og sette i gang med arbeidet sitt. Vi fikk ikke tilsendt rekrutteringsmateriale fra den sentrale rekrutteringskampanjen for menn i grunnskolelærerutdanning produsert av HVL.</p> <p><b>Studentambassadørene</b></p> <p>Samarbeidet med og behovet for studentambassadørene har endret seg siden det ble</p>
--	--	--	---

			startet opp. Nå er vi i en situasjon hvor flere av ambassadørene har sluttet på grunn av manglende motivasjon. SU har ansatt egne ambassadører, der to av disse er MGLU-studenter. Dette påvirker hva slags behov ILU vil ha for egne ambassadører. Vi må finne ut av hva vårt behov er nå og så utvikle dette arbeidet på nytt. Dette må også henge sammen med ressurser blant ansatte til å drifte gruppen med ambassadører.
--	--	--	--

## Mål 2

### ILU skal videreutvikle utdanningsfaglig kompetanse i dialog med praksisfeltet

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveiseevaluering
Vi skal sikre god og relevant opplæring av alle parter i praksisfeltet (rektorer, praksislærere, oppfølgingslærere).	Evaluere og videreutvikle seminartilbudet for oppfølgingslærere og praksislærere for å sikre rolleavklaring, forventningsavklaring og skikkethetsvurdering før oppstart av praksis. Jobbe for å integrere praksisoppfølging som egen modul i UNIPED.	Faglig og administrativ leder ved praksisseksjonen, skikkethetsansvarlig	
Vi skal videreutvikle muligheter for hospitering og kombinerte stillinger.	Evalueringen av hospiteringsordningen i USSIT (pilot) skal gi grunnlag for videreutvikling.	Instituttleder, USSIT, nestleder for utdanning	Evalueringsrapporten ble ferdigstilt 21.03.2022. Koordineringsutvalget i USSIT besluttet å gjennomføre ny pilot høsten 22 og våren 23, men så langt er det kun tre fagseksjoner på ILU som meldt inn én hospitant hver for høsten 22. Muligheten for å utstede dokumentasjon for gjennomført hospitering vurderes.
Vi skal videreutvikle ansattes profesjonsfaglige digitale kompetanse.	Jobbe for å integrere profesjonsfaglig digital kompetanse i egne studieprogram (og som egen modul i UNIPED).	Nestleder for utdanning, seksjonsledere, studieprogramledere	
Vi skal etablere et nasjonalt senter for fremragende utdanning (SFU).	Søke på senter for fremragende undervisning.	Instituttledelse, prosjektgruppe	Søknad er sendt til HK-dir.

**Mål 3**  
 ILU skal fostre og utvikle forskningsmiljøer og -grupper på høyt nivå – lokalt, nasjonalt og internasjonalt

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveisevaluering
Vi skal styrke forskningsgrupper og -miljøer, og stimulere opprettelse av nye - på tvers av institutter, fakulteter og institusjoner.	<p>Støtte opphold ved internasjonale fagmiljøer.</p> <p>Støtte aktivitet som tiltrekker seg internasjonale og nasjonale fagmiljøer (samarbeid, gjesteforelesere, seminarer, eksterne veiledere, prof. 2).</p> <p>Inkludere studentforskere og uerfarne forskere i forskningsgrupper og forskningsprosjekt.</p>	<p>Instituttleder</p> <p>Nestleder for forskning</p> <p>Forskere og fagseksjoner</p>	<p>Dette skjer primært gjennom forskningsterminer med utenlandsopphold, men vi griper også andre muligheter som dukker opp.</p> <p>Vi innvilger jevnt og trutt støtte til fagmiljøer som vil ha gjesteforelesere/-forskere.</p> <p>En god del er gjort og gjøres i forbindelse med MA-veiledning.</p>
Vi skal heve søknadskompetansen til forskningsgrupper og -miljøer som ønsker det, og gjøre disse konkurransedyktige på krevende arenaer for ekstern finansiering.	<p>Stimulere samarbeid med søknadskompetente miljøer og enkeltpersoner (prosjektsamarbeid, ekstern veiledning, seminarer), og vurdere bruken av interne ressurser til søknadsskriving.</p> <p>Vi foretar en konkretisering og klargjøring av unntaksbestemmelsene for frikjøp fra undervisning.</p> <p>Utvikle retningslinjer for språkvask.</p>	<p>Instituttleder og nestleder for forskning</p> <p>Instituttleder og nestleder for forskning</p> <p>Instituttleder og nestleder for forskning</p>	<p>Innvilger eksterne biveiledere med søknadskompetanse til prosjekter med NFR-planer</p> <p>Frikjøpssak tatt opp i FU på fakultetet. Fått erfaringer og diskusjon med andre institutter og fakultetsnivå. Tas videre i ILUs FU,</p>
Vi skal ivareta og videreutvikle mangfoldet av forskningsmiljøer og forskningsgrupper, og gi den	<p>Styrke den interne og eksterne forskningskommunikasjonen ved ILU.</p> <p>Gjennomgå og revidere kriterier for tildeling av interne forskningsmidler (småforsk,</p>	<p>Nestleder for forskning og forskere</p> <p>Forskningsutvalget og nestleder for forskning</p>	<p>I løpet av våren har ILU økt den administrative kapasiteten på forskningskomm, som har gitt oss kapasitet til å sette i gang en instituttpodcast og startet serien Kunnskapslunjs sammen med Lysholmbiblioteket.</p>

<p>frie, nysgjerrighetsdrevne forskningen gode vilkår.</p>	<p>strategiske etc.), med henblikk på delmålets fokus om forskningsmangfold.</p> <p>Støtte opp om initiativ, kreativitet og nyskapning.</p>	<p>Nestleder for forskning og fagseksjonsledere</p>	<p>Forskningsutvalget arbeider med å revidere kriteriene. De nye kriteriene skal tre i kraft fra høsten 2022.</p> <p>Virkemidlet har fått konsekvenser for revisjon av strategiske midler og iverksettes fortløpende gjennom tildelinger fra nestleders pott.</p>
<p>Vi skal være synlige i samfunnets samtale om skole og utdanning.</p>	<p>Systematisere støtte for deltakelse i media (medietrening, ekspertlister etc.), og støtte opp om forskningsformidlende aktiviteter.</p>	<p>Nestleder for forskning</p>	<p>Vi har meldt inn flere til NTNUs ekspertlister og planlegger medietreningskurs fra høsten av.</p>

#### Mål 4

ILU skal være et synlig kunnskaps- og kompetansemiljø for innovasjon og bærekraftig utvikling i skole og utdanning – lokalt, nasjonalt og internasjonalt

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveiseevaluering	
Vi skal definere hva vi forstår med innovasjon i lærerutdanningen, og utvikle en innovasjonskultur ved ILU som involverer både ansatte, studenter og samarbeidspartnere i skoler.	Innovasjonsleder deltar på seksjonsmøter for å informere om muligheter for innovasjon i lærerutdanningen og mulige virkemidler.	Innovasjonsleder	Innovasjonsleder har kun deltatt på seksjonsmøte hos samfunnsfagene, og hadde kontorplass hos samfunnsfag på nyåret, og det har ført til en doofi, samt et par andre prosjekter som skal følges opp i løpet av høsten.	
	Tilrettelegge for studentinnovasjon gjennom godt samarbeid med innovasjonsleder, eksempelvis ved gjennomføring av Hackaton.	Innovasjonsleder		Et Hackaton ble planlagt, men avlyst pga av for liten interesse blant studentene, men vi prøver på nytt til høsten, og da i samarbeid med Ungt Entreprenørskap. Vi vil da betegne det som Innovasjon camp og drive litt mer aktiv informasjon ved innovasjonsleder i forkant.
	Tilrettelegge for arrangement og møteplasser internt og eksternt som styrker innovasjon og bærekraftig utvikling i skole og utdanning.	Instituttleder, innovasjonsleder, nestledere		Igangsatt kunnskapslunsj i samarbeid med Lysholmbiblioteket. Halvt om halvt med forskning og innovasjon.
	Ivareta administrative støttefunksjoner knyttet til nyskaping, innovasjon og omstilling i samarbeid med fakultetet.	Kontorsjef		Administrativ støtte til innovasjonsleder er styrket gjennom strategisk personalplan og vil også være et tema i organisasjonsutviklingsprosjekt i administrasjonen.
	Involvere aktører fra skole og utdanningssektor i utviklingen av forskning og innovasjon.	Nestleder forskning, innovasjonsleder		
Bygge videre på de nasjonale sentrenes styrker – faglig, didaktisk og kommunikativt.	Senterledere, instituttleder			

Vi skal fremme forskningsbasert innovasjon.	Samarbeide med kommuner og fylkeskommuner om kartlegging av mulige prosjekt for innovasjon i offentlig sektor.	Innovasjonsleder, nestleder forskning	Pågående arbeid i forbindelse med USSiT, 2 søknader i prosess. Løpende oppfølging av henvendelser fra kommuner og fylkeskommuner for vurdering av samarbeid og mulige prosjekt.
ILUs utdanningsportefølje skal definere og synliggjøre bærekraftsmål og sammenhengen mellom dem.	Inkluderes i studieplan/emnerevisjon.	Nestleder utdanning, studieprogramledere, emneansvarlige	
Vi skal gjennom partnerskapsavtaler med kommune og fylkeskommune bidra med kunnskap for bærekraftig omstilling, utdanning og nyskaping.	Videreføre og videreutvikle partnerskap som universitetsskolesamarbeidet og universitetskommunesamarbeidet.  Styrke samskapende relasjoner med praksisfeltet om kompetansebygging for bærekraftig omstilling og livslang læring.	Daglig leder USSiT, Instituttleder, nestledere, innovasjonsleder	
ILU skal redusere klimaavtrykk og være en arena for bærekraftig praksis.	Arrangere møter som minimerer miljøavtrykk og legge til rette for bærekraftig handling på campus.		



Mål 5 ILU skal utvikle åpne, inkluderende og bærekraftige campusmiljø			
Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveisevaluering
Vi skal ta initiativ og delta aktivt i utviklingen av campus Kalvskinnnet, med vekt på inkluderende lærings- og arbeidsarealer for studenter og ansatte.	Følge opp og utbedre lys-, lydforhold og ventilasjon ved ansattes arbeidsplasser etter innmeldte behov og prioriteringer.  Etablere funksjonelle og attraktive arbeidsplasser for ILUs masterstudenter på Kalvskinnnet.	Administrasjonen	Arbeidet pågår i dialog med huseiere og eksterne arkitekter.  ILU har etablert arbeidsplasser for masterstudenter i Sukkerhuset. Det arbeides med ytterligere tilpasning i form av støyskjerming.
Vi skal etablere læringsarealer og infrastruktur som støtter og legger til rette for å utforske nye (digitale) læringsformer/-arenaer og studentaktive og læringsmiljø for våre studenter.	Etablere et læringsverksted på campus Kalvskinnnet <sup>1</sup> som gir mulighet for å skape, lære, utforske og dele faglig innhold, blant annet gjennom bruk av digitale løsninger.	Nestleder utdanning	Arbeidet pågår, prosjektgruppen gir jevnlig informasjon om fremdrift til ledermøtet og utdanningsutvalget.
Vi skal være synlige i bybildet gjennom å utvikle campus Kalvskinnnet til en åpen, levende og inviterende campus.	Delta i den pågående utbedringen av utearealene på campus Kalvskinnnet, blant annet med tanke på å ta i bruk uteområdene som del av undervisningen og samarbeidet med praksisfeltet.  Legge til rette for at campus brukes aktivt, for eksempel gjennom å være vertskap for	Instituttledelsen, fagseksjonene, studieprogramledere, administrasjonen	ILU har tatt initiativ til og fått etablert faste samarbeidsmøter med eiendomsavdelinga for å styrke utvikling og drift av campus.  Planlagte aktiviteter i 2022: - 100-årsjubileum for lærerutdanning ved NTNU

<sup>1</sup> Etablering av et læringsverksted på Kalvskinnnet ligger i LUs årsbudsjett 2022 med en budsjettert kostnad på 2 mill. NOK

	kulturarrangement, i samarbeid med huseiere, andre deler av NTNU og kulturlivet i Trondheim.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommeravslutning for ansatte i bakgården på Lysholm</li> <li>- Konferanser på campus Kalvskinn</li> <li>- Utstilling av instituttets kunstsamling</li> </ul>
--	--	--	---

**Mål 6**  
 ILU skal heve kvaliteten i forskerutdanningen

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveisevaluering
Vi skal sikre at alle ph.d.-kandidater får jevnlig og relevant oppfølging, og de best mulige betingelser for å realisere prosjektet sitt.	<p>Vi viderefører og videreutvikler ph.d.-utvalget, og gir økonomiske rammebetingelser for oppfølging av ph.d.-kandidatene (eks. gjennom midtveis- og sluttseminar).</p> <p>Vi etablerer en praksis med at ph.d.-kandidater som hovedregel ikke skal ha emneansvar, og sørger i størst mulig grad for å gjøre arbeidsplikten relevant for den enkelte.</p>	<p>Nestleder for forskning og ph.d.-utvalget</p> <p>Fagseksjonsledere</p>	<p>Vi har økt satsene på honorar på midtveis- og sluttlesing. Gjennom arbeidet med SPP har vi økt den forskningsadministrative kapasiteten.</p> <p>Dette er allerede praksis ved mange seksjoner, men flere har en vei å gå. Ledelsen har innsett at dette også er instituttledelsens ansvar.</p>
Vi skal videreutvikle ph.d.-fagretningen lærerprofesjons- og skoleforskning, og sørge for at vi tilbyr ph.d.-program som er faglig relevant for våre kandidater.	Vi evaluerer ph.d.-emnene våre, og sørger for at funnene fører til relevante revisjoner av emneporteføljen.	Ph.d.-utvalget, forskningsutvalget og nestleder for forskning	Rapport leveres før sommeren.
Vi skal arbeide for at flere skal få erfaring med ph.d.-veiledning, og	Vi vurderer representasjonen av uerfarne veiledere i prioriteringer av RSO-søknader og i tildelinger av veiledere.	Nestleder for forskning	Gjennomført i vårens RSO-runde.

videreutvikle rammevilkårene for veiledning.	Vi etablerer forum for erfaringsutveksling blant ph.d.-veiledere på tvers av instituttet.	Ph.d.-utvalget	Kick-off planlagt i september/oktober.
Vi skal videreutvikle rammene for kvalifisering til førstelektor.	Vi tilrettelegger for at universitetslektorer kan delta på ph.d.-emnene våre, og vurderer hvilke andre kurs og tilbud det er behov for.  Vi lyser ut interne kvalifiseringsstipend.  Vi utreder mentorordning.	Nestleder for forskning og fagseksjonsledere  Instituttleder og nestleder for forskning  Instituttleder og fagseksjonsledere	Formelt sett er det mulig for universitetslektorer å delta på ph.d.-emner, men vi kan gjøre mer for å veilede universitetslektorer inn.  Kvalifiseringsstipend er lagt inn i som virkemiddel i SPP for 2023–2028 og lyses ut så snart planen er vedtatt av fakultetsstyret.

**Mål 7**  
 ILU skal praktisere inkluderende medvirkningsprosesser, videreutvikle arbeidsmiljø og lederkompetanse

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveiseevaluering
Vi skal arbeide systematisk med utvikling av arbeidsmiljø og transparente medvirknings- og beslutningsprosesser.	<p>Utrede og gjennomføre medvirkningsorganer på nivå fire, og drøfte pilotering ved ILU, også med vekt på studentmedvirkning.</p> <p>Synliggjøre informasjonen om medbestemmelses- og virkningsordninger ved instituttet og fakultetet.</p>	<p>Instituttleder</p> <p>Instituttleder</p>	<p>Vi er i gang med å utvikle en wiki-side som gir bedre mulighet for å systematisere og tilgjengeliggjøre informasjon fra instituttet.</p>
Vi skal arbeide med ledergruppeutvikling, samt rolleforståelse og kompetanseheving for alle funksjoner.	<p>Utvidet lederseminar med fokus på helhet og sammenheng, gjensidig rolleforståelse, samarbeid og kommunikasjon. Deltakere: instituttledelsen, fagseksjonsledere, senterledere, studieprogramledere, innovasjonsleder, daglig leder praksis, faglig leder praksisseksjonen, arbeidsledere administrasjonen.</p> <p>Målrettet kompetanseheving for ledere basert på gruppens eller den enkeltes behov.</p>	<p>Instituttleder, kontorsjef</p> <p>Instituttleder</p>	<p>Utvidet lederseminar gjennomført april 2022. Utvidet lederseminar planlegges videreført med to seminarer per studieår.</p> <p>Ledere deltar på felles opplæringstilbud i tillegg til tilpassede kompetansehevingstiltak for ILU.</p>
Vi skal fremme likestilling og ivareta mangfold i arbeidet med å rekruttere og beholde ansatte og studenter.	<p>Opprette lederforankret forum for inkludering og mangfold.</p> <p>Sørge for at likestilling og mangfold gjenspeiles i undervisningen som foregår på campus.</p>	<p>Instituttleder</p> <p>Nestleder utdanning, studieprogramledere</p>	<p>Forslag til mandat ble drøftet i ledermøte 4. april. Melding lagt ut på Innsida med mulighet for å melde seg som deltaker i forumet, med frist 27. mai.</p>

**Mål 8**  
 ILU skal fortsatt være en pådriver for å styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten

Delmål	Virkemidler	Oppfølgingsansvarlig	Midtveiseevaluering
Vi skal legge til rette for at alle ansatte har den nødvendige kompetansen for å fylle rollene sine i den digitale hverdagen.	<p>Sette ansattes digitale kompetanse og behov for opplæring og støtte på agendaen, blant annet i medarbeidersamtaler.</p> <p>Bruke NTNUs etablerte opplæringsarenaer aktivt og etablere egne læringsarenaer i fagseksjonene, administrasjonen og de nasjonale sentrene og ved ILU som helhet, for å styrke ansattes kompetanse og fremme god praksis i arbeidsprosessene ved instituttet.</p>	<p>Personalledere</p> <p>Instituttledelse, personalledere</p>	
Vi skal videreutvikle kvaliteten i virksomhetsstyringen ved ILU.	<p>Definere tydelige roller, styrke samhandling og kommunikasjon og forbedre interne verktøy i arbeidet med virksomhetsstyring og økonomi, herunder</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- videreutvikle en standardisert ILU-mal for ressursplanleggingsarbeidet i fagseksjonene</li> <li>- etablere faste statusmøter om økonomi og HR for ledergruppe og administrasjon</li> </ul>	Kontorsjef og administrasjon	Arbeidet med å utvikle arbeidsprosessene i virksomhetsstyringen pågår, og vi har gjort oss verdifulle erfaringer i arbeidet med strategisk personalplan. Gode prosesser og resultater krever mye koorsinering og samhandling mellom de ulike aktørene, og god kommunikasjon er avgjørende. Dette er også tema i organisasjons- utviklingsprosjektet i administrasjonen.

	<p>Utvikle arbeidsprosessene for strategisk personalplanlegging og bemanningsplanlegging som del av den helhetlige plan-, budsjett og oppfølgingsprosessen ved ILU.</p> <p>Forbedre den organisatoriske styringen av bidrags- og oppdragsaktivitet og etter- og videreutdanning.</p> <p>Utarbeide årshjul for pågående prosesser, aktiviteter og frister.</p>	<p>Nestleder utdanning og administrasjon</p> <p>Instituttleder og kontorsjef</p>	<p>En arbeidsgruppe har utarbeidet en modell som piloteres. I tillegg utvikles en nettside som gjør det enklere for eksterne å ta kontakt.</p> <p>Diskusjon av årshjul har vært tema på lederseminar 31.01.22. Det jobbes videre med operasjonalisering og vurdering av hvordan årshjul best mulig kan kommuniseres og synliggjøres i organisasjonen. Det lages et eget årshjul for saker som skal til behandling i instituttstyret.</p>
Vi skal være en pådriver for å utvikle og styrke administrative tjenester og prosesser for å støtte instituttets kjernevirksomhet.	Med utgangspunkt i erfaringer og gode praksiser i administrasjonen og behovene i fagmiljøene på instituttet skal vi kartlegge hvordan vi skal forsterke og forbedre organiseringen av de administrative tjenestene ved ILU.	Kontorsjef	Omfattes av organisasjonsutviklingsprosjekt for administrasjonen.
Vi skal bidra i å utforme og realisere NTNUs digitale ambisjon.	<p>Være en aktiv og synlig deltaker og bidra med viktige perspektiver fra instituttnivået i utviklingen av digitale verktøy, tjenester og arbeidsprosesser ved SU og NTNU, for eksempel i BOTT-prosjektene og utviklingen av Arbeidslivsportalen.</p> <p>Tilpasse organiseringen av administrasjonen til de digitale systemendringene som skjer i NTNU i 2022 og kommende år.</p>	<p>Instituttledelse, fagseksjonsledere, kontorsjef og administrasjonen</p> <p>Kontorsjef</p>	<p>ILU har representanter i utviklingen av NTNU Sak og Arbeidslivsportalen. Vi deltar aktivt i andre utviklingsprosjekter og tar initiativ til utvikling på flere områder.</p> <p>Arbeidet pågår og ivaretas delvis gjennom organisasjonsutviklingsprosjektet i administrasjonen og delvis gjennom særskilt utviklingsarbeid.</p>
Vi skal finne praktiske løsninger for det nye kravet om to sensorer i relevante	Kartlegge økonomiske og personalmessige konsekvenser av tosensorordningen.	Nestleder utdanning og administrasjonen	Kravet om to sensorer er utsatt på ubestemt tid, delmålet er dermed ikke lenger relevant.

faglige og administrative fora og prosesser, og identifisere og følge opp utfordringer knyttet til dette.	Utforme og iverksette retningslinjer og tiltak for å støtte vurderingsarbeidet.		
Vi skal utvikle eksisterende og nye kanaler for å ivareta informasjon, kommunikasjon og medvirkning ved ILU.	Evaluere, videreutvikle og synliggjøre årshjul for studiekvalitetsutvikling, utvikling av studieportefølje, etter- og videreutdanning og bidrags- og oppdragsprosjekter, og derigjennom styrke samhandlingen mellom fagseksjoner og administrasjon i disse prosessene.	Nestleder utdanning, fagseksjonsledere og administrasjonen	Arbeid med årshjul planlegges ferdigstilt innen studiestart 2022.

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 15/22 Virksomhetsrapportering 1. tertial

*Hensikt: Saken gir styret en oppdatering på virksomhetsstyring og økonomi etter første tertial i 2022 og baserer seg på en bestilling fra fakultetet. Virksomhetsrapporteringen i NTNU er en tertialvis rapportering som vanligvis omfatter kjernevirksomheten, årsplanen og økonomien. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.*

## Innledning

Sak om virksomhetsrapportering 1. tertial følger av en bestilling fra fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU). Oppdaterte tall og prognoser leveres i BEVISST virksomhetsstyringssystem. Vedleggene til denne styresaken handler om den tekstlige delen av rapporteringen.

Bestillingen fra SU-fakultetet bestod av 4 delleveranser med ulike frister:

1. **Økonomistyring pr. 1.tertial - Leveranse i bevisst.** Frist innen utgangen av mandag 16. mai
2. **LTB 2023-2026 (runde 1) - Leveranse i bevisst.** Frist innen utgangen av tirsdag 24. mai
3. **Innspill til dagens finansieringsmodell – VØ har skissert forslag på høringsvar fra SU, instituttene kommer med supplerende kommentarer/innspill.** Frist for innspill innen torsdag 12. mai
4. **Høring av rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg – «Hatlen-utvalget».** Instituttene kommer med innspill som danner grunnlag for SUs svar på høringen. Frist for innspill innen torsdag 12. mai

I del 1 om økonomistyring ble vi bedt om å gi en skriftlig redegjørelse som forklarer årsaker, sammenhenger og tiltak, knyttet til tallene som ble lagt inn i BEVISST plan (system for virksomhetsstyring). Fakultetet ba om at vi i dette notatet også leverte en prioriteringsliste for ikke-budsjetterte kostnader i 2022, i tilfelle prognosene skulle gi budsjettavvik. ILUs skriftlige svar på del 1 følger i vedlegget.

Del 2 handler om langtidsbudsjettet for 2023-2026 (LTB). LTB rapporteres i tre runder i løpet av året. Vi ser på inntekter og kostnader, og justerer inntektsprognoser og resultatestimater. Runde 1 i NTNU bærer preg av grovplanlegging, mens i senere runder forventes et økende presisjonsnivå og mer omfattende justeringer. Blant annet fordi vi ut over i året har mer

---

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.



regnskapsdata og tall tilgjengelig, og at vi har mer informasjon om aktiviteten neste år (på bakgrunn av at planleggingen av det kommende studieåret er i gang). ILUs svar på del 2 følger i vedlegget.

Nytt denne gangen var at høringsinnspill på finansieringsmodell og finansieringsutvalg kom som en del av tertialrapporteringen (del 3 og 4 i bestillingen). Institutt for lærerutdanning har kommentert at vi mener det er uheldig at høringer blandes inn i tertialrapporteringen. Den korte fristen umuliggjør intern medvirkning fra fagmiljøene våre. Enhetene ved ILU ønsker å delta i høringer på saker som er viktige for instituttet. Det er meldt videre at 10 kalenderdager er for kort tid til at vi kan få til en intern medvirkningsprosess. ILUs svar på del 3 og 4 følger i vedlegget.

I bestillingen fra Seksjon for virksomhetsstyring og økonomi ved SU-fakultetet lå ved et forslag til høringssvar på del 3. Instituttene ble invitert til å gi innspill på dette, samt på seks høringsspørsmål for del 4. Med formål å gjøre det lettere for instituttstyret å lese det vi skriver i vårt høringsinnspill på del 3 og 4, vedlegger vi i saken *et uttrekk* fra fakultetets bestilling. Dette følger helt bakerst i vedlegget.

*Vedlegg:*

- Svar fra ILU – Økonomistyring pr. 1. tertial
- Svar fra ILU – LTB 2023-2026 (runde 1)
- Svar fra ILU – Høringsinnspill på intern finansieringsmodell og på nasjonalt finansieringsutvalg
- Uttrekk fra fakultetets bestilling – del 3 og 4

## 1.tertialrapport for 2022 for Institutt for lærerutdanning og nasjonale sentra

Instituttet består for øyeblikket av 4 individuelle k-steder. Det rapporteres adskilt for hver av disse først og oppsummeres for fellestendensene deretter.

### Institutt for Lærerutdanning (k-sted 678005)

For 2022 har instituttet avlagt et nokså optimistisk budsjett som forutsetter oppbygning av avsetninger, med positivt årsresultat på 11,2 millioner. Etter korrigerende for reelle avvik, ser vi for oss en resultatforverring med 2,1 millioner og dermed ny årsprognose på 9,1 millioner (positivt resultat).

Pr. 1.tertial rapporteres det et negativt avvik hittil på 6,5 millioner på inntektssiden (mindreinntekt) og et positivt avvik hittil på 16,4 millioner på kostnadssiden (mindreforbruk), slik at totale resultatavviket hittil utgjør 9,9 millioner i positiv retning. Mesteparten av avvikene forklares med periodisering (12,4 millioner i mindreforbruk) og kun 2,1 millioner i merforbruk er reelle.

Tabellen viser budsjett-, regnskaps- og avvikstall pr. slutten av april 2022. Forklaring på de største avvikene følger etter.

	-36 958 182	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Periodisk avvik	Reelt avvik	Ny prognose
Bevilgning		-103 329 234	-105 718 427	-2 389 193	-310 269 644	10 807	-2 400 000	-312 669 644
Overføring fra BOA		-21 342 670	-12 353 754	8 988 916	-78 793 697	8 988 916	0	-78 793 697
Overføring fra EVU		0	-13 642	-13 642	-10 960 444	-13 642	0	-10 960 444
Andre eksterne og interne inntekter		-5 960 000	-6 090 045	-130 045	-6 910 000	48 155	-178 200	-7 088 200
Sum inntekter		-130 631 904	-124 175 868	6 456 036	-406 933 785	9 034 236	-2 578 200	-409 511 985
<b>Investeringer</b>		<b>1 116 667</b>	<b>408 593</b>	<b>-708 073</b>	<b>3 600 000</b>	<b>-708 073</b>	<b>-350 000</b>	<b>3 250 000</b>
Lønn faste ansatte		92 184 800	93 664 359	1 479 559	265 640 969	-516 941	1 996 500	267 637 469
Lønn midlertidige ansatte, vikarer		7 459 033	7 805 550	346 516	16 360 269	-1 117 984	1 464 500	17 824 769
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter		350 302	578 933	228 631	1 180 000	228 631	0	1 180 000
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc		6 181 017	2 744 760	-3 436 257	17 740 573	-3 436 257	0	17 740 573
Lønn refusjoner		-3 055 156	-2 867 049	188 107	-8 400 000	188 107	0	-8 400 000
Lønn omposteringer		-1 783 333	-432 507	1 350 826	-5 500 000	390 826	960 000	-4 540 000
Lønn overtid, faste ansatte		155 524	267 944	112 420	500 000	-187 580	300 000	800 000
Lønn overtid, midlertidige ansatte		0	0	0	0	0	0	0
Lønn andre personalkostnader		560 617	646 880	86 263	1 511 788	86 263	0	1 511 788
Sum lønnskostnader		102 052 804	102 408 869	356 065	289 033 600	-4 364 935	4 721 000	293 754 600
Driftskostnader		4 278 456	4 227 411	-51 045	10 775 000	-401 045	350 000	11 125 000
Kjøp av tjenester		15 608 333	2 169 001	-13 439 333	31 100 000	-13 439 333	0	31 100 000
Reisekostnader		2 870 000	3 804 122	934 122	9 647 300	934 122	0	9 647 300
Intern driftskostnad		893 588	982 974	89 386	1 787 175	89 386	0	1 787 175
Leiestedskostnad		0	0	0	0	0	0	0
Driftskostnader		23 650 377	11 183 508	-12 466 869	53 309 475	-12 816 869	350 000	53 659 475
Internhusleie		8 859 174	6 644 081	-2 215 093	26 577 523	-2 215 093	0	26 577 523
Insentivmidler EU		0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD		5 925 370	4 587 603	-1 337 767	18 793 702	-1 337 767	0	18 793 702
Avslutning bidragsprosjekter BOA		629	-4	-634	-300 000	-634	0	-300 000
Egenfinansiering BOA		5 925 999	4 587 599	-1 338 400	18 493 702	-1 338 400	0	18 493 702
Avslutning EVU i Mac.		0	0	0	2 539 081	0	0	2 539 081
Egenfinansiering EVU		0	0	0	2 165 000	0	0	2 165 000
Sum kostnader		141 605 021	125 232 650	-16 372 371	395 718 381	-21 443 371	4 721 000	400 439 381
Resultat		10 973 117	1 056 782	-9 916 335	-11 215 404	-12 409 135	2 142 800	-9 072 604
Avsetning i %					15,4 %			14,8 %

### Avvikene

Inntektssiden:

- *Bevilgning/omfordelt bevilgning:* avvik på ca 2,4 mill. i merinntekt (966' er KD-midler ifm. studiekvalitet, 1,3 mill. er EU-insentiver, Erasmus+ midler, strategiske KOMPIS-midler for 2021). Prognosen justeres med 2,4 mill. (merinntekt)
- *Overføring fra BOA:* avvik på 8,9 mill. i mindreinntekt (mer detaljert forklaring følger under)

Kostnadssiden:

- *Investeringer:* avvik på 700' i mindrekostnad. Dette skyldes periodisering på 1,5 mill. investering pålagt av fakultetet ved legging av årsbudsjettet. Det har ikke blitt gitt tydelig beskjed om periodisering, noe som fører til et avvik i allerede. *Ingen prognosejustering på*

- dette tidspunktet. Mindreforbruk på investeringer knyttet til dette 1,5 mill. beløpet kan anses som en risiko ved evt. overskridelse av 2% budsjettavviksgrensen ved årsslutt.
- *Lønn: faste/midlertidige:* avvik på 1,8 mill. i merkostnad. Deler av dette forklares med tidlig reell oppstart i stillinger (budsjett støttet seg på prinsipp om 1 år mellom utlysning og tilsetting). Etter gjennomgang med BEVISST-Team, *justeres prognosen med 3,5 mill.* (prognosen inneholder også fremtidige lønnsjusteringer gjort på overordnet nivå på NTNU)
  - *Lønn: gjesteforelesere:* avvik på 3,4 mill. i mindrekostnad. Avviket skyldes periodisering, *ingen prognosejustering på dette tidspunktet.*
  - *Lønn: overtid faste:* avvik på 112' i merkostnad. Avviket skyldes høy grad av sykefravær i administrasjon og disproporsjonal arbeidsbelastning på resten. På grunn av en del langvarige sykemeldinger og presset kapasitet, ser vi for oss at overtidskostnader fortsetter å øke resten av året. *Derfor justeres årsprognosen med ytterligere 300'*
  - *Lønn: omposteringer:* avvik på 1,3 mill. i mindreinntekt. Avviket forklares med forsinket omposteringsarbeid som skyldes høy arbeidsbelastning i administrasjon. Dette er derfor et periodiseringsavvik. *Årsprognosen justeres med 960'* for å hensynta økt aktivitet blant trivselsledere (resultat av tildeling av studiekvalitetsmidler fra KD)
  - *Drift: kjøp av tjenester:* avvik på 13,4 mill. i mindrekostnad. Denne posten er nesten utelukkende dedikert til praksiskostnader. Pr. i dag finnes det ingen grunner til at vi får mindre av slike kostnader, men de kommer inn på forskjellige tidspunkt i mai-juni. Avviket skyldes periodisering og *gir ingen prognosejustering.*
  - *Drift: intern driftskostnad:* avvik på 89' i merkostnad. 236' av avviket (merforbruk) skyldes med at instituttet har blitt belastet for markedsleie på arealene på E.C. Dahls gt. 10. Premissene for særleie vs internhusleie mellom SU/ILU og nivå 1 må avklares, hvis ikke det blir gjort, risikerer instituttet et merforbruk på 944' på årsbasis. *Prognosen justeres ikke foreløpig* i håp på at dette blir avklart så snart som mulig fra fakultetet sin side.
  - *Egenfinansiering BOA:* avvik på 1,3 mill. i mindrekostnad (mer detaljert forklaring følger under)

*Status BOA:* Alle prosjekter er gjennomgått, samtlige budsjetter er revidert og føring av lønn, indirekte kostnader og egenfinansiering er ajour, med unntak av KOMPIS-/KfK-prosjektene, Rektorutdanningen, DEKOM UP2 og et par andre DEKOM-prosjekter (endring av finansieringsmodell skaper utfordringer - uklart hvor midlene kommer fra og hvor mye). Det er ført vesentlig mindre enn budsjettet hittil i netto-overføring fra BOA som til dels skyldes optimismen som ble lagt inn i årsbudsjettet, samt manglende informasjon om prosjektene nevnt over til å kunne føre lønn og indirekte kostnader. Når man ser samlet på de reviderte budsjettene til eksisterende portefølje i Maconomy og estimatet man hadde for KOMPIS/KfK ved begynnelsen av året (nettoinntekt på 26,6 millioner), ender vi opp på 57 millioner i netto-overføring fra BOA. Det forventes at det kommer ytterligere midler utover året og det gjøres derfor ingen endring i prognosen per nå.

*Generelt:* Pr. 1.tertial har instituttet relativt få reelle avvik av betydelig størrelse. De største avvikene hittil er periodiseringsavvikene knyttet til *BOA, gjesteforelesere og praksiskostnader.* Føringene på disse postene er ikke homogene i sin natur og er ganske krevende å periodisere nøyaktig. Det er foreløpig ingenting som tyder på at kommer inn reelle avvik på noen av disse postene, altså forventer vi at disse periodiseringsavvikene forsvinner etter juni-regnskapet er avsluttet.

Med avleverte årsprognosen ligger instituttet godt under 2% budsjettavviks-grensen og klarer til og med å bygge ned 2,1 mill. av sine avsetninger. Dette er i tråd med budsjetteringsstrategien for 2022.

Instituttet har planlagt mye aktivitet knyttet til utvikling av campus og utbedring av både arbeids- og undervisningsarealer. De fleste av slike prosjekter krever samarbeid med eiendomsavdelingen på

NTNU og eksterne byggeiere. Pr. i dag har alle de ønskede utbedringer/ombygninger meldt inn som saker og ligger med forskjellige grader av ferdigstillelse. I og med at instituttet er avhengig av andre avdelinger og aktører å få gjennomført det som er planlagt ifm. ombygning, anes denne type aktivitet å ha en del økonomisk risiko knyttet til seg pga. usikkerhet rundt leveringsfrister og forsinkelser i systemet som instituttet ikke rår over.

En annen usikkerhetsmoment for instituttets økonomi er knyttet til leieprisen rundt lokalene i E.C. Dahls gt. 10. Pr. 1.tertial foreligger det fortsatt ingen avklaring rundt premisset for særleie (sammenlignet med internhusleie) mellom instituttet, fakultetet og nivå 1. Samtidig blir instituttet belastet markedspris for disse lokalene i 1.kvartal, noe som vi ikke vedkjenner oss før premisset er på plass. Økonomisk størrelse på denne usikkerheten er redegjort for ifm. avviksforklaring (se over).

Risikovurdering oppsummert:

- *BOA*. Her finnes det alltid en vis grad av usikkerhet. Mesteparten av dette er knyttet til et stort og heterogen portefølje, tildelinger som kommer på forskjellige tidspunkt i året, utfordringer knyttet til estimering av de enkelte prosjekt, samt utfordringer for instituttets administrasjon å levere tallgrunnlaget til prosjektøkonomen (dette er knyttet til fravær og sykemeldinger av forskjellig varighet).
- *Ombygning/utbedring av arealer*. Usikkerheten er knyttet til instituttets avhengighet av andre aktører og avdelinger på NTNU. Erfaring viser at sikkerhetsgraden knyttet til fortgangen i de enkelte prosjekter er vanskelig å spå. På de enkelte prosjekter er også prosessene er ikke tilstrekkelig i gang for at økonomiske estimatene (tilbud) kunne presenteres.
- *Markedspris ifm. leie av E.C. Dahls gate 10*. Her kan risiko tallfestes og forventes å være i underkant av 1 million i ekstra kostnader for 2022.
- *Risiko knyttet til ekstra investeringskostnad på 1,5 mill. pålagt av fakultetet ved innlevering av årsbudsjettet for 2022*. På dette tidspunktet har det ikke kommet noen klare føringer for dette budsjetterte beløpet. Instituttet ser på dette som et ekstra handlingsrom for å få utført flere tiltak knytte til ombygging/utbedring av campus, men som omtalt over, er det vanskelig å være sikker om man får belastet kostnader av denne størrelsen på instituttets k-sted i løpet av nåværende regnskapsåret. Hvis instituttet avslutter året med mindreforbruk og vil stå ovenfor inntrekk av midler over 2% budsjettavviket, er det viktig at disse 1,5 millioner ikke er med som en del av grunnlaget der.

## Skolelaboratoriet (k-sted 678020)

For 2022 har det ikke blitt budsjetter noe aktivitet på dette k-stedet. K-stedet inneholder fortsatt et negativ UB fra 2021 (dette har blitt redusert etter avslutning flere interne prosjekter i løpet fjoråret). Etter intern uenighet med IFY (som har for tiden den største delen av skolelaboratoriet på sitt k-sted), har ILU blitt pålagt å utbetale 511' til IFY av prorektor for utdanning i begynnelsen av 2022. Det har blitt gjort tydelig ovenfor begge parter at dette er siste gang det foregår oppgjør ifm. midler knyttet til Skolelaboratoriet sin gamle prosjekt-portefølje.

Dette resulterte i at k-stedet 678020 fikk økt underskuddet sitt. *Årsprognose justeres ned med 512' (merforbruk)*, dette fører til økning på UB som blir da lik 2,1 millioner (underskudd).

Det har blitt gjort vurderinger hvorvidt det er hensiktsmessig at k-stedet skulle legges ned og overskuddet integreres inn i instituttets årsresultat. På dette tidspunktet forblir Skolelaboratoriet fordelt mellom IFY og ILU. Men i og med at laboratoriet har et fellesstyre og dermed behov for felles aktivitetsrapportering (deriblant på økonomi), er det viktig å kunne synliggjøre ILUs bidrag i dette.

Etter dialog med ILUs instituttledelse, har det blitt bestemt å videreføre k-stedet 678020 for å kunne holde oversikt over Skolelaboratoriets aktivitet knyttet direkte til campus Kalvskinnet (videre referert til som SLK).

## Matematikkssenteret (k-sted 678030)

For 2022 har senteret avlagt et budsjett som forutsetter oppbygning av avsetninger, med positivt årsresultat på 1,4 millioner. Reelle avvik pr. 1.tertial er ubetydelige og fører derfor ikke til korrigerende på årsresultatet.

Pr. 1.tertial rapporteres det et positivt avvik hittil på 833' på inntektssiden (merinntekt) og et positivt avvik hittil på 344' på kostnadssiden (mindreforbruk), slik at totale resultatavviket hittil utgjør 1,1 millioner i positiv retning. Mesteparten av avvikene forklares med periodisering og kun 300' i mindreforbruk er reelle.

Tabellen viser budsjett-, regnskaps- og avvikstall pr. slutten av april 2022. Forklaring på de største avvikene følger etter.

-4 010 043	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Periodisk avvik	Reelt avvik	Ny prognose
Bevilgning	-3 056 940	-3 056 940	0	-9 180 000	0	0	-9 180 000
Overføring fra BOA	-4 837 000	-4 290 737	546 263	-14 510 000	546 263	0	-14 510 000
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0	0	0
Andre eksterne og interne inntekter	-1 510 000	-2 890 093	-1 380 093	-3 700 000	-1 380 093	0	-3 700 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-9 403 940</b>	<b>-10 237 770</b>	<b>-833 830</b>	<b>-27 390 000</b>	<b>-833 830</b>	<b>0</b>	<b>-27 390 000</b>
<b>Investeringer</b>	<b>175 000</b>	<b>155 093</b>	<b>-19 907</b>	<b>280 000</b>	<b>-19 907</b>	<b>0</b>	<b>280 000</b>
Lønn faste ansatte	6 911 511	6 988 752	77 242	19 693 867	10 042	67 200	19 761 067
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	274 707	287 184	12 476	1 093 671	269 976	-257 500	836 171
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	0	0	0	0	0	0	0
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc	29 610	73 899	44 288	81 413	44 288	0	81 413
Lønn refusjoner	-200 000	-468 975	-268 975	-600 000	-268 975	0	-600 000
Lønn omposteringer	0	0	0	0	0	0	0
Lønn overtid, faste ansatte	14 548	0	-14 548	40 000	-14 548	0	40 000
Lønn overtid, midlertidige ansatte	0	0	0	0	0	0	0
Lønn andre personalkostnader	9 093	135 277	126 184	25 000	126 184	0	25 000
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>7 039 470</b>	<b>7 016 137</b>	<b>-23 333</b>	<b>20 333 950</b>	<b>166 967</b>	<b>-190 300</b>	<b>20 143 650</b>
Driftskostnader	1 816 658	993 607	-823 051	3 510 000	-823 051	0	3 510 000
Kjøp av tjenester	372 275	244 960	-127 315	675 000	-127 315	0	675 000
Reisekostnader	60 000	292 114	232 114	650 000	232 114	0	650 000
Intern driftskostnad	0	125 203	125 203	0	125 203	0	0
Leiestedskostnad	0	0	0	0	0	0	0
<b>Driftskostnader</b>	<b>2 248 933</b>	<b>1 655 884</b>	<b>-593 049</b>	<b>4 835 000</b>	<b>-593 049</b>	<b>0</b>	<b>4 835 000</b>
Internhusleie	0	0	0	0	0	0	0
Insentivmidler EU	0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD	170 000	462 009	292 009	510 000	102 009	190 000	700 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA	<b>170 000</b>	<b>462 009</b>	<b>292 009</b>	<b>510 000</b>	<b>102 009</b>	<b>190 000</b>	<b>700 000</b>
Avslutning EVU i Mac.	0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sum kostnader</b>	<b>9 633 402</b>	<b>9 289 123</b>	<b>-344 279</b>	<b>25 958 950</b>	<b>-343 979</b>	<b>-300</b>	<b>25 958 651</b>
Resultat	229 462	-948 647	-1 178 109	-1 431 050	-1 177 809	-300	-1 431 349
Avsetning i %				59,3 %			59,3 %

### Avvikene

Inntektssiden:

- *Overføring fra BOA*: avvik på ca 546'. i mindreinntekt. *Prognosen justeres ikke foreløpig.* (mer detaljert forklaring følger under)
- *Andre eksterne/interne inntekter*: avvik på 1,3 mill. i merinntekt. Dette skyldes periodisering av kursinntekter og fører til *ingen prognosejustering*. Senteret opererer foreløpig på maksimal kapasitet og har ikke anledning til å ta på seg flere kursoppdrag i 2022.

Kostnadssiden:

- *Lønn: faste/midlertidige: avvik på 90' i merforbruk. Etter gjennomgang med BEVISST-Team, justeres prognosen med 190' (mindreforbruk). (prognosen inneholder også fremtidige lønnsjusteringer gjort på overordnet nivå på NTNU)*
- *Driftskostnader: avvik på 593' i mindrekostnad. Skyldes periodisering, særlig ifm. kostnader ifm. utvikling av websider. Ingen prognosejustering.*
- *Egenfinansiering BOA: avvik på 292' i merkostnad. Prognosen justeres med 190' (merkostnad). (mer detaljert forklaring følger under)*

*Status BOA:* Alle prosjekter er gjennomgått, samtlige budsjetter er revidert og føring av lønn, indirekte kostnader og egenfinansiering er ajour. Det er ført noe mindre på overføring fra BOA enn budsjettet hittil som skyldes optimismen som ble lagt inn i årsbudsjettet. Samtidig er det ført langt mer egenfinansiering fra BOA enn det som er budsjettet hittil og etter en revidering av budsjettet på samtlige prosjekter ser vi behovet for å øke prognosen for året fra 510 000kr til 700 000kr. Senteret forventer ikke egenfinansiering på så mange andre prosjekter enn "Videreutvikling av matematikk.org" som er på 640 000kr iht. revidert budsjett - rundet derfor opp til 700 000kr i ny prognose. Senteret regner 2022 som et normalår og antyder at det vil bli enklere å estimere fremtidig BOA-inntekt når året er ferdig (evt. når inntektssiden for samtlige prosjekter er avklart – for øyeblikket venter de fortsatt på en del tildelingsbrev).

*Generelt:* Pr. 1.tertial har senteret relativt få reelle avvik av betydelig størrelse.

### **Skrivesenteret (k-sted 678040)**

For 2022 har senteret avlagt et budsjett som forutsetter nedbygning av avsetninger, med negativt årsresultat på 1,5 millioner. Reelle avvik pr. 1.tertial er ubetydelige og fører derfor ikke til korrigerende på årsresultatet.

Pr. 1.tertial rapporteres det et negativt avvik hittil på 234' på inntektssiden (mindreinntekt) og et negativt avvik hittil på 468' på kostnadssiden (merforbruk), slik at totale resultatavviket hittil utgjør 702' i negativ retning. Mesteparten av avvikene forklares med periodisering og kun 500' i merforbruk anses som er reelle.

Tabellen viser budsjett-, regnskaps- og avvikstall pr. slutten av april 2022. Forklaring på de største avvikene følger etter.

-4 777 626	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Periodisk avvik	Reelt avvik	Ny prognose
Bevilgning	-2 274 390	-2 274 390	0	-6 830 000	0	0	-6 830 000
Overføring fra BOA	-4 667 000	-4 321 100	345 900	-14 000 000	345 900	0	-14 000 000
Overføring fra EVU	0	0	0	0	0	0	0
Andre eksterne og interne inntekter	142 433	30 700	-111 733	-20 000	-111 733	0	-20 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-6 798 957</b>	<b>-6 564 790</b>	<b>234 167</b>	<b>-20 850 000</b>	<b>234 167</b>	<b>0</b>	<b>-20 850 000</b>
<b>Investeringer</b>	<b>65 190</b>	<b>57 729</b>	<b>-7 461</b>	<b>150 380</b>	<b>-7 461</b>	<b>0</b>	<b>150 380</b>
Lønn faste ansatte	5 027 257	5 205 980	178 723	14 405 194	400 723	-222 000	14 183 194
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	1 665 655	1 678 328	12 673	4 674 830	-715 327	728 000	5 402 830
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	3 333	0	-3 333	10 000	-3 333	0	10 000
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur et	13 352	12 665	-687	40 055	-687	0	40 055
Lønn refusjoner	-50 000	0	50 000	-150 000	50 000	0	-150 000
Lønn omposteringer	0	-34 460	-34 460	0	-34 460	0	0
Lønn overtid, faste ansatte	10 000	0	-10 000	30 000	-10 000	0	30 000
Lønn overtid, midlertidige ansatte	0	0	0	0	0	0	0
Lønn andre personalkostnader	0	26 206	26 206	0	26 206	0	0
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>6 669 597</b>	<b>6 888 720</b>	<b>219 123</b>	<b>19 010 079</b>	<b>-286 877</b>	<b>506 000</b>	<b>19 516 079</b>
Driftskostnader	66 600	478 651	412 051	1 102 445	412 051	0	1 102 445
Kjøp av tjenester	8 324	133 235	124 912	300 000	124 912	0	300 000
Reisekostnader	40 000	74 450	34 450	350 000	34 450	0	350 000
Intern driftskostnad	0	0	0	0	0	0	0
Leiestedskostnad	0	0	0	0	0	0	0
<b>Driftskostnader</b>	<b>114 924</b>	<b>686 336</b>	<b>571 413</b>	<b>1 752 445</b>	<b>571 413</b>	<b>0</b>	<b>1 752 445</b>
Internhusleie	0	0	0	0	0	0	0
Insentivmidler EU	0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD	500 000	185 239	-314 761	1 500 000	-314 761	0	1 500 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	0	0	0	0	0	0
<b>Egenfinansiering BOA</b>	<b>500 000</b>	<b>185 239</b>	<b>-314 761</b>	<b>1 500 000</b>	<b>-314 761</b>	<b>0</b>	<b>1 500 000</b>
Avslutning EVU i Mac.	0	0	0	0	0	0	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sum kostnader</b>	<b>7 349 710</b>	<b>7 818 024</b>	<b>468 313</b>	<b>22 412 904</b>	<b>-37 687</b>	<b>506 000</b>	<b>22 918 904</b>
Resultat	550 754	1 253 234	702 480	1 562 904	196 480	506 000	2 068 904
Avsetning i %				47,1 %			39,7 %

## Avvikene

Inntektssiden:

- *Overføring fra BOA: avvik på ca 346' i mindreinntekt. Prognosen justeres ikke foreløpig.*

Kostnadssiden:

- *Lønn: faste/midlertidige: avvik på 190' i merforbruk. Etter gjennomgang med BEVISST-Team, justeres prognosen med 506' (merkostnad). (prognosen inneholder også fremtidige lønnsjusteringer gjort på overordnet nivå på NTNU)*
- *Driftskostnader: avvik på 571' i mindrekostnad. Skyldes periodisering, særlig ifm. kostnader ifm. utvikling av eksterne IKT-tjenester. Ingen prognosejustering.*
- *Egenfinansiering BOA: avvik på 314' i mindrekostnad. Dette henger sammen med mindreinntekten ifm. overføring fra BOA. Prognosen justeres ikke foreløpig.*

*Status BOA: Skrivesenteret har veldig små avvik på BOA og det har derfor ikke blitt gjort noen endringer i prognosen. Som på Matematikksenteret, ligger det noe usikkerhet i at inntektssiden ikke er 100% kjent for alle Skrivesenteret sine prosjekter enda (senterledelsen venter på tildelingsbrev fra Statsforvalteren, f.eks.).*

*Generelt: Pr. 1.tertial har senteret relativt få reelle avvik av betydelig størrelse.*

## Status investeringsprosjekt.

I 2022 har instituttet ikke forpliktet seg til investeringsprosjekt på k-stedene sine som inngår i NTNU Investeringsplan.

Prosjektet «Læringsverkstedet» som inngår i NTNUs Investeringsplan, drives og eies av fakultetet. ILU har forpliktet seg til å bidra med 1 million i egenfinansiering i løpet av året (da verkstedet skal

ferdigstilles og ligge på campus Kalvskinnet). Disse kostnadene er periodisert på 2. og 3. tertial henholdsvis, og det foreligger ingen signaler om forsinkelser knyttet til disse foreløpig.

#### **Prioritering av ikke-budsjetterte kostnader.**

Som omtalt tidligere i teksten, har både ILU og sentrene levert optimistiske årsbudsjetter for sine respektive k-steder i 2022. Dette innebærer en del økt robusthet mot potensielle ekstraintekter eller midreforbruk (begge av disse kan resultere i oppbygning av avsetninger og budsjettavvik). Dette kombinert med en romslig økonomi knyttet til instituttets størrelse, gjør prioritering av potensielle ikke-budsjetterte kostnader i en listeform til en krevende oppgave som ikke nødvendigvis bidrar til en bedre økonomistyring på detaljnivå.

Instituttet er godt vant med offensiv og dynamisk styring av sitt aktivitetsnivå, og vurderer fortløpende om mer omfattende tiltak bør settes i gang ut ifra økonomisk situasjon. Planer om nedbygging av avsetninger er en viktig premis for vurderingene knyttet til igangsettelse av ny aktivitet.

Pr. 2022 prioriterer instituttet tiltak av medium størrelse (i 100-400'-siktet) knyttet til ombygging og utbedring av arbeidsplasser og campusareal ved evt. økt økonomisk handlerom, framfor flere mindre tiltak på anskaffelsessiden. Dette medfører samtidig usikkerheten forklart lengere opp i teksten. En god del tiltak av denne typen ligger allerede i årsbudsjettet, men siden tidshorizonten for ferdigstillingen av disse endres stadig, anses nye tiltak meldt inn av studenter og ansatte som aktuelle for prioritering.

Instituttets ledelse har også en løpende dialog med nestledere for utdanning og forskning og vurderer mulighetene å lyse ut flere interne midler for å støtte disse miljøene hvis økonomisk handlingsrom bedrer seg drastisk i positiv retning. En viktig premis for slike tildelinger er nøyte planlagt aktivitet fra søkere og garantier for at ønskede aktivitet kan gjennomføres innenfor nåværende regnskapsåret.



---

## Notat

---

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

---

Kopi til:

---

Fra: Institutt for lærerutdanning

---

Signatur: AIB

## Svar fra ILU – virksomhetsrapportering 1. tertial 2022. Del 2 langtidsbudsjett 2023-2026 runde 1

Vi viser til notat fra fakultetet om diverse rapporteringer for første tertial. Dette notatet fra Institutt for lærerutdanning (ILU) gjelder del 2, langtidsbudsjett 2023-2026, runde 1. Langtidsbudsjett (LTB) er lagt inn i BEVISST Plan, mens notatet redegjør skriftlig for forventet økonomisk utvikling i langtidsbudsjettperioden.

Oppsummert mener ILU at vi styrer virksomheten slik at vi skaffer oss et handlingsrom. Dette gjelder de 21 nye stillingene i SPP i 2023, det gjelder estimatet for vekst i bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA<sup>1</sup>), og det gjelder planene for internt kvalifiseringsløp. Det er mange hensyn å ta (f.eks. forventninger i samfunnet), og det er krav som skal oppfylles (f.eks. redusert bruk av midlertidige stillinger). Samtidig sikter ILU mot å levere jevnt negative årsresultat for alle våre kostnadssteder i langtidsbudsjettperioden. Gjennom å bygge ned avsetningene og å bygge opp kapasiteten vil vi være bedre rustet til å møte en varslet nedgang i basisbevilgningen fra KD. Langtidsbudsjettet vi har levert tar sikte på at alle instituttets kostnadssteder vil ligge innenfor fakultetets avsetningskorridor innen 2026.

Notatet er delt i tre deler. Første del sier noe om forventet økonomisk utvikling, andre del gjør rede for forutsetninger for at vi skal treffe på langtidsbudsjettet, mens del tre oppsummerer de største risikofaktorene for avvik.

### Del 1. Forventet økonomisk utvikling

Lærerutdanningene påvirkes sterkt av endringer i det nasjonale politiske landskapet. Hurdalsplattformen (2021–2025) gir signaler om endringer, men vi vet ennå i begrenset grad hva det konkret vil innebære for oss. Vi redegjør derfor på bakgrunn av den kunnskapen vi har nå, og med forbehold om endringer.

---

<sup>1</sup> Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet, BOA, er universitetets eksterne inntekter

---

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

Tidlig i mai leverte ILU [strategisk personalplan](#) for 2023–2028 (SPP). ILU har lagt en strategisk plan som gir oss handlingsrom. Dokumentet gjør mer detaljert rede for de strategiske vurderingene som ligger bak instituttets planer på kort og lang sikt. Kapittel 7 i SPP oppsummerer ILU sine prioriteringer i langtidsperioden, basert på de foregående kapitlene samt enhetenes egne SPP-utkast som ble levert til instituttet den 1. mars i år.

ILU har laget en offensiv SPP og bakgrunnen for dette er at

- ILU over de 6 årene siden instituttet ble etablert har bygd opp større avsetninger
- fakultetet i fjor ba oss om å legge et offensivt budsjett for 2022 for å komme i gang med å bygge ned avsetningene, basert på strengere regler for avsetningstak og budsjettavvik i sektoren
- signalene fra myndighetene varsler en fortsatt satsning på masterutdanning av lærere og etter- og videreutdanning av lærere og skoleledere

Særlig har avsetningsveksten vært en utfordring for oss, noe også budsjettdokumentet til instituttstyret i februar i år viser (ILU 3/22 Endelig budsjett 2022). Strategisk handlingsplan er en langsiktig og helhetlig plan for håndtering av instituttets ansettelse. Samtidig er planen dynamisk fordi den har en kobling mot langtidsbudsjettet. ILU styrer sin virksomhet innenfor rammer og ut fra vårt økonomiske handlingsrom. Strategisk personalplan gjør i kapittel 6 rede for bakgrunnen for kapasitetsøkningen som planen legger opp til. Planen er laget på basis av de forpliktelsene vi har i inneværende studieår 2022-2023.

#### *Grunnutdanning - grunnskolelærere*

Fra høsten 2021 reduserte vi det årlige opptaket til grunnskolelærerutdanningen (MGLU) med 70 studenter. Underfinansieringen av femteåret gjorde at vi vurderte det som krevende både økonomisk og ressursmessig å opprettholde daværende opptakstall, både med tanke på det store antallet masterstudenter som skal veiledes, samtidig som fagmiljøene skal oppfylle studietilsynsforordningens krav om førstekompetanse. Opptakene har derfor de to siste årene vært redusert, noe som gir større rom for å bygge veilederkompetanse og forberede oss på første kull i det nye femteåret (som er ferdige nå i vår). Samtidig har vi når dette skrives tre kull som ble tatt opp før 2021, dvs. med 70 flere studenter i hvert årskull. I LTB 2023-2026 runde 1 tar vi utgangspunkt i dette, og i forpliktelsene slik de er beskrevet i strategisk personalplan.

Med kapasitetsøkningen vi legger opp til i ny SPP (fra 114 til 120 prosent større kapasitet enn undervisningsforpliktelsene<sup>2</sup>), ser vi mulighet for at vi fra høsten 2023 kan øke opptaket på MGLU med 40 studenter. Kjernefagene matematikk, norsk og engelsk har i dag god kapasitet og kan bidra inn i oppbyggingen. Økningen vil gi positiv effekt på inntektssiden og vil styrke ILUs økonomi i langtidsperioden. Dette er illustrert nedenfor (alle tall er simulert gjennom BEVISST). Ved at vi utdanner flere grunnskolelærere bidrar vi til å dekke økt etterspørsel i samfunnet for flere lærere. Økt opptak med 40 studenter vil gi økonomisk uttelling gjennom VFM (viderefordelingsmodellen i NTNU) i form av kompensasjon for økt studiepoengsproduksjon fra 2025 og økt kandidatproduksjon fra 2030. Økonomisk effekt av endring i opptaket fra høsten 2023 er vist i tabell 1 nedenfor. Det er i våre modeller estimert 20 prosent frafall, slik at tallene angir nettoeffekten.

---

<sup>2</sup> Kap. 6 i SPP

Tabell 1 Økning i produksjonsbaserte indikatorer i VFM (studiepoengs- og kandidatproduksjon)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Samlet effekt på Ramme drift				590 385	1 907 205	3 499 235	5 226 404	6 948 176	8 837 714	9 380 436	9 641 755
Basisbevilgning				302 385	755 205	907 235	906 404	900 176	1 039 474	407 956	71 035
SUM Utdanningsinsentiv				288 000	1 152 000	2 592 000	4 320 000	6 048 000	7 798 240	8 972 480	9 570 720
Studiepoengbev				288 000	1 152 000	2 592 000	4 320 000	6 048 000	7 488 000	8 352 000	8 640 000
Kandidatbev				-	-	-	-	-	310 240	620 480	930 720

Vi fikk nylig tildelt prosjektmidler på 2 mill. kroner fra Helsedirektoratet. Midlene skal benyttes til å styrke lærerstudenters kompetanse om seksuell helse gjennom fagspesifikt forsknings- og utviklingsarbeid i grunnskolelærerutdanningene. Prosjektleder er forespeilet tilsvarende tilsagn i to år til. Tildelingen kan stå som et eksempel på at vi har brede og flerfaglige fag- og fagdidaktiske miljø med etterspurt kompetanse, og at vi med jevne mellomrom får finansiert aktiviteter som det kan være vanskelig å predikere eller vurdere sannsynligheten for. Denne realiteten er medvirkende i våre strategiske vurderinger som ligger bak en offensiv SPP.

#### Eksternfinansiert aktivitet

Myndighetene har varslet at det vil komme flere endringer i strategier for videreutdanning av lærere og skoleledere. ILU er en betydelig aktør (leverandør) i dette markedet, som i hovedsak finansieres gjennom Utdanningsdirektoratet (Udir). Vi vet ennå ikke fullt ut hva endringene vil innebære, men basert på signalene vurderer vi at ILU med sin faglige bredde vil være konkurransedyktige i de anbudene som nå rulles ut. Den nye politiske plattformen har varslet en dreining i innretningen mot økt vekt på praktisk-estetiske fag. Så langt har vi sendt rundt 10 tilbud på den første utlysningen fra Udir. Vi anslår som realistisk at vi får tilslag på halvparten, dvs. 5 videreutdanninger. Dette utgjør anslagsvis 5 mill. kroner i året. Vi estimerer at nye tilbud vil finansieres i minimum 3 år etter at de godkjennes og har fått tildelt utviklingsmidler. Det er varsla at nye anbud legges ut før sommeren, og vi forbereder oss på å søke. Det neste varsla anbudet gjelder videreutdanninger i praktisk-estetiske fag med innretning mot teoretiske fag. Også her har vi relevante fagmiljø og gode muligheter for uttelling.

Mens omfanget av videreutdanninger har ligget på et stabilt nivå i flere år, er etterspørselen for forskningsbasert etterutdanning økende. I fagseksjonen der kroppsøving inngår, FKKI, har vi når dette skrives fått henvendelser fra 11 kommuner som ønsker forskerbistand i forbindelse med praktisk svømmeopplæring. Dette feltet har hatt økende nasjonal etterspørsel over flere år. Vi arbeider med å få bedre oversikt og styring over eksternfinansiert etterutdanning, med mål om at denne typen oppdrag framover i langt større grad skal inngå i de ansattes ordinære arbeidstid. Gitt at bemanningen er den samme vil dette gi oss økte inntekter gjennom at ompostering av lønn godskrives instituttet i stedet for at midlene utbetales direkte til forskeren som rundsum, slik løsningen i dag ofte er. I den strategiske personalplanen har vi gjort rede for at vi ønsker færre midlertidig ansatte og at grepet med å ta all EVU inn i arbeidsplanene til de ansatte i fagseksjonene, er ett av tiltakene for å lykkes med å redusere midlertidighet.

Etterspørselen av forskningsdrevet etterutdanning gjennom strategien Desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM) er økende, og viser en stabil stigende tendens gjennom flere år. Vi vurderer dette som gode signaler om realistisk økende inntekter.

Både Oppfølgingsordningen (Udir) og Kompetanseløftet (Udir) er nasjonale satsninger, og løpende aktiviteter der UH<sup>3</sup> deltar i partnerskap. I begge ordningene vil finansieringen gå direkte

<sup>3</sup> Universitet og høyskoler

til oss gjennom statsforvalteren, mot tidligere der midlene kom via regionale utviklingspartnere og det var større usikkerhet om omfang og varighet på hvert enkelt tiltak.

HK-dir har lagt ut en utlysning under Program for kvalitetsutvikling av praksis i lærer-utdanningene. Midler går til å utvikle, prøve ut og evaluere nye praksismodeller og måter å organisere samarbeidet mellom universitet og praksissted og studenter. Denne utlysningen henger sammen med arbeidsrelevans og er høyaktuell for fagmiljø ved ILU og praksis-partnerskapene som ILU deltar i.

Samlet sett estimerer vi en brutto økning i BOA, BOA-EVU og annen EVU på 10 mill. kroner i løpet av det kommende året. Dette er basert på ovennevnte og forutsetter at vi ansetter de prioriterte stillingene i tabell 7.1. i strategisk personalplan<sup>4</sup>, med plan for oppstart i stilling i 2023. Tabellene i del 2 nedenfor angir en modell og et regnestykke som inngår i de realitetene vi har lagt til grunn og for hvordan vi samlet sett har kommet fram til dette estimatet.

### *Andre forhold*

#### *Kostnader for erstattere for stillinger i kvalifiseringsløp*

Den interne kvalifiseringsordningen som vi har lagt inn i den strategiske personalplanen<sup>5</sup>, er først og fremst et etterspurt middel for å øke kompetansen i enhetene. Samtidig angir kvalifiseringsløpene et estimat og er tenkt å være fleksibelt. Kvalifiseringsløp forutsetter at undervisningstiden for de som får mulighet til å delta i ordningen erstattes. Det er ikke sikkert at vi behøver å ta inn vikarer for alle som ønsker å gå over i et kvalifiseringsløp. Siden vi for det meste har store miljøer, vil vi gjøre en vurdering i hvert enkelt tilfelle. Vi er heller ikke sikre på omfanget. Det vil avhenge av hvor mange som søker når vi lyser ut ordningen, og vurderinger av det aktuelle økonomiske handlingsrommet innafor aktuelt fagområde. Vår vurdering er at tiltaket er robust og fleksibelt og at det vil styrke vår gjennomføringskraft og konkurransekraft.

#### *Arealbehov*

Institutt for lærerutdanning gjør nå i vår en vurdering av arealbehov og kapasitet. Så langt har kartleggingen vist at vi har noe ledige arealer, men at dette er spredt rundt omkring i mange ulike bygg. Gjennomgangen pågår fortsatt slik at vi har ikke konkludert. Vi vil se nærmere på hvilke muligheter dette gir oss, med utgangspunkt om at vi ikke skal ekspandere arealmessig som en konsekvens av nye stillinger i strategisk personalplan for 2023–2028. Vi ser også fram til det helhetlige campusutviklingsprosjektet for campus Kalvskinnnet som starter til høsten.

## **Del 2. Forutsetninger for et treffsikkert langtidsbudsjett**

Det vi har gjort rede for i del 1 forutsetter ansettelse i samsvar med den strategiske personalplanleggingen som vi har gjort i vår, med vekt på tabell 7.1 i SPP. Vekst i antall stillinger fører til bedre kapasitet til å ta på oss flere BOA- og EVU-oppdrag, og fører til økte inntekter for instituttet. Den strategiske personalplanen for 2023–2028 inneholder til sammen 32 lønnskostnadsbærende stillinger, hvorav 26 er nye med oppstart i 2023-2025 og 6 er erstatningsstillinger (de som erstattes har allerede gått av slik at erstatningene er reelle).

---

<sup>4</sup> Kap. 7 s. 54

<sup>5</sup> Kap. 2 s. 25, kap. 4 s. 41 og 43.

Det betyr at den viktigste forutsetningen for at vi skal treffe på langtidsbudsjettet, er at vi har tilstrekkelige ressurser til å møte både de undervisningsforpliktelsene vi vet om og de som kommer, men som vi ikke kjenner til i dag. Vi har i flere år forsøkt å styre personalressursene i fagseksjonene ut fra en forventet undervisningskapasitet på 114 prosent, dvs. godt over de forpliktelsene som har vært kjent. Mot slutten av studieåret har det i mange av fagseksjonene tross dette vært for liten kapasitet, og realiteten ved semesterslutt har vært en faktisk kapasitet på under 100 prosent. I ny SPP forsøker vi å gjøre noe med dette ved at vi øker kapasiteten i fagseksjonene til 120 prosent, og i tillegg har vi lagt inn at denne bufferen skal dekke inn et estimert sykefravær.

### Forventet økning i BOA-inntekt som følge av nye stillinger

Vi har ved flere anledninger presisert at instituttet har en variert, heterogen BOA- og BOA-EVU-portefølje som i høy grad påvirkes av både kort- og langsiktige politiske beslutninger. Vi har likevel simulert en modell for forventet økning i BOA/EVU-inntektene, knyttet til vekst i vitenskapelige stillinger (førstekompetanse). En slik modell er relevant å knytte til en offensiv SPP, og indikerer at vi forventer økt uttelling i eksternfinansiert aktivitet som en konsekvens av flere vitenskapelig ansatte. Tabell 2 beskriver en noe forenklet modell som forsøker å illustrere de nevnte forventningene.

Modellen tar utgangspunkt i BOA-tall fra BEVISST i en tidslinje. (Perioden 2018–2021 viser regnskapstall. Kolonne 2022 viser budsjettall, mens perioden 2023–2032 viser planlagte BOA-tall før endringer, prisjustert til 2023-kroner.) Deretter viser modellen antall årsverk første- og toppkompetanse. For enkelhets skyld ser vi bort fra årsverk som bidrar i BOA-EVU (KfK og KOMPIS). Historiske tall for perioden 2018–2022 er hentet fra ILUs tidligere strategiske personalplaner, mens perioden 2023–2032 viser årsverkene første- og toppkompetanse fra ny SPP for 2023–2028. Det er også tatt høyde for noe økning i første- og toppkompetanse gjennom den interne kvalifiseringsordningen som vi har lagt inn i ny SPP for 2023–2028 (det er forutsatt at 20 prosent kvalifiserer seg til førstelektor).

Tabell 2 2 Forventet økning i BOA-inntekter som følge av økning i «BOA-produserende» stillinger. Tall i hele 1000.

	Historiske BOA-tall (regnskapsført)					Budsjett 2022	BOA-tall i LTB for endringer (justert til 2023-kroner)									
	2018 R	2019 R	2020 R	2021 R	2022 B	2023 LTB	2024 LTB	2025 LTB	2026 LTB	2027 LTB	2028 LTB	2029 LTB	2030 LTB	2031 LTB	2032 LTB	
Lønnsoverføring fra BOA	-26 009,05	-24 041,48	-32 518,08	-43 418,13	- 39 759,00	- 43 053,60	- 45 115,60	- 47 177,60	- 49 239,60	- 49 239,60	- 49 239,60	- 49 239,60	- 49 239,60	- 49 239,60	- 49 239,60	
Dekning indirekte kostnader fra BOA	-18 337,38	-21 931,55	-33 687,09	-41 613,84	- 39 035,00	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	- 40 244,70	
<b>Sum overføring fra BOA</b>	<b>kr -44 346</b>	<b>kr -45 973</b>	<b>kr -66 205</b>	<b>kr -85 032</b>	<b>kr -78 794</b>	<b>kr -83 298</b>	<b>kr -85 360</b>	<b>kr -87 422</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	<b>kr -89 484</b>	
Egenfinansiering BOA	6 141,78	3 989,32	22 044,99	22 734,59	18 493,70	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	19 376,31	
<b>Sum egenfinansiering BOA</b>	<b>kr 6 142</b>	<b>kr 3 989</b>	<b>kr 22 045</b>	<b>kr 22 735</b>	<b>kr 18 494</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	<b>kr 19 376</b>	
<b>TOTAL BOA-aktivitet</b>	<b>kr -38 205</b>	<b>kr -41 984</b>	<b>kr -44 160</b>	<b>kr -62 297</b>	<b>kr -60 300</b>	<b>kr -63 922</b>	<b>kr -65 984</b>	<b>kr -68 046</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	<b>kr -70 108</b>	
<b>År</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>2031</b>	<b>2032</b>	
Første-/toppkompetanse årsverk pr. i dag	194,60	232,15	236,88	256,53	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	276,18	
FYSU/TIP-stilling - oppstart jun 2022					0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
SPP2021-oppstart jan 2023						5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
SPP2023-oppstart aug 2023						4,58	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	
SPP2023-oppstart aug 2024							1,25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
SPP2023-oppstart aug 2025								0,83	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
Kvalifiseringsstipend - runde 1									8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	
Kvalifiseringsstipend - runde 2									8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	
Kvalifiseringsstipend - runde 3											8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	
<b>SUM BOA-produserende årsverk</b>	<b>194,60</b>	<b>232,15</b>	<b>236,88</b>	<b>256,53</b>	<b>276,68</b>	<b>286,76</b>	<b>294,43</b>	<b>297,01</b>	<b>306,18</b>	<b>306,18</b>	<b>306,18</b>	<b>314,18</b>	<b>314,18</b>	<b>314,18</b>	<b>322,18</b>	
<b>tilvekst BOA-produserende årsverk</b>						<b>10,58</b>	<b>18,25</b>	<b>20,83</b>	<b>30,00</b>	<b>30,00</b>	<b>30,00</b>	<b>38,00</b>	<b>38,00</b>	<b>38,00</b>	<b>46,00</b>	
<b>Snitt BOA-kroner pr. årsverk 2018-2021</b>					<b>- 204,59</b>											
<b>Historiske BOA-kroner pr. årsverk</b>	<b>- 196</b>	<b>- 181</b>	<b>- 186</b>	<b>- 243</b>	<b>- 217,94</b>											
<b>tilvekst BOA ifm. nye BOA-prod. årsverk</b>						<b>2 378,06</b>	<b>4 100,75</b>	<b>4 681,22</b>	<b>6 740,96</b>	<b>6 740,96</b>	<b>6 740,96</b>	<b>8 538,55</b>	<b>8 538,55</b>	<b>8 538,55</b>	<b>10 336,14</b>	
<b>ny TOTAL BOA-aktivitet</b>						<b>kr 66 300</b>	<b>kr 70 085</b>	<b>kr 72 727</b>	<b>kr 76 849</b>	<b>kr 76 849</b>	<b>kr 76 849</b>	<b>kr 78 647</b>	<b>kr 78 647</b>	<b>kr 78 647</b>	<b>kr 80 444</b>	

For å forenkle modellen, er alle såkalte *BOA-produserende stillinger* (første- og toppkompetanse) antatt å bidra med BOA-inntekter fra første dag. I virkeligheten er situasjonen mer sammensatt og varierer mellom forskjellige oppdrag, finansieringskilder og eksisterende kapasitet i fagseksjonen.



det allerede lagt inn en gradvis syklisk vekst i investeringene som vil ta høyde også for datautstyr mv. til nye tilsatte. Når det gjelder administrasjon, forutsetter vi at effektivisering gjennom sentralisering av administrative oppgaver og innføring av nye systemer (BOTT ØL, NTNU sak) vil kunne veie opp for den faktiske belastningen nye stillinger gir på ILUs administrasjon. Det er heller ikke behov for å justere driftskostnader på dette tidspunktet. Historiske regnskapsdata viser at ca. 70 % av de disponible midlene faktisk blir benyttet, og effekten av nye ansatte på bruk av annuumsmidler vil ikke overstige de resterende 30 %. Til sist om internhusleie: Det foregår flere større prosesser rundt campus Kalvskinnet for tiden i forskjellige sammenhenger. Den siste utviklingen i samlokaliseringprosjektet fordrer at også ILU er nødt til å bruke arealene sine mer effektivt. Instituttet gjennomfører for tiden en komplett gjennomgang av tilgjengelige arealer for å undersøke mulighetene vi har til å utnytte arealene som instituttet disponerer i dag enda bedre. Så langt ser vi at det er mulig å plassere inn alle de nye stillingene med oppstart i 2023 (21 av 26) uten ekstra leiekostnader.

### Del 3. Risiko

De største risikofaktorene for avvik gjøres rede for i de kommende avsnittene.

På aktivitetssiden har BOA alltid en viss grad av usikkerhet. I all hovedsak skyldes dette at ILU har en stor og heterogen portefølje, at tildelinger kommer på forskjellige tidspunkt i året, at vi har utfordringer knyttet til estimering av det enkelte prosjekt, samt utfordringer forårsaket av knapp administrativ støtteressurs.

Dersom de prioriterte «kortsiktige» stillingene i SPP for 2023-2028 (tabell 7.1) ikke godkjennes, vil det skape utfordringer for å nå målene som er skissert for langtidsperioden. Ved ILU legger vi de strategiske vurderingene i SPP-dokumentet til grunn, fordi det som står der er basert på en helhetlig gjennomgang i alle miljøene og dermed av hele instituttet, holdt opp mot instituttets strategi og årsplan og signalene fra myndigheter og politiske miljø. Kort oppsummert er den strategiske personalplanleggingen grunnlaget for instituttets gjennomføringskraft.

Det er fortsatt ingen avklaring rundt premissene mellom instituttet, fakultetet og nivå 1, for leie av ansattarealer i E.C. Dahls gate 10. Dersom instituttet i langtidsperioden skal fortsette å betale markedspris vil det over tid gi oss en svekket økonomi. Dagens estimat er at dette gir oss en årlig ekstrakostnad på rundt en million. Veksten som har drevet Institutt for lærerutdanning ut av de tiltenkte arealene i Akrinn og Lysholm, er forårsaket av myndighetenes vedtak om overgang til femårig integrert grunnskolelærerutdanning. Mens flyttingene til nye bygg som E.C. Dahls gate 10, er drevet av NTNUs beslutning om å lokalisere NTNUs Fellesadministrasjon i studentnære lokaler på Kalvskinnet.

Historisk har det vært en tendens til at det dukker opp uforutsette saker som har gitt ringvirkninger for virksomhetsstyringen og for økonomien ved instituttet. Dette kan gjelde nye føringer internt i NTNU (som f.eks. skjeddene i fjor med nye bestemmelser midt i budsjettåret, om budsjettavvik), det kan være motstridende mål som kommuniseres fra nivået over (som f.eks. i fjor da kjørereglene var at vi skulle budsjettere inntektssiden optimistisk og kostnadssiden nøkternt. Mens vi nå noen måneder etter, blir avkrevd svar på hvordan vi skal finansiere de planene vi har lagt på inntektssiden). Eller det kan gjelde skiftende politiske vinder (som f.eks. nedleggelse av lærerspesialistordningen), eller politiske beslutninger som uten forhåndsvarsel ikke følges av finansiering (som f.eks. underfinansieringen av MGLU). Det er svært vanskelig å treffe på langsiktig budsjettering, når vi mangler forutsigbarhet på mange arenaer samtidig.

## Notat

---

Til: Hans Martin Øverkil

Kopi til:

---

Fra: Institutt for lærerutdanning

---

## Svar fra ILU - innspill til dagens finansieringsmodell og høring av rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg

Institutt for lærerutdanning (ILU) viser til mottatt bestilling av virksomhetsrapportering for første tertial, som også omfatter innspill til høring av rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg og innspill på dagens finansieringsmodell ved NTNU. Her følger ILUs innspill i de to sistnevnte sakene. Virksomhetsrapportering vil leveres for seg.

ILU takker for muligheten til å gi innspill. Det har vært litt uklart for oss hva som er ønskelig av form på innspill. Bestillingen omfatter forslag fra VØ-seksjonen som gjelder dagens finansieringsmodell, men ut fra form og innhold kan vi ikke anerkjenne dette som endelige utkast til innspill, og vi kan ikke stille oss bak det. ILU gir derfor et samlet innspill til hver av de to sakene. Vi gjør oppmerksom på at tidsrommet på ti dager har vært svært kort og uten mulighet for en god prosess på instituttet. ILU har som kjent to nivå, og saker av slik betydning krever god behandling i begge nivåene. Dette er ikke mulig med så korte tidsfrister.

### Innspill til dagens finansieringsmodell ved NTNU

Generelt opplever ILU at NTNUs finansieringsmodell er for rigid og uten egentlig evne til å kobles til strategi og planer. Dette handler om en grunnleggende modellforståelse, der det til slutt ikke er helt klart hva som er modell, hva som er system og hva som er det egentlige styringsredskapet. NTNU skal styres etter vedtatte strategi og planer, men i praksis oppleves det nærmest som at vi heller styrer etter økonomimodellen. Et eksempel her er ramme for strategi og omstilling (RSO), som i seg selv skal være direkte basert på strategi. RSO bør brukes mer fleksibelt enn i dag for å få reell strategisk betydning. Samtidig oppleves modellen som for rigid for å kunne ta høyde for endrede forutsetninger. Dette er særlig relevant på BOA-området, der det er viktig å kunne handle raskt på initiativ utenfra. Målet må være å få til en fleksibilitet i modellen så den muliggjør reell styring etter strategi og planer, og slik at den gir et handlingsrom til å kunne håndtere endringer av mer plutselig karakter.

Når det gjelder effektivitet, er ILUs opplevelse at dagens modell ikke er forenlig med effektiv virksomhetsstyring. Dette henger også sammen med momentet over om rigiditet. Hendelser i 2021 illustrerer

---

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@su.ntnu.no	Sverres gate 12	+47 73 59 04 00	Øystein Wormdal
	<a href="http://www.ntnu.no">http://www.ntnu.no</a>		<b>Telefaks</b> +47	Tlf: +47

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.



dette. Dette var for så vidt var et spesielt år i og med at regjeringen endret økonomistyringen for sektoren, men flere av utfordringene med økonomistyring gjaldt NTNU-interne forhold, som uklarhet i hvordan NTNU ville styre internt med ny politikk. Usikkerhet og manglende innsikt i BOA er også en stor faktor som bidrar til ineffektiv virksomhetsstyring i dagens modell. Modellen (egentlig systemene som tjener modellen) har store mangler i transparens og historikk, dette gjelder særlig basisdelen.

Dagens finansieringsmodell legger ikke godt til rette for tverrfaglig samarbeid. Dette er dels et resultat av resultatansvar på undernivå, men det henger sammen med første moment om at modellen grunnleggende ikke legger til rette for god faglig-strategisk styring. Noe av problemet er midler som er basert på produksjon, og som i systemet følger forvaltningsansvarlig enhet. Dette krever avtalebasert manuelt arbeid og oppleves ineffektivt.

### **Innspill til rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg**

ILU registrerer med bekymring at det foreslås å se på endringer i finansieringskategorier. Blant de skisserte mulighetene er å endre fra seks til to kategorier. En slik endring vil ha stor betydning for SU-fakultetets ressursituasjon. Flere av våre utdanninger er profesjonsutdanninger basert på praksissamarbeid, og det er fare for at flere utdanninger vil bli plassert i lavere kategori i en slik grovere kategorisering, med fare for lavere basisbevilgning og mindre produksjonsmidler enn i dag. Utvalgets forslag om å basere basiskostnader på reelle kostnader har god intensjon, men vi kan ikke se hvordan dette skal kunne gjennomføres i praksis. I det hele tatt er det vanskelig å ta god stilling til eventuelle endringer i finansieringskategorisystemet uten konkrete forslag.

Utvalget foreslår store endringer i resultatindikatorene. Flere av forslagene virker godt begrunnet og har marginal finansiell betydning. Dette gjelder indikator for publisering og utvekslingsstudenter. Sistnevnte har aldri truffet godt med mangfoldet i utreisetilbud, og ILU mener det er fornuftig å fjerne denne.

Vi har blandede synspunkter på forslaget om å fjerne indikator for kandidatproduksjon. Ut fra et mål om et mer mangfoldig utdanningstilbud er dette positivt, og det bidrar til forenkling i modellen. For ILU vil endringen kunne medføre svakere finansiering, da vi i all hovedsak utdanner kandidater som gis uttelling etter dagens modell. Ut fra et mål om arbeidsrelevant utdanning, er ikke endringen nødvendigvis positiv. Samlet sett anser ILU at endringen er uhensiktsmessig. Gitt at dette forslaget blir en realitet, er det viktig at NTNU er oppmerksom på konsekvenser for NTNUs mange profesjonsutdanninger når det vurderes konsekvenser for intern fordeling.

Arbeidsrelevant utdanning er grunnleggende for ILU, men vi anser det likevel som fornuftig at arbeidsrelevans ikke skal ha uttelling i finansieringssystemet. Det ville vært nært umulig å finne hensiktsmessige indikatorer som måler arbeidsrelevans i denne sammenhengen.

ILU er opptatt av en stabil og god grunnfinansiering for sektoren i kombinasjon med noe konkurranseutsatt aktivitet for å sikre god kvalitet og relevans. Vi mener utvalget gjør gode vurderinger av balansering mellom grunnfinansiering og eksternfinansiert aktivitet. Forslagene om å legge deler av aktivitet som per i dag er finansiert av HK-direktoratet over til bevilgning, er hensiktsmessig ut fra at mye av dette er utviklingsrettet aktivitet. Vi er også positive til signalet om bevilgningsbasert videreutdanning i større omfang enn i dag. Dette fungerer godt per i dag innenfor helsesektoren, og store deler av utdanningstilbud rettet mot utdannings- og oppvekstsektoren er sammenliknbar ut fra behov og innretning. Per i dag er en rekke videreutdanningstilbud delvis finansiert av egne utviklingsmidler som kommer som tillegg til gjennomføringsmidler for hver

gjennomføring (kjent fra bl.a. ordningen Kompetanse for Kvalitet, KfK, for skoleverket). Gitt en omlegging til bevilgingsfinansierte videreutdanninger må det tas høyde for utviklingskostnader i bevilgningen.

ILU er kritisk til forslag om at studiesentre og liknende skal få annen rolle og oppgaver knyttet til videreutdanning. Slike sentres status og rolle er uklar, og det er risikoer knyttet til forvaltningsansvar og resultater. De fleste slike sentre er blant annet ikke rustet til å tilby utdanning i henhold til nasjonale kvalitetskrav (se bl.a. studiekvalitets- og studietilsynsforskriften), og det er farer for at slike sentre blir rene kostnadsdrivere. Universiteter og høyskoler har gode løsninger for å håndtere desentralisert og fleksibel utdanning, blant annet gjennom digitale plattformer.

Utvalget foreslår å gi utviklingsavtalene en større rolle i finansieringssystemet. Det er uklart hva som hva ligger i dette og hvordan det kan fungere i praksis. Hensikten om transparens og dialogbasert styring er god, men vi klarer ikke helt å se hvordan dette skal skje. En bedre tilpasning til hver institusjons egenart vil kunne bidra til bedre mangfold og er positivt. Samtidig ser vi fare for mer byråkrati og dårligere forutsigbarhet, med fare for svakere transparens enn i dag.

Ingfrid Thowsen  
instituttleder  
Institutt for lærerutdanning

Øystein Wormdal  
saksbehandler

## Uttrekk fra SU-fakultetets bestillinger – virksomhetsrapportering første tertial 2022

...

Uttrekket gjelder bestillingens delleveranser 3 og 4:

Del 3

**Innspill til dagens finansieringsmodell** – VØ<sup>1</sup> har skissert forslag på høringsvar fra SU, instituttene kommer med supplerende kommentarer/innspill. Frist for innspill innen torsdag 12. mai.

Del 4

**Høring av rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg** – Instituttene kommer med innspill som danner grunnlag for SUs svar på høringen. Frist for innspill innen torsdag 12. mai.

([Lenke til rapporten](#), for interesserte)

...

### Om delleveranse 3. Innspill til dagens finansieringsmodell

NTNU har opprettet et internt finansieringsutvalg som skal se på hvordan NTNUs finansieringsmodeller skal tilpasses/utvikles ny finansieringsmodell til UH-sektoren. Fakultetet har mottatt følgende bestilling fra utvalget:

*NTNUs interne finansieringsutvalg skal gjøre en helhetlig gjennomgang av finansieringsmodellen ved NTNU. Utvalget skal se på den totale finansieringen, som inkluderer både rammebevilgning fra KD og andre inntekter, deriblant eksterntfinansiering via ulike kilder (BOA<sup>2</sup>) både nasjonalt og internasjonalt.*

*Utvalgets arbeid skal blant annet gjøre NTNU forberedt på en situasjon der vi må påregne stagnasjon i rammebevilgningene fra KD kombinert med innstramming av øvrige rammebetingelser (pålegg om reduksjon i midlertidighet, mindre mulighet for overføring av ubenyttede midler fra ett år til det neste, osv). Videre må vi være spesielt oppmerksomme på situasjoner der økte inntekter setter handlingsrommet under press gjennom krav om egenandeler eller annen form for medfinansiering.*

*Utvalgets arbeid består av tre delprosjekter, hvorav delprosjekt 1 skal fokusere på evaluering av hvordan våre interne finansieringsmodeller har virket ved NTNU. I den forbindelse ønsker utvalget å gjøre en grundig situasjonsbeskrivelse hvor fakultetene får anledning til å beskrive hvordan NTNUs finansieringsmodeller har virket på eget fakultet, i lys av å ivareta målene i NTNUs strategi og ivaretagelsen av god og effektiv drift og virksomhetsstyring.*

---

<sup>1</sup> Seksjon virksomhetsstyring og økonomi, ved SU-fakultetet

<sup>2</sup> Bidrags- og oppdragsaktivitet

*I denne sammenhengen inkluderer NTNUs finansieringsmodeller både RFM (fordelingen av KD-finansiert bevilgning til fakultetene), VFM (fakultetets viderefordelingsmodell til instituttene) og samspillet med bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. I denne bestillingen har vi fokus på hvordan NTNUs finansieringsmodeller har virket, og evaluering av denne.*

VØ har skissert forslag til hørings svar fra SU på følgende fem spørsmål:

- 1) Hvordan har NTNUs finansieringsmodeller virket for å muliggjøre fakultetets måloppnåelse jf. NTNUs strategi?
- 2) Hvordan har NTNUs finansieringsmodeller virket for å ivareta god og effektiv drift og virksomhetsstyring ved fakultetet?
- 3) Hvordan opplever fakultetet at NTNUs finansieringsmodeller tilrettelegger for tverrfaglig samarbeid?
- 4) Er det elementer i dagens finansieringsmodell som vil legge ekstra press på det lokale handlingsrommet i en situasjon med nullvekst i rammebevilgningen fra KD?
- 5) Er det andre momenter ved NTNUs finansieringsmodeller som fakultetet ønsker å belyse?

(Forslagene til hørings svar fra SU gjengis ikke her. ILU viser til sitt eget høringsinnspill på del 3 og 4 samlet.)

...

#### Om delleveranse 4. Høring av rapport fra nasjonalt finansieringsutvalg

SU har fått en høring fra NTNUs interne finansieringsutvalg med frist for innspill fra fakultetet 15. mai 2022. Bestillingen fra NTNU ser slik ut:

*Kunnskapsdepartementet mottok 17. mars 2022 rapport fra et ekspertutvalg om finansiering av universiteter og høyskoler. NTNU har mottatt rapporten på høring, og ønsker å involvere organisasjonen i en bred høringsprosess.*

*NTNUs interne finansieringsutvalg ønsker å påpeke at en finansieringsmodell bør virke godt også i tider hvor det ikke nødvendigvis er vekst i sektoren. Vi bør forberede oss på stagnasjon på bevilgning fra Kunnskapsdepartementet, og må derfor ha en finansieringsmodell som sikrer god ivaretagelse av vårt samfunnsoppdrag i en situasjon hvor vi må påregne strammere økonomiske rammer.*

*Instituttene ved SU får anledning til å gi innspill på følgende spørsmål:*

- 1) *Hvilke indikatorer vurderer dere er viktige for å ivareta god ressursallokering?*
- 2) *Hvilke indikatorer vurderer dere er viktige for å oppnå vårt samfunnsoppdrag?*
- 3) *Dersom dere ønsker å beholde en eller flere av indikatorene utvalget foreslås fjernet, hvordan bidrar disse til økt kvalitet og måloppnåelse i dag?*
- 4) *Hvordan vurderer dere at foreslått endring av finansiering av livslang læring ivaretar våre studietilbud innenfor dette segmentet?*
- 5) *Dersom utviklingsavtalene skal knyttes til finansiering, hvordan vurderer dere at dette best kan gjennomføres?*
- 6) *Er det andre momenter dere ønsker å belyse?*

...

---

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 16/22 Evaluering av styrets arbeid

*Hensikt: Før vi går inn i sommeren er det hensiktsmessig å ha en egevaluering av styrets arbeid. Dette kan gjøres på mange måter, uansett vei er hensikten med en evaluering at det bidrar til å utvikle styret, - på en slik måte at instituttleder opplever styret som en sentral ledelsesstøtte i saker av strategisk og prinsipiell betydning for innovasjon og god kvalitet i instituttets utdanning og forskning. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.*

### Innledning

Instituttstyret har nå vært aktivt i nærmere ett år. Den 9. juni er sjette gangen at styret samles. I protokollen fra det første styremøtet 7. oktober i fjor, står det at styret vil ha en midtveisevaluering av styrets arbeid.

I forrige styremøte diskuterte vi instituttstyrets rolle (ILU 10/22). Både diskusjoner om styrets rolle og egevaluering av styrets arbeid er nyttig. Vi ønsker at kompetansen i styret blir brukt på en god måte. De gode diskusjonene bidrar til bevisstgjøring rundt styrets lederrolle, dvs. evne til å se hele virksomheten, og styrets betydning for den verdiskapningen som foregår ved instituttet. Evalueringen kan hjelpe oss med å se hvordan vi best mulig kan legge til rette for god dialog og effektive styremøter.

I helhetsforståelsen ligger til styret å fastsette mål og strategier og foreta prioriteringer innenfor rammer gitt i regelverk, i beslutninger på overordnet nivå samt politiske beslutninger relevant for virksomheten. Dette perspektivet kan ligge til grunn når vi skal gjøre opp status.

### Spørsmål til diskusjon

Styret inviteres til en diskusjon og vurdering av styrets arbeid. Relevante tema for diskusjonen kan inkludere

- Hvordan oppleves kvalitet og form på sakspapirene?
- Hvordan fungerer samspillet innad i styret, i møtene?
- Hvordan oppleves samspillet og rollefordelingen mellom instituttleder og styreleder?

---

**Postadresse**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

- 
- Prosessen til styresakene. Noen saker har vært i flere styremøter, og for noen saker har det vært medvirkningsprosesser internt på instituttet. Styret skal planlegge med både ettårig og flerårig perspektiv, tilpasset sakenes egenart.
    - Hvordan har arbeidet med årsplan vært, hvordan kan vi ev. forbedre prosessen?
    - Hvordan kan vi forbedre prosessen og arbeidet med strategisk personalplan, slik at styret kobles tettere på og blir en mer reell bidragsyter underveis?
    - Hva kan vi lære av de sakene som har vært, hva har fungert bra og bra kan forbedres og hvordan?
  - Er det saker (innafor styringsreglementet) som styret ønsker å behandle som ikke har vært fremmet som saker av styrets sekretær?
  - Hvordan oppleves forholdet mellom orienteringer, saker til diskusjon og saker til vedtak?
  - Hvordan møtene fungerer
    - Omfang på styremøte, som både inkluderer frekvens (3 møter i semesteret) og lengden på møtene (normalt kl. 9-14)
  - Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets arbeid. Hvordan er kontakten mellom styrets valgte medlemmer og ansatte på instituttet?