

Møteinnkalling

Til:	Instituttstyret		
Kopi til:	Instituttledelsen ved ILU		
Om:	Styremøte ved Institutt for lærerutdanning		
Møtetid:	Torsdag 23.11.2023 kl. 09.00-14.00	Møtested:	Kalvskinnet E.C. Dahls gate 10 3. etasje Møterom 302 Valentine Smith

Eksterne styremedlemmer:

Arve Thorshaug (styreleder), rektor, Nesheim skole, Levanger
Kristin Bratberg Røe, rektor, Blussuvoll skole, Trondheim

Styremedlem, studentrepresentanter:

Siver Ekmann
Herman Nesse

Styremedlem, representanter fra fast vitenskapelig ansatte:

Mari Nygård
Unni Eikeseth
Jørgen Klein

Styremedlem, representant fra midlertidig vitenskapelig ansatte:

Sanna Ørsjødal Brattland

Styremedlem, representant fra teknisk-administrativt ansatte:

Sunniva Saksvik

Fra instituttledelse og -administrasjon:

Ingfrid Thowsen, Ola Harstad, Ruth Grüters, Øystein Wormdal, Charlotte Gaertner,
Dennis Gudim 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 Mobil 932 65 763
---	--	---	--------------------------------	---

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

DISKUSJONSSAKER

- ILU 23/23
- Tidsramme kl. 09.00-09.20*
Budsjett 2024
Hensikt: Styret orienteres om rammene for budsjett 2024, og diskuterer prioriteringer for det kommende året.
Vedlegg:
• Saksnotat
- ILU 24/23
- Tidsramme kl. 09.20-10.10*
Strategiske personalplan og langtidsbudsjett
Hensikt: Styret orienteres om den økonomiske situasjonen i langtidsperioden 2024-2027, og diskuterer bredt og åpent rundt dette.
Vedlegg:
• Saksnotat og vedlegg
- ILU 25/23
- Tidsramme kl. 10.10-11.00: del 1*
Tidsramme kl. 12.00-12.30: del 2
Periodeplan 2024-2027
Hensikt: Styret diskuterer utkast til periodeplan for ILU for neste år og langtidsperioden. Saken inkluderer styrets årlige prat om forskningssatsing og -prioritering.
Vedlegg:
• Saksnotat og vedlegg
- ILU 26/23
- Tidsramme kl. 12.40-13.10*
Forum for likeverd, inkludering og mangfold: Rapport fra pilotperioden
Hensikt: Forumets leder Tone P. Østern presenterer aktivitetsrapporten over forumets aktiviteter i pilotperioden, som grunnlag for diskusjon og innspill om veien videre.
Vedlegg:
• Saksnotat, aktivitetsrapport og survey

ORIENTERINGSSAKER

ILU 27/23

*Tidsramme kl. 13.10-13.55***Orientering om virksomheten***Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.*

- Søknad på forskningscenter for utvalgte profesjonsutdanninger innenfor temaet utsatte barn og unge
- Tilslag på midler fra HK-dir: STUPRA - studentmobilitet i praksis
- Tildeling spissmidler
- Kunngjøring funksjon faglig leder USSiT
- Arbeidsmiljøundersøkelsen

VEDTAKSSAK

ILU 28/23

Protokoll fra styrets møte 23. november

Forslag til vedtak:

- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 23. november»

EventueltTidsramme inkl. protokoll er
kl. 13.55-14.00

Vi tar forbehold om endringer i tidsplanen.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 23/23 Budsjett 2024

Hensikt: NTNUs styringsreglement slår fast at instituttstyret skal behandle intern fordeling av bevilgning og budsjett. I denne saken tar styret en første diskusjon av ILUs budsjett for 2024. I ei tid med nedskjæringer og trangere økonomi, vil det være nyttig med konstruktive innspill som kan hjelpe instituttleder til å prioritere. En mulig formulering som kan diskuteres i styret er hvordan kan vi ivareta kvalitet i innsparingstid? Er det mulig at vi også kan tenke at det er mulig å heve kvaliteten? Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Fristen for å levere budsjett 2024 er endret. I styrets årshjul som vi diskuterte på høstens første styremøte, planla vi ut fra at instituttene ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) skulle levere sine budsjetter for 2024 tidlig i desember. Nå er imidlertid fristen for detaljert budsjett 2024 skjøvet til 7. februar neste år. SU gjentar fjorårets metodikk ved at fakultetet henter ut 2024-budsjettet fra LTB runde 2 som vi leverte den 30. oktober (se sak ILU 24/23) og fastsetter dette som instituttets rammebudsjett for neste år. I tiden fram mot 7. februar skal instituttet jobbe med detaljene i årsbudsjettet for neste år. Forenklet sagt innebærer det i hovedsak å fordele kostnadene på de ulike interne budsjettpostene (det vi ofte kaller *kostnadsarter* i kontoplanen i regnskapsstrukturen).

Innledning

Skissen til langtidsbudsjett 2024-2027 (sak ILU 24/23) som ILU leverte den 30. oktober binder oss økonomisk for 2024. I langtidsbudsjettet har Institutt for lærerutdanning meldt at vi estimerer et underskudd for kalenderåret 2024 på 28 mill. kroner.

De økonomiske rammene forteller oss at ILUs budsjett 2024 vil ha strammere rammer enn vi har vært vant med tidligere. Bevilgningene til sektoren går ned, og dreiningen viser tydelig at ILU i årene som kommer ikke vil ha tilstrekkelige inntekter til å betale lønnskostnadene, og vi må omstille oss slik at vi får balanse mellom inntekts- og utgiftssiden. Det er satt i gang arbeid med å se på studieporteføljen og ressursbudsjettet, i tillegg til at vi overvåker og kutter i

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 saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

driftskostnader. Lønnskostnadene utgjør mesteparten av våre samla kostnader. Kutt i driftskostnader er nødvendig, men vil bidra marginalt til reduksjon av kostnadene – og er dermed ikke tilstrekkelig. Det er derfor instituttleders klare oppfatning at en endring i måten vi driver kjerneaktiviteten utdanning på, er en helt nødvendig forutsetning for å kunne nå målet som dekanen har satt om å unngå oppsigelser.

Hva har skjedd?

Flere har tatt til orde for at dette burde vi ha visst tidligere. En rekke sammenfallende faktorer gir i sum at Institutt for lærerutdanning rammes hardt av endringene i sektoren. Av ny informasjon vet vi nå om følgende endringer i bevilgning til NTNU og NTNUs viderefordeling av bevilgningen

- Det generelle bevilgningskuttet til sektoren øker fra 0,5 % til 1 % per år (varslet i Statsbudsjett 2024)
- NTNU øker internhusleien med 8,48 % for 2024 og ytterligere 1,5 % for 2025
- Endring i NTNU-intern finansiering av Grafisk senter og FDVU¹, begge gir inntrekk i basisbevilgning
- Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskaps (SUs) viderefordelingsmodell med endringstall forsterker positive/negative svingninger i utviklingsbanene² i langtidsbudsjettet (LTB)
- ILUs og SUs utviklingsbaner er nedjustert
- Reduksjon i studieavgift utenfor EØS og Sveits (rammer ILU i liten grad)

Kulepunktene og konsekvensene av disse var ukjente for oss og kom i kjølvannet av statsbudsjettet som ble lagt fram den 6. oktober og av NTNUs analyse av økonomiske konsekvenser etter at langtidsbudsjettet «runde 2» var levert, dvs. i månedsskiftet oktober/november. SU har oppsummert endringer i basis for 2024 i følgende tabell

¹ FDVU-kostnader (forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling) knyttes her til NTNUs digitale ambisjon og nye løsninger som støtter opp om kjernevirksomheten gjennom Digitaliseringsprogrammet

² Utviklingsbaner = estimat for inntekter/inntekstindikatorer. F.eks. studiepoeng- og kandidatproduksjon

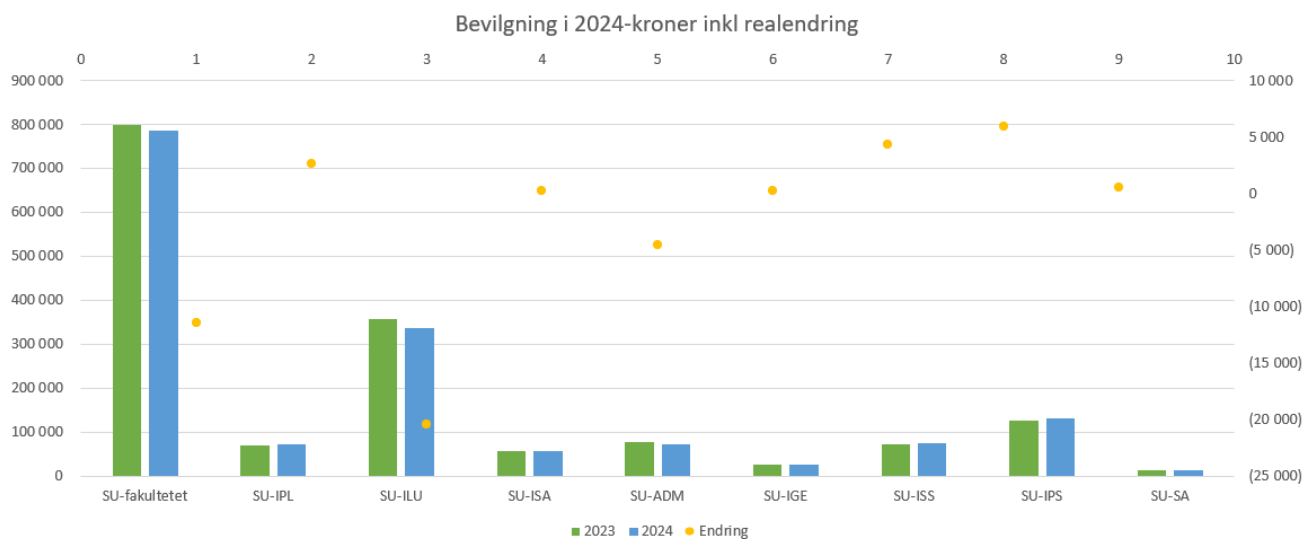
Enhet	Endringer i basis	2024
ISA	Andre helse- og sosialutd. - nedtrapping av studieplasser	-734
IPL	Div. lærerutdanning/ pedagogikk - nedtrapping av studieplasser	-367
ISA	Master barnevern - opptrapping av studieplasser	367
IPS	Psykologi - Opptrapping studieplasser	1 539
ILU	Mellomfinansiering overgang til femårig GLU	-16 464
ILU	BYRK endrer fakultetstilørighet: Flytting av basis til SU fra IV, IE, AD, NV og MH	1 154
Alle	Studieavgift utenfor EØS og Sveits	-2 127
Alle	RNB2023+SB2024: Pris- og lønnsjustering	4 087
Alle	RNB2023: Kompensasjon økt arbeidsgiveravgift	1 961
Alle	Grafisk senter - NTNU Styresak planleggingsrammer juni 2023	-1 194
Alle	Finansiering av FDVu kostnade - NTNU styresak planleggingsrammer juni 2023	-2 626
IPS	EU incentivmidler utbetalt/forskuttet i 2022	-1 585
Alle	Generelt bevilgskutt på 1% fra Statsbudsjettet 2024 (nettoendring fra LTB 1)	-4 292

Tabell 1. Endringer i basisbevilgning for 2024 for SU. Mørke blå linjer er de nevnte endringene. Linjen Mellomfinansiering overgang til femårig GLU er kjent og må ses i sammenheng med den samlede rammefinansieringen. (Kilde: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, 16.11.2023)

Den observante leser vil muligens stoppe ved den lys blå linjen som nevner mellomfinansiering ifm. overgang til femårig grunnskolelærerutdanning på masternivå (MGLU), fordi endringsbeløpet for 2024 er stort. Lys blå linje indikerer at denne endringen er kjent. Rektor v/økonomi- og eiendomsdirektøren fastsatte i 2020 at Institutt for lærerutdanning i en overgangsperiode skulle motta en mellomfinansiering som delvis kompenserer for bortfall av inntekter knyttet til overgangen. Det er først i 2024 at effekten av ny rammefinansiering av MGLU vil være fullt ut innarbeidet. ILUs inngang er at denne endringen er kjent, og vi forventer at den ligger fast i NTNUs og fakultetets modeller og derfor ikke vil være med å forklare den overraskende store nedgangen i bevilgningsinntekter til lærerutdanningen i 2024. Når det er sagt, – kandidatbevilgningen som lå i modellen for mellomfinansiering var basert på 315 studenter i hele perioden (2021-2023). ILU har *framover* estimert noe lavere kandidattall i langtidsbudsjettperioden. Som vi ser av tabellen nedenfor, påvirker ikke de meldte kandidattallene denne delen av inntektskomponenten for 2024.

2022 R	2023	2024	2025
277	310	320	295

Tabell 2. Estimert for kandidattall for MGLU basert på tilgjengelige data pr. september 2023. Kolonne 2022 viser virkelige tall.

Realendring i bevilgning fra 2023 til 2024

Figur 1. For fakultetet samlet ser realendringen i bevilgning fra i år til neste år slik ut. De gule prikkene markerer endringene. (Kilde: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, 16.11.2023)

Figuren viser med hhv. grønn og blå søyler bevilgning i 2023 og 2024 (måles mot venstre y-akse), og realendringen fra 2023 til 2024 er de gule prikkene (måles mot høyre y-akse). For Institutt for lærerutdanning ser vi at den gule prikken ligger svært lavt. Realendringen rammer ILU hardt, og instituttet vil få mindre penger å rutte med i 2024.

Budsjett 2024

Rammene for ILUs budsjett for 2024 er som nevnt bundet av skissen til langtidsbudsjett «runde 2». Fristen for å levere budsjett 2024 til fakultetet er forskjøvet og ny frist er satt til 7. februar. Et av instituttets viktigste planleggingsverktøy er oversikten over kapasitet og forpliktelser. Det arbeides godt med å skaffe en oppdatert oversikt, og ved å analysere beregningsoversikten vil instituttleder ha et godt bilde som støtte i det videre arbeidet med å tilpasse aktiviteten (mer utfyllende drøftet i SPP-delen av sak ILU 24/23).

	Budsjett 2023	Prognose 2023	Tentativt budsjett 2024	Endringer 2024 ift. 2023	
IB (inngående balanse)	18 817	18 817	1 791	17 026	
Inntekt	416 275	412 090	406 678	9 597	
Bevilgning	318 573	324 046	318 806	-233	← Realnedgang i bevilgning (ingen prisvekst)
Overføring fra BOA	79 511	68 454	69 519	9 992	← Realnedgang BOA-inntekter
Overføring fra EVU	11 301	11 301	11 301	-0	
Andre inntekter	6 890	8 290	7 052	-162	
Kostnad	-428 460	-429 116	-436 611	8 151	
Investering	-1 832	-2 182	-705	-1 127	← Innsparing/reduksjon av aktivitet
Lønn	-318 137	-315 689	-328 466	10 329	
Faste ansatte	-235 758	-229 954	-248 472	12 714	← Økning pga. full kostnadseffekt på stillinger tilsatt i 2023
Midlertidige ansatte	-15 989	-17 540	-12 283	-3 706	← Begrenset/reduisert bruk av midlertidige stillinger og andre eksterne
Andre lønnskostnader	-75 820	-79 125	-77 556	1 736	
Refusjoner	9 430	10 930	9 845	-415	
Drift	-87 739	-92 314	-88 070	331	
Driftskostnad	-13 596	-18 498	-10 775	-2 821	← Innsparing/reduksjon av aktivitet
Kjøp av tjeneste (lønn praksislærere)	-33 337	-34 338	-34 853	1 516	← Økning pga. lønns-/prisvekst praksislærere i skolen
Reisekostnad	-10 170	-10 170	-9 470	-700	← Innsparing/reduksjon av aktivitet
Internhusleie	-30 635	-29 308	-32 972	2 337	← Økning pga. prisjustering internhusleie (det doble av prisjusteringen i SB2024)
Egenfinansiering BOA	-15 902	-14 082	-14 520	-1 382	← Realnedgang BOA-egenfinansiering
Egenfinansiering EVU	-4 850	-4 850	-4 850	0	
Resultat	-12 185	-17 026	-29 933	17 748	← Forverring av årsresultat
UB (utgående balanse)	6 632	1 791	-28 142	34 774	← Reduksjon i instituttets reserver
Netto BOA:	63 609	54 372	54 999	-8 610	← Total nedgang i netto BOA-aktivitet
Avsetninger i %:	2,07 %	0,56 %	-8,79 %	-10,86 %	← Total nedgang i avsetninger
Lønn som andel av bevilgning:	99,33 %	98,56 %	102,44 %	3,12 %	← Total økning i lønn som andel av bevilgning

Tabell 3. Viser endringene i rammebudsjett fra 2023 til 2024. Her ser vi at ILU estimerer et underskudd i kalenderåret 2024 på 28 mill. kroner.

I 2024 vil instituttet levere et budsjett som blir sterkt preget av nedgang i bevilgning og eksterne inntekter (BOA). Et negativt resultat stipulert i budsjettet for 2023 er forsterket gjennom året (prognose 2023) og blir ytterligere forverret i 2024. Den negative utviklingen i økonomien gjør at instituttet bruker de siste reservene (avsetningene) og går inn i en periode hvor kostnadsreduksjon og hard prioritering blir absolutt nødvendig. Rammebudsjettet vil bli nærmere forklart i styremøtet.

Etter en lang periode med vekst ser vi nå at inntektene ikke dekker opp for kostnadene. Utfordringene gjelder ikke bare ILU og SU, men også andre på NTNU og i hele sektoren. Alle instituttene ved SU-fakultetet har fått i oppdrag å gå gjennom studieporteføljen og vurdere endringer som kan gi et større handlingsrom. For å illustrere mulighetene har ILU laget et regnestykke for kostnader ved undervisning. Basert på dagens ressursbudsjett³, estimerer vi at undervisning av en studentgruppe (30-40 studenter) på et standard MGLU-emne⁴ på 15 stp

³ Ressursbudsjett = en mal for ressurser og oppgaver til fagseksjonene ifm. undervisningsoppgaver

⁴ Dette gjelder ordinær undervisning. Ferdighetsfag og praktisk-estetiske fag som krever spesialrom og utstyr vil normalt ha mindre studentgrupper – og vil dermed kreve mer undervisningsressurs per student, og gi en høyere kostnad

koster oss rundt 540 000 kroner. Dette er basert på en forenklet beregningsmodell. Emneansvar kommer i tillegg og utgjør et påslag på knapt 50 000 kroner i 2024.

Som et eksempel har vi ved ILU i dag 13 ulike emner i vitenskapsteori og metode i MGLU syklus 2. Dersom vi justerer ned antallet emner i vitenskapsteori og metode, reduserer vi kostnadene og frigir økonomiske ressurser – som for eksempel kan finansiere stillinger. Det vil snarlig bli satt ned en arbeidsgruppe som skal foreslå nye modeller for tilbudet i vitenskapsteori og metode for syklus 2 MGLU. Mandatet til arbeidsgruppen er diskutert av ledermøtet.

I diskusjonen om hvordan vi kan ivareta kvalitet, inviterer vi både fagmiljøer og samarbeidspartnere til å reflektere over om det er mulig å heve kvaliteten i studieprogrammene i en innsparingstid.

Forklaringer på noen ord og uttrykk

BOA	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Stammespråk i sektoren for eksternfinansiert aktivitet
Endringstall	I SU-kontekst en modell for intern fordeling av bevilgningsinntekter (se VFM) som tar utgangspunkt i årets tall og sammenligner disse med 2017-tallene.
FDVU	Forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling
RFM	Rammefordelingsmodell ved NTNU. Modell som fordeler rammebevilgningen fra KD (Statsbudsjettet) internt i NTNU, fra NTNU-nivå til fakultetene
SB24	Statsbudsjettet 2024
SU	Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
UH-sektoren	Universitets- og høgskolesektoren
UHR	Universitets- og høgskolerådet. Medlems- og interesseorganisasjon
UHR-LU	UHR-Lærerutdanning. En fagstrategisk enhet i Universitets- og høgskolerådet
Utviklingsbaner	Instituttene ved NTNU utarbeider utviklingsbaner for fremtidige inntektsscenarier, dvs. som input til simulering av inntektsindikatorer
VFM	Viderefordelingsmodell ved NTNU. Modell som fordeler bevilgningen fra fakultetene videre til instituttene

Instituttstyret ILU

Sak ILU 24/23 Strategisk personalplan og langtidsbudsjett 2024-2027

Hensikt: Instituttleder ønsker å orientere styret om pågående prosesser for strategisk personalplanlegging og om vurderinger som må gjøres og som krever lederkraft og medvirkning, i langtidsperioden. Denne saken må sees i sammenheng med sak om budsjett 2024 og utkast til periodeplan for ILU. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Saksnotatet har to deler. Først diskuterer vi strategisk personalplan (SPP) og deretter langtidsbudsjettet. I drøftingene rundt langtidsbudsjettet vil vi se at det er lagt inn kraftige innsparingstiltak i perioden fram til 2028. Det kan derfor være en fordel å lese hele saksnotatet samlet, som et helhetlig grunnlag for diskusjoner i styret.

Tanker om strategisk personalplanlegging

Med bakgrunn i den økonomiske situasjonen og langtidsutsiktene har Institutt for lærerutdanning igangsatt arbeide med strategiske tilpasninger og omdisponeringer hvor formålet er faglig og økonomisk bærekraft i studieporteføljen. Instituttet ønsker å gjøre grundig arbeid og omstillingen vi skal gjennom, vil ta tid.

Det er en viktig lederoppgave å tilrettelegge for noenlunde jevnbyrdig belastning i instituttets ulike fagmiljøer. Derfor gjøres det kapasitetsberegninger på fagseksjoner og i faggrupper, og disse oversiktene gir viktig bakgrunnsinformasjon til instituttleders vurderinger. Instituttet er når dette skrives godt i gang med oppdatering av kapasitet og forpliktelser. I det videre arbeidet vil instituttleder sammen med fagseksjonsledere og senterledere i tillegg vurdere områder hvor vi har tilgrensende og overlappende kompetanse, og om vi på det grunnlaget kan avhjelpe ad hoc-situasjoner og kortvarige behov uten å måtte vurdere tilsetninger.

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.

En god måte å ivareta helhetlig personalplanlegging på, er at vi husker på å se saker og problemstillinger fra ulike perspektiv. I de strategiske avveiningene som instituttleder må gjøre, inngår å vurdere alternativer. Instituttleder skal vurdere faglige, økonomiske og ressursmessige konsekvenser av valg og prioriteringer, og ta beslutning basert på helheten og innafor det handlingsrommet som instituttet har. Skal vi først tenke økonomi, eller skal vi tenke faglig nødvendig/faglig forsvarlig? Hvilke forsvarlige alternativer har vi som kan ivareta kvalitet, arbeidsmiljø og belastning på eksisterende personale og enkeltpersoner? Kan behovet dekkes av en II-er-stilling? Kan behovet løses gjennom samarbeid? ILU- eller SU-/HF¹-internt, eller muligens utenfor NTNU? Hvordan manøvrerer vi slik at vi ivaretar kjerneoppgavene og ansatte på en god måte i innsparingstid? Er det forsvarlig å igangsette og gjennomføre en planlagt rekrutteringsprosess, er vi tilstrekkelig trygge på at prosessen ikke kan komme til å stoppes av fakultetet (dekanfullmakt) når den kommer dit? Noen stillinger har vært lyst ut flere ganger og har kanskje vist seg vanskelig å rekruttere til. Skal vi lyse ut på nytt eller kan dette løses på annen måte?

I april i år valgte instituttstyret etter råd fra instituttleder å stoppe planlagte stillinger i strategisk personalplan (ILU 7/23). Dette gjaldt til sammen 12 planlagte tilsetninger i 2023 og 2024. ILU har ikke gjort en ny helhetlig vurdering av strategisk personalplan. I ILU 7/23 vurderte vi SPP til og med 2024, og begrunnet dette med stor økonomisk usikkerhet og svak styringsinformasjon (sistnevnte i all hovedsak på grunn av innføringen av nytt økonomi- og lønssystem ved NTNU, i kombinasjon med stor turnover blant prosjektøkonomer).

Til fakultetsstyremøte den 7. september ønsket SU-fakultetet å presentere instituttens strategiske personalplaner for 2024-2029, i forbindelse med diskusjonssak der dekanen ba om innspill fra styret til i) om SUs samla strategiske personalplan for 2024-2029 støtter opp under fakultetets ambisjoner, forpliktelser og samfunnsoppdrag, og ii) styrets vurdering av om planen vil være et nyttig styringsverktøy for måloppnåelse i en tid med strammere økonomiske rammer (SUS 27/23). Institutt for lærerutdanning har et stort fjerdenivå og er avhengig av å gjennomføre gode prosesser i alle ILU-enhetene og på alle nivå, som grunnlag for vurderinger som igjen gjør det mulig for instituttleder å ta beslutninger basert på et helhetlig kunnskaps-

¹ HF = Det humanistiske fakultet

og analysegrunnlag. Det svake kunnskapsgrunnlaget vi har erfart gjennom hele 2023 har bundet opp administrative støtteressurser til mer manuelt arbeid fordi moduler og ressurser i nytt økonomi- og lønnsystem ikke er kommet på plass. Siden både styringsinformasjon og støtteressurser har vært knappe har instituttet ikke prioritert å gjøre en helhetlig gjennomgang av strategisk personalplan for perioden. Utdrag fra fakultetets vurdering av Institutt for lærerutdanning følger nedenfor.

6.2. Institutt for lærerutdanning (ILU)

De strategiske vurderingene i ILU sin SPP bygger på instituttets strategi «Kunnskap for en bedre skole og utdanning». Ved ILU foregår det viktigste arbeidet med SPP i fagseksjonene, ved de nasjonale sentrene og i instituttadministrasjonen, med en vurdering og prioriteringer fra et instituttperspektiv. Endringer i faglige og politiske prioriteringer, samfunnets behov og den økonomiske situasjonen vil påvirke den strategiske personalplanleggingen samt prioriteringene ved ILU. Både NTNU-internt og -eksternt er premissene endret i løpet av det siste året og ILU må gjøre nye vurderinger. Sentralt i dette er å tilpasse virksomheten til strammere økonomiske rammer. Instituttet har startet arbeidet, men det tar tid å endre en stor og kompleks organisasjon. ILU gjør noen kortsiktige tiltak, men de fleste endringene vil det ta tid før instituttet ser effekten av. Fremover standardiserer og automatiserer ILU sitt verktøy for arbeidsplanlegging av undervisning og undervisningsrelaterte oppgaver. ILU vil revidere ressursbudsjettet med formål om forenkling og økt likebehandling av tilgjengelige undervisningsressurser. Et helhetlig system for ressurstildelingen vil gi instituttet god oversikt over hele utdanningsvirksomheten, inkludert praksis. Det gir ILU mulighet for å utnytte personalressursene bedre og frigjøre tid til forskning og bidrags- og oppdragsaktivitet. Det er derfor satt i gang en gjennomgang av studieporteføljen og ressursbudsjettet. ILU har ambisiøse mål for sin bidrags- og oppdragsaktivitet. (BOA) og langtidsbudsjettet viser at instituttet vil være avhengige av økte inntekter fra BOA for å unngå negative avsetninger. Grunnet strammere økonomiske rammer og lavere søkertall har ILU valgt å stoppe 5 stillinger i 2023 og 7 stillinger i 2024. På grunn av økonomisk usikkerhet, endrede styringssignaler og mangel på støtteverktøy, har ILU valgt å legge frem en revisjon av SPP kun for 2024.

Instituttet har vokst siden etableringen, men har ikke blitt dimensjonert tilstrekkelig ift. administrativ bemanning. ILU har nå ansatt 2 avdelingsledere i administrasjonen som er avgjørende for å kunne gi nødvendig administrativ støtte til utdanning, forskning og innovasjon, og for å kunne ivareta personalet inkludert ILUs ledere. Innenfor kompetanse- og karriereutvikling har ILU en plan for interne kvalifiseringstiltak for å øke kompetansen i enhetene. Grunnet usikkerhet rundt den økonomiske situasjonen har SPP 2023 tatt et forbehold om at tiltaket kan reduseres eller stoppes. ILU nevner sentrene som et særskilt forhold i sin SPP, da de har liten grunnfinansiering og 60-70 % oppdragsfinansiering noe som fører til utfordringer ift. avsetningstaket på 5 %. Når ILU diskuterer handlingsrommet i revidert SPP er sentrenes økonomi tatt ut.

Økonomisk vurdering: Instituttet bygger ned avsetningene i et raskt tempo. Utover langtidsperioden reduseres avsetningene i stor grad. Instituttet må aktivt jobbe for å få bemanningen på et bærekraftig nivå. Økonomisk utvikling vil være avhengig av avganger og hvordan instituttet dekker opp for dette.

Kilde: SUS 27/23, Fakultetsstyremøte SU 7.9.2023

Instituttleders vurdering på dette tidspunktet var en videreføring av gjeldende normering med 110 prosent kapasitet i fagseksjonene. Instituttet ferdigstiller før jul utviklingsarbeidet som skal gi oss et bedre verktøy for arbeidsplanlegging av undervisning og undervisningsrelaterte oppgaver. Vi starter arbeidet med revisjon av dagens ressursbudsjett så snart som mulig og senest når det nye verktøyet har vært gjenstand for en piloteringsperiode.

Instituttleders oppsummering om strategisk personalplanlegging for ILU

I kjølvannet av forslag til statsbudsjett for 2024 har rammene for ILUs økonomiske handlingsrom blitt mer tydelig. Dette diskuteres mer omfattende i siste del av saksnotatet og temaene som drøftes der kan sees som en videreføring av sak ILU 23/23 om budsjett 2024. Konsekvensen for personalplanlegging er at dekanen når dette skrives foreløpig innstiller på stillingsstopp ved ILU på ubestemt tid, med unntak av kritiske områder (som i realiteten sammenfaller med slik det var levert i LTB runde 2). For øvrige institutt og fakultetsadministrasjonen innstiller dekanen på at gjeldende SPP reduseres til 40 prosent av oppdatert bemanningsplan (slik den var levert i LTB runde 2). Dette er omfattende grep som forutsetter i) at det utarbeides kriterier (kritiske, forpliktende, strategiske) som ivareta de ulike perspektivene som saksnotatet drøfter innledningsvis, ii) at situasjonen følges opp kontinuerlig og med månedlige stillingsmøter mellom dekan og instituttleder, og iii) en videreføring av dekanens fullmakt fra styret til å stoppe stillinger i prosess.

Som det framkommer i første del av saksnotatet til styret, avventer instituttleder oppdaterte kapasitetsberegninger som grunnlag før instituttleder kan gjøre nye vurderinger mht. faste stillinger ved ILU.

Langtidsbudsjett 2024–2027 runde 2

Denne delen av saksnotatet har vi valgt å dele i to ulike deler. Den første delen gjelder ILUs svar på bestillingen fra fakultetet, som ble levert den 30. oktober (tekstlig del er vedlagt), og oppfølgingen internt i NTNU etter dette. Den andre delen handler om ny finansieringsmodell for NTNU og resten av universitets- og høyskolesektoren, med virkning fra 2025.

1. Svar fra ILU på fakultetets bestilling langtidsbudsjett 2024-2027 runde 2

Art oppsett Prosjektbudsjett	Regnskap i 2022	Budsjett i 2023	Prognose 2023	2024	2025	2026	2027
IB	-36 958	-18 817	-18 817	-1 743	28 190	59 031	75 754
Resultat	18 141	12 185	17 073	29 933	30 841	16 723	7 095
Inntekt	-396 742	-416 275	-411 831	-406 678	-398 849	-406 286	-402 758
Bevilgning	-311 967	-318 573	-323 786	-318 806	-308 704	-316 435	-312 749
Overføring fra BOA	-68 780	-79 511	-68 454	-69 519	-71 792	-71 498	-71 656
Overføring fra EVU	-8 689	-11 301	-11 301	-11 301	-11 301	-11 301	-11 301
Andre inntekter	-7 306	-6 890	-8 290	-7 052	-7 052	-7 052	-7 052
Kostnad	414 883	428 460	428 904	436 611	429 690	423 009	409 853
Investering	1 397	1 832	2 182	705	438	496	549
Lønn	292 658	318 137	317 471	328 466	321 591	314 813	301 497
Drift	101 213	87 739	90 319	88 070	86 018	86 352	86 301
Egenfinansiering BOA	17 365	15 902	14 082	14 520	16 793	16 498	16 656
Egenfinansiering EVU	2 250	4 850	4 850	4 850	4 850	4 850	4 850
UB	-18 817	-6 632	-1 743	28 190	59 031	75 754	82 848
Netto BOA:	-51 415	-63 609	-54 372	-54 999	-54 999	-55 000	-55 000
Avsetninger i %:	6,03 %	2,07 %	0,54 %	-8,79 %	-19,00 %	-23,79 %	-26,32 %
Lønn som andel av bevilgning:	93,82 %	99,33 %	99,12 %	102,44 %	103,53 %	98,86 %	95,79 %
Avsetninger	18 816 723	6 631 916	1 743 000	-28 190 000	-59 030 910	-75 753 729	-82 848 458
Resultat	-18 141 459	-12 184 807	-17 073 000	-29 933 000	-30 840 910	-16 722 819	-7 094 729

Tabell 1. ILUs skisse for langtidsbudsjett 2024-2027 runde 2.

Samlet sett for 2024-2027 er **inntektene** ved ILU **redusert med 138 mill. kroner** ift. LTB1

44 mill. kroner gjelder bevilgning

95 mill. kroner gjelder BOA-inntekter

Samlet sett er **kostnadene** ved ILU **redusert med 102 mill. kroner** ift. LTB1

70,7 mill. kroner gjelder lønn

1,3 mill. kroner gjelder investeringer

14,2 mill. kroner gjelder driftskostnader (reduksjoner på 18,3 mill. i «ren» drift og 1,7 mill. i reisekostnader, og i tillegg 5,8 mill. i økt internhusleie)

15,9 mill. kroner gjelder egenfinansiering BOA

I sum gir dette et **forverret resultat på til sammen 36 mill. kroner** samlet sett over hele perioden 2024-2027. SU-fakultetets vurdering av ILUs langtidsbudsjett illustreres i figur 3.

Institutt for lærerutdanning leverte budsjettall innen fristen med påtegning om at tallene er å anse som en skisse, og at vi i det forestående arbeidet framover mot «runde 3» i februar 2024

forventer å ha et bedre kunnskapsgrunnlag og tilstrekkelig grunnlagsinformasjon slik at vi kan jobbe godt med utfordringsbildet for langtidsperioden. Vi har videre påpekt at tallene som ILU leverte ikke møter forventningene i bestillingen fra fakultetet. Detaljene er gjort nærmere rede for i vedlegget til styresaken. I lys av langtidsutsiktene og et svakt kunnskapsgrunnlag er det i langtidsbudsjettet ikke tatt med lønnskostnader som følger av strategisk personalplan.

I svaret til fakultetet lister ILU opp ulike risikoer. To av disse handler om campus. For det første mener ILU at omstillingen til en mindre ressurskrevende studieportefølje blant annet vil innebære større studentgrupper i deler av emneporteføljen. Det forutsetter tilgang til flere større undervisningsrom, som kan ivareta aktiv læring (dvs. ikke auditorium). NTNU har knapphet på denne type undervisningsrom. Det gjelder også for Kalvskinnet, – og er meldt inn som en risiko som begrenser ILUs muligheter for å omstille seg raskt til knappere økonomiske rammer. For det andre har instituttet fra 2021 leid arealer i E.C. Dahls gate 10 («Stiftelsen»), i forbindelse med myndighetsstyrt overgang for grunnskolelærerutdanningene fra fireårig utdanning på bachelornivå til en femårig masterutdanning, som nødvendiggjorde at ILU økte staben og ansatte rundt 50 flere i vitenskapelige stillinger – for å kunne ta unna det store volumet studenter i henhold til kravene som et ekstra studieår på masternivå stiller.

Ved NTNU pågår en såkalt mulighetsstudie for fremtidig arealutvikling av campus Kalvskinnet. Målet for mulighetsstudien og prosjektet er i) bedre samling av tilhørende arbeidsmiljø og fagmiljø på Kalvskinnet, ii) bedre arealutnyttelse, iii) mer areal til formidling (dette gjelder Vitenskapsmuseet) og iv) gode vilkår for studentene. I lys av dette prosjektet, og sammenfallende med det store campusutviklingsprosjektet ved NTNU², planlegger Institutt for lærerutdanning for at det frigjøres arealer nærmere vår kjernevirksomhet, som naturlig burde brukes av ILU slik at vi slipper å videreføre dagens leieforhold i E.C. Dahls gate 10. Frigjort areal henger sammen med campusutviklingsprosjektets planer for å samle tilhørende fagmiljø på Gløshaugen. Deler av fagmiljøene som i dag benytter areal på campus Kalvskinnet³ hører til Fakultet for naturvitenskap og skal lokaliseres sammen med resten av fakultetet.

² [Campusutvikling - NTNU](#)

³ *Institutt for bioteknologi og matvitenskap og Institutt for materialteknologi*

Fakultetets vurdering av den økonomiske situasjonen

Fakultetets vurdering av den økonomiske situasjonen i langtidsperioden ble presentert for instituttleder møtet den 14. november. Dekanen presenterte utkast til prinsipper for instituttens leveranse til LTB runde 3 i februar 2024. Prinsippene er basert på at instituttens langtidsbudsjetter samlet sett viser at SU har for høy nedbygging av avsetninger i langtidsperioden. Fakultetets vurdering er at bevilgningsnivået til SU i langtidsperioden i sum vil være omtrent på samme nivå som tidligere, men kostnadsnivået er for høyt og gir fakultetet utfordringer. Etter at instituttene hadde levert sine LTB2 hadde fakultetet 75 MNOK i negative avsetninger i 2027. Fakultetet har derfor laget et mulighetsrom for hvordan dette kan løses. Mulighetsrommet er illustrert i figur 2 nedenfor. For å få et tilfredsstillende resultat ble bl.a. tillagt en reduksjon i framtidige stillinger tilsvarende 57,4 MNOK. Differansen reflekterer iverksettelse av 40 prosent av stillingene i bemanningsplan, som saksnotatet nevner i første del om strategisk personalplan.

Fakultetet har med hjelp av trafikkllys illustrert hvordan de vurderer instituttens og fakultetets samla økonomiske situasjon. Vi har nedenfor lagt inn tre bilder (figurer) fra presentasjonen den 14. november. Først et par totaloversikter for SU, deretter følger illustrasjonen av ILU.

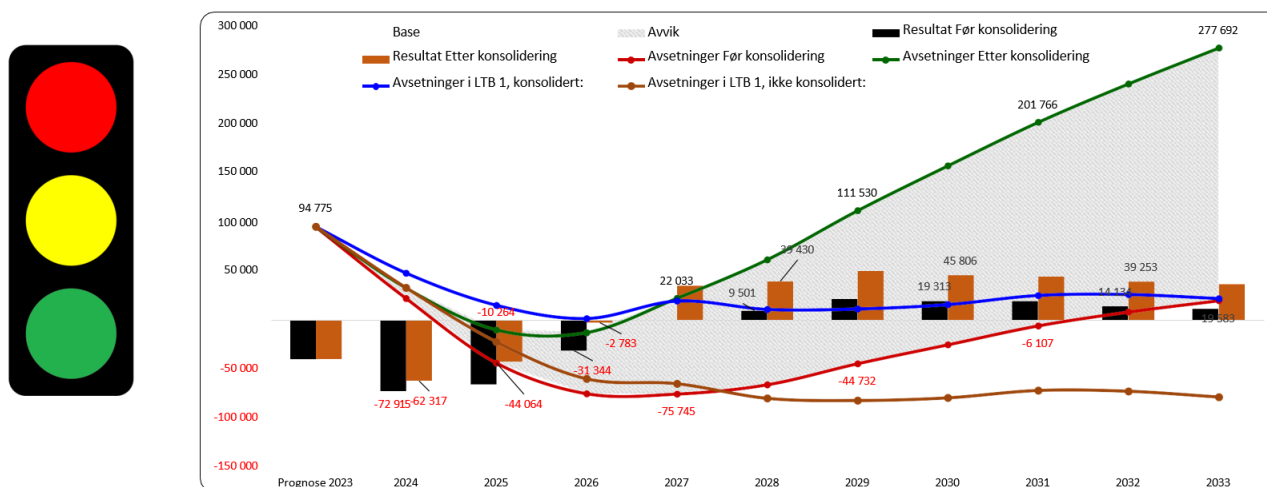
Realendring i bevilgning mellom LTB 1 og LTB 2



Figur 1. Figuren viser realendringene i bevilgningstallene for SU samlet. Her sammenligner vi «runde 2» (levert 30. oktober) med «runde 1» som vi leverte 1. juni. Oransje linje er SUs vurdering i runde 1 og den gule linjen viser runde 2. (Kilde: ILM 14.11.2023)

Figur 1 viser at bevilgningen varierer veldig fra år til år. Derfor er grafen i figuren et godt bilde på kompleksiteten, – og at det kan oppleves som krevende å styre virksomheten på en god måte.

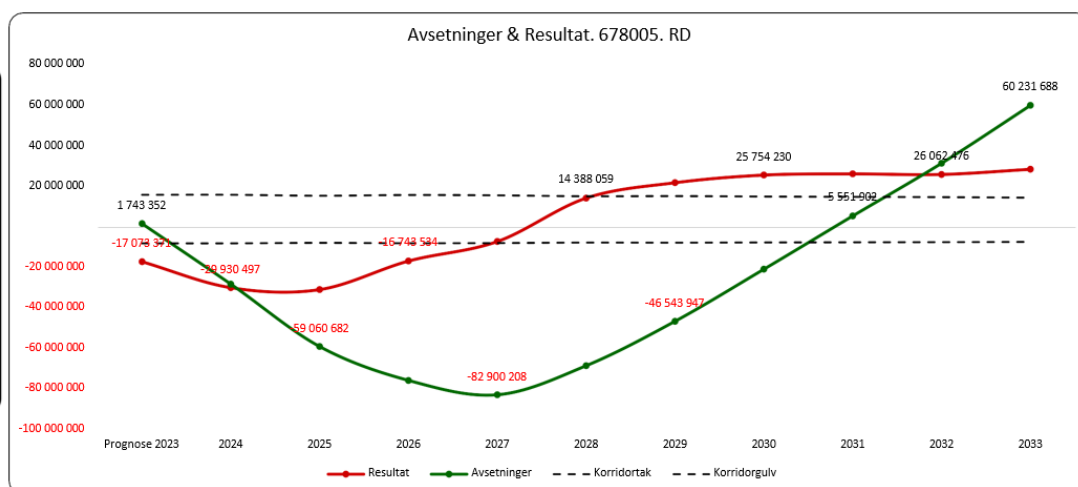
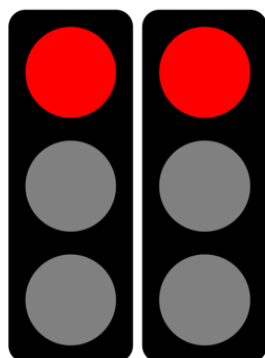
SU Fakultetet – Ramme Total



Figur 2. En samlet oversikt for SU-fakultetet. Her ser vi at SU har justert instituttens leverte LTB for å møte NTNU nivå 1's forventninger om at «budsjettene skal være av god kvalitet og ha et bærekraftig nivå.» (Kilde: ILM 14.11.2023)

Figur 2 er et forsøk på å visualisere hva fakultetet jobber med. Begrepet «konsolidering» som brukes her betyr at det er gjort korrigeringer på overordnet nivå. ILU tolker «konsolidering» som beskrivelse av en skrivebordsøvelse som fakultetet gjør for å møte NTNU nivå 1 sine krav til leveransen i LTB runde 2. Søylen (svart og rust) viser *resultat* før konsolidering og resultat etterpå. Linjene viser *avsetninger*: før (rød) og etter konsolidering (grønn). Sammenlignbare linjer etter LTB runde 1: avsetninger før (rust) og etter konsolidering (blå). Det grå skyggelagte området viser hva som er mulig å få til. Gapet på slutten av perioden synliggjør hvor store konsekvenser denne konsolideringen kan ha. I lys av dette er det varslet at fakultetet vil stille krav til ILU og de andre instituttene om aktivitetsendringer, illustrert ved en forventning om at rød og grønn linje skal ligge nærmere hverandre ved utgangen av langtidsperioden. Sagt på en annen måte: målet med grafen er så lite skravert (grått) felt som mulig.

ILU



Figur 3. SU-fakultets vurdering av ILUs langtidsbudsjett 2024-2027 runde 2 (Kilde: ILM 14.11.2023)

Fakultetets vurdering og symbolikken i to røde trafikklys er at dette ikke er et bærekraftig langtidsbudsjett. ILU rammes i 2024 hardt av endringstallmodellen, som i korthet innebærer at fakultetets viderefordelingsmodell (VFM) bruker endringstall der vi årlig sammenligner endringer i produksjonen vår (studiepoeng og kandidater) med 2017. Det er særlig to drivere som er årsak til at bevilgningsinntektene til ILU går så mye ned nå. *For det første* gjelder dette statsbudsjettet, som viderefører høyere kutt enn vi hadde estimert. Regjeringen signaliserer at det doble kuttet (fra 0,5 til 1 prosent) videreføres årlig, og det gir store utslag over perioden. *For det andre* gjelder dette utviklingsbaner, hvor ILU og SU i langtidspanoden har lagt inn en nedgang i produksjonen (avlagte studiepoeng og kandidater). Når ILU har nedgang i produksjonen så gjør endringstallmodellen som SU bruker, at ILU relativt sett får veldig mye lavere bevilgning.

Endringstallmodellen ved SU vil gjelde fram til den sies opp eller til dagens VFM erstattes av en ny viderefordelingsmodell ved NTNU, som følge av ny finansieringsmodell for sektoren. Siste del av dette saksnotatet drøfter ny finansieringsmodell fra 2025.

Instituttleders vurdering av langtidsbudsjett 2024-2027 runde 2

Institutt for lærerutdanning har levert et realistisk langtidsbudsjett (slik vi ble bedt om), der vi med åpenhet og transparens viser at lønnskostnadene allerede i 2024 er høyere enn hva vi er forespeilet i bevilgningsinntekter⁴. Instituttleder etterspør faktiske styringssignaler fra nivå 1, slik at ILU kan jobbe langsiktig fram mot kjente NTNU-interne forventninger. ILU trenger en langtidsplan for å kunne jobbe målrettet. Vi ønsker å unngå det vi oppfatter som «skrivebordsøvelser» og «pynting» som har svak forankring i virkeligheten, – og som impliserer at vi må løpe etter svake og skiftende signaler som i sum gjør at omstilling og endring blir en veldig krevende øvelse for både fakultet og institutt.

Når det er sagt, instituttleder vurderer at det er mange relevante satsinger på gang som ILU kan søke på. Selv om vi befinner oss i en krevende økonomisk situasjon, skal vi jobbe systematisk med kjerneoppgavene. Vi ser mange typer utlysninger som treffer midt i hjertet for SU, og som kan gi gode muligheter for spennende arbeid framover. Sammen skal vi prioritere aktivitetene slik at vi bruker ressursene på en faglig, økonomisk og ressursmessig bærekraftig måte. Ved ILU diskuteres strategisk hvordan vi kan jobbe for en framtidig mer tydelig og enklere innretning for forskningsstrategiske midler og tildelinger. Målet er at vi på sikt skal få mer like vurderingskriterier for både forskning, utdanning og innovasjon. Utkastet til periodeplan speiler disse ambisjonene. For å lykkes hos de eksternfinansierte søknadsbaserte tilbyderne, er det mer nødvendig enn noensinne at fakultetet gjør en real satsing og oppbygging av prosjektstøtte. En høyere suksessrate forutsetter god søknadskompetanse og -støtte (dette siste gjelder særlig budsjettering og prosjektøkonomi).

Avslutningsvis vil instituttleder peke tilbake til problemstillinger fra høsten 2020 da det gjennom Statsbudsjettet for 2021 (SB21) ble klart at femteåret i MGLU ville få en svakere finansiering enn de øvrige årene i denne femårige integrerte masterutdanningen. Både NTNU, UHR-LU og sektoren for øvrig argumenterte for at ett ekstra studieår med masterspesialisering er betydelig mer kostnadskrevende enn utdanning på bachelornivå. For femårige integrerte program er kompetansekravene på masternivå for alle 5 år. Det betyr økte lønnskostnader fordi rammeverket krever førstekompetansestillinger som har mer forskningstid i stillingene og dette øker det samla behovet for personalressurser. Disse mekanismene er i sin natur med å sikre

⁴ Økt BOA ville forbedret situasjonen, men eksterne inntekter er svært vanskelig å budsjettere. Analyse og monitorering av mulighetsrommet for BOA vil kreve flere ressurser enn vi har tilgjengelig

sterkere forskningsbasering i masterprogram enn i bachelorprogrammene. I notatet fra rektor v/økonomi- og eiendomsdirektøren fra desember 2020 der ILU fikk innvilget mellomfinansiering for 2021-2023 pga. bortfall av inntekter, står også følgende:

Slik NTNUs rektor har gitt uttrykk for ved flere anledninger er denne finansieringspakken ikke tilstrekkelig for å sikre en tilfredsstillende kvalitet i de nye lærerutdanningene. Rektor vil derfor opprettholde sitt arbeid inn mot ulike politiske miljøer med sikte på å forbedre finansieringen av lærerutdanning i senere statsbudsjett.⁵

Fra myndighetene har det etter dette ikke skjedd noe, og det betyr at femteåret i MGLU fortsatt ikke er fullfinansiert når vi går inn i en tid med varsla nedgang i bevilgningsfinansieringen. Parallelt med økte lønnskostnader for økt andel førstekompetanse i personalet, har kostnadene for praksisdelen av studiene økt betydelig. Dette skyldes *for det første* press på mottakerskolene som en konsekvens av at det med femårig studium og flere praksisdager er blitt flere studenter som skal ha veiledet, vurdert og variert praksis gjennom hele utdanningen, og at flere studenter må sendes geografisk langt av gårde for å få gjennomført praksis. *For det andre* må NTNU og UH-sektoren betale praksislærerne ute i skolene. Avtalen som ligger til grunn for betalingskravet, er øvingslæreravtalen fra 2005. Dette er en partsforhandlet avtale mellom KS og Utdanningsforbundet om arbeidsvilkår for lærere, som også binder flere parter på arbeidsgiversiden. Realiteten ved at lærere i kommuner og fylker i de senere årene har hatt en høy lønnsvekst (som universitetet ikke er kompensert for, fra myndighetene), er at kostnadene vokser seg store for NTNU og andre aktører som bindes økonomisk for utført arbeid som ligger innenfor avtalen. Ved ILU pågår et prosjekt der vi ser på mulighetene for å redusere de kraftig økte kostnadene vi har ifm. studentpraksis. Men siden store deler av kostnadene følger av en avtale vi ikke har forhandlingsmakt over, har det vist seg å være vanskelig å iverksette tiltak som har økonomisk effekt ut over det helt marginale.

2. Ny finansieringsmodell

I forslag til statsbudsjett for 2024 presenteres det nye finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Ny modell innføres med virkning fra budsjett 2025. Flere aktører, deriblant UHR, har påpekt at fremstillingen av det nye systemet i budsjettproposisjonen er vanskelig å forstå. Etter et møte mellom UHR og embetsverket i Kunnskapsdepartementet hvor hensikten var å få

⁵ ePhorte 2020/34371

mer innsikt i detaljene, utarbeidet KD et dokument med spørsmål og svar om det nye finansieringssystemet. Dokumentet er vedlagt styresaken.

Ny finansieringsmodell i forslag til statsbudsjett 2024 foreslår at lærerutdanning plasseres i kategori 2 (av 3 mulige) med kr 81 800 i resultatbasert sats for studiepoengsproduksjon. Proposisjonen beskriver at satsene bare vil påvirke uttellingen som institusjonene får for den delen av produksjonen som utgjør en *endring* fra året før. I 2025-budsjettet vil uttellingen være et resultat av endringer i studiepoengsproduksjonen fra 2022 til 2023.

Selv om lærerutdanning i ny modell havner i en kategori med høyere sats enn dagens gjeldende kategori D (blant dagens kategorier A-F), viser beregninger som andre UH-institusjoner har gjort at det faktiske beløpet som utbetales vil variere. Dette henger slik vi forstår det sammen med at modellen innføres budsjettneutralt. Mekanismen er nærmere forklart i det vedlagte spørsmål-og-svar-dokumentet fra KD. Svingninger i studiepoengsproduksjonen vil slå kraftigere ut og gi en annen uttelling enn de ville gjort med de tidligere satsene. ILU har nedgang i studiepoengsproduksjon framover og vil *fordi* vi plasseres med en høyere sats, få en økonomisk svakere resultatbasert uttelling.

En annen endring er slik vi forstår det at studiepoengsproduksjonen vil utgjøre mesteparten av grunnlaget for finansiering, mens den nye indikatoren for fullføring av studieprogram (som erstatter dagens kandidatindikator) vil gi liten effekt på den økonomiske uttellingen.

Institutt for lærerutdanning er bekymret fordi det ser ut som den nye finansieringsmodellen kan ha noen effekter som kan slå svært dårlig ut.

Ny ramme- og viderefordelingsmodell ved NTNU

NTNUs styre følger innfasingen av ny finansieringsmodell, og en ny rammefordelingsmodell (RFM) for NTNU skal vedtas av NTNU-styret i juni neste år. SU-fakultetet vil starte vurderingene som skal ligge til grunn for en ny viderefordelingsmodell (VFM) og planen er at ny VFM kan vedtas i fakultetsstyret tidlig høsten 2024. For ILU som er et relativt utdanningstungt institutt er god kunnskap om ny finansieringsmodell en helt avgjørende del av virksomhetsstyringen.

Vedlegg:

- Svar fra ILU – langtidsbudsjett 2024-2027 (runde 2)
- Spørsmål og svar om finansieringssystemet for universiteter og høyskoler (26.10.2023)

Forklaringer på noen ord og uttrykk

BOA	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Stammespråk i sektoren for eksternfinansiert aktivitet
Endringstall	I SU-kontekst en modell for intern fordeling av bevilgningsinntekter (se VFM) som tar utgangspunkt i årets tall og sammenligner disse med 2017-tallene.
FDVU	Forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling
RFM	Rammefordelingsmodell ved NTNU. Modell som fordeler rammebevilgningen fra KD (Statsbudsjettet) internt i NTNU, fra NTNU-nivå til fakultetene
SB24	Statsbudsjettet 2024
SU	Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
UH-sektoren	Universitets- og høgskolesektoren
UHR	Universitets- og høgskolerådet. Medlems- og interesseorganisasjon
UHR-LU	UHR-Lærerutdanning. En fagstrategisk enhet i Universitets- og høgskolerådet
Utviklingsbaner	Instituttene ved NTNU utarbeider utviklingsbaner for fremtidige inntektsscenarier, dvs. som input til simulering av inntektsindikatorer
VFM	Viderefordelingsmodell ved NTNU. Modell som fordeler bevilgningen fra fakultetene videre til instituttene

Notat

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur:

Svar fra ILU - langtidsbudsjettet 2024-2027 (runde 2)

Instituttet leverer i det følgende en tekstlig redegjørelse til leveransen.

Del 1 Hovedprioriteringene i budsjettet

- ILU har god virksomhetsstyring som inngang, som betyr at våre langtidsvurderinger er strategiske og helhetlige og gjøres med forventning om forutsigbarhet i kunnskapsgrunnlaget.
- LTB 2024-2027 runde 2 anses som en skisse for det forestående arbeidet inn mot runde 3. ILU leverer LTB runde 2 basert på et svakt kunnskapsgrunnlag. Det betyr at vi tar forbehold om endringer og forventer at grunnlagsinformasjonen er på plass slik at vi kan jobbe godt med utfordringsbildet fram til runde 3.
- BOA-tallene er ufullstendige. BOA er ustabil og med mangelfulle erfaringstall.
- ILU arbeider med strategiske tilpasninger og omdisponeringer med formål om faglig og økonomisk bærekraft i studieportefølje.
 - ILU gjør grundig arbeid og omstillingen vil ta tid. ILUs pågående arbeid med periodeplan 2024-2027 skal reflektere målbilder for hvor vi ønsker å være i 2028.
- ILU planlegger for en gradvis nedbygging av lønnskostnader i løpet av hele langtidsperioden.
 - ILU har som mål et forholdstall bevilgning/lønnskostnader på cirka 100 prosent fram til 2028. Dette er ikke tilstrekkelig oppfylt i den leverte skissen.
 - ILU er innstilt på å redusere aktivitet og tilpasse oss nye rammer. Men dette tar tid, – vi klarer ikke å levere realistiske planer for dette innen fristen fordi rammene ble kjent seint, og dette er omfattende arbeid.
- ILU budsjetterer internhusleiekostnader for arealleie i E.C. Dahls gate 10.
- Studentrekruttering til yrkesfaglærerutdanningen (BYRK) og PPU er svakere enn vi kunne ønsket. Innretningen i den femårige integrerte masteren i GLU er ikke tilpasset en permanent nedgang i basisfinansiering. I 2020 pågikk en bred, nasjonal mobilisering gjennom politiske kanaler for å få fullfinansiert femteåret i MGLU, men uten

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

gjennomslag. Vi er nå ei tid med nasjonal nedgang i søkertall til lærerutdanningene og dette påvirker også ILUs største program grunnskolelærerutdanning (MGLU). I sum gir dette store økonomiske utslag for ILU, og instituttet forutsetter velvilje fra SU og NTNU for at nødvendige omstillinger vil måtte ta tid.

- ILU planlegger ut fra at profesjonsutdanning og lærerprofesjonen fortsatt skal være et av kjerneområdene blant NTNUs utdanningsområder, og gjennom hele langtidspanoden inngå i regjeringens prioriteringer.
- De to nasjonale sentrene er ikke nærmere omtalt i tekstlig redegjørelse, ref. avtale i dialogmøte mellom dekan og instituttleder 15.3.2023.

Del 2 Forutsetninger som er lagt i skisse til budsjett

Generelt vil ILU nevne at tallene som leveres av instituttet ikke møter forventningene i bestillingen. Dette har sammenheng med at

- de tildelte planleggingsrammene omtalt i første avsnitt i bestillingen ble klare først fredag før langtidsbudsjettet skulle leveres (frist mandag). Det er for kort tid til å gjøre et grundig og godt arbeid fra instituttets side.
- vi mangler BOA kunnskapsgrunnlag som skal leveres av fakultetet. ILU fikk i ettermiddag noen bakgrunnstall som omfatter gjennomføringsmidler for KfK, og mangler resten av KOMPIS og hele EVU-porteføljen. Men dette er bare en del av instituttets BOA og kommer uansett for sent til at vi kan bruke informasjonen strategisk i vurderingene som ligger til grunn for et troverdig langtidsbudsjett. Tallene bekrefter en nedgang i denne kategori eksternfinansiert videreutdanning for både vår og høst 2024.

Konkrete grep som gjenspeiles i LTB

1. Ingen erstatte etter avganger med pensjon (fylt 70 år)
2. Ingen SPP-stillinger (verken nye/ekspansjonsstillinger eller erstatningsstillinger) ligger med kostnad. Det forutsettes fortsatt at faste stillinger som for tiden er i annen stilling NTNU-internt, kommer tilbake til sin faste stilling på instituttet (gjelder stipendiater og 2 prodekaner)
3. Samlet reduksjon på driftsbudsjettet på 5-6 millioner pr. år i hele perioden

Konkrete grep for BOA-EVU

I fravær av fullstendig BOA tallunderlag (KOMPIS) og større usikkerhet om potensielt søkbare midler har vi justert opp BOA-prognosen fra prosjektøkonom (PØ) med 2,5 mill. kroner i året. Netto BOA er dermed på 55 mill. kroner i året i hele perioden. Dette er tilnærmet lik prognosen for 2023.

En tilsvarende øvelse er gjort for annen netto EVU-aktivitet (der mangler vi fortsatt input fra PØ). Her er netto aktivitet i perioden vurdert til samme nivå som budsjett/prognose 2023.

Del 3 Vesentlige risikoer som ligger i budsjettet inkl. en vurdering av risikoreduserende tiltak

Risiko 1: ILU har for høye lønnskostnader og vi må i langtidsperioden få ned kostnader på lønn. Noe av løsningen vil innebære større studentgrupper i emner, og sammenslåing av emner. For at dette skal være et kostnadsbesparende tiltak, må vi undervise i større grupper. En reell risiko er at NTNU har knapphet på store undervisningsrom. *Risikoreduserende tiltak:* Det må bygges noen flere store undervisningsrom, og etter vår vurdering gjelder dette behovet også for campus Kalvskinnet.

Risiko 2: ILU satser ambisiøst på å bygge/øke kompetanse med formål å styrke uttellingen på eksternfinansierte søknader. Det er et langsiktig arbeid med stor usikkerhet. *Risikoreduserende tiltak:* ILU får økonomisk drahjelp fra SU-fakultetet i en overgangsperiode, slik at vi kan arbeide målrettet med å bygge kompetanse. ILU trenger økonomisk trygghet slik at vi i noen år kan ha negative avsetninger, fordi et institutt av ILUs størrelse vil trenge tid til å omstille seg.

Risiko 3: En av hovedreglene fra SU inneværende budsjettår er at instituttene skal ha ajourholdt samspill mellom BFV og BOA hver måned¹. ILU erfarer at ustabil tilgang til prosjektøkonomstøtte (PØ) fra fakultetet gjør dette umulig å oppfylle. *Risikoreduserende tiltak:* ILU får overført ressurs fra SU-fakultetet og ansetter egen PØ som følger instituttet tett på daglig basis, og som i tillegg tilegner seg ILU-spesifikk kompetanse som gjør instituttet bedre i stand til å ivareta virksomhetsstyringen av eksternfinansiert virksomhet.

Risiko 4: ILU budsjetterer med internhusleie for lokalene i E.C. Dahls gate 10. Tidligere i år (mai) ble ILU fra nivå 1 belastet for *både* internhusleie og markedsleie. Dette er en feil som vi har bedt om ordnes opp i. I tillegg ble vi samtidig avregnet for andel av felleskostnader og energi, for årene 2021, 2022 og hittil i 2023. Vi skulle gjerne sett at ILU unngår at kostnader akkumuleres og bidrar til betydelige budsjettavvik som i dette tilfellet når avregningen dukker opp helt overraskende. Det oppleves som svært vanskelig å holde oversikt over husleiekostnader, noe man skulle tro burde være relativt enkelt å intern-budsjettere. *Risikoreduserende tiltak:* Et langsiktig tiltak vil være at ILU samlokaliseres rundt kjernevirksomheten på Kalvskinnet (i bygg der undervisning og studenter holder til), slik at instituttet for alle praktiske formål (både faglig og økonomisk) slipper å leie areal i bygninger i kjernevirksomhetens randsoner. Inntil ILUs husleieforhold løses på en slik måte at vi kan innhente synergier av faglig samlokalisering (faglig integrasjon) og med den uforutsigbarheten vi opplever i dag, ønsker vi at fakultetet gir ILU en garanti for at fakultetet dekker kostnader som ILU blir internbelastet fra nivå 1, ut over ordinær internhusleie (som alle leietakere selvsagt skal betale).

Risiko 5: ILUs studieportefølje styres i stor grad av nasjonale rammebetingelser. Særlig er den myndighetsbestemte praksisdelen i utdanningene kostnadskrevende, fordi i) ILU har store volum studenter som skal ut i ulike typer praksis, ii) antallet praksisplasser i stor-Trondheim er begrenset og for de studentene som vi må sende langt unna campus har vi høye kostnader, iii) øvingslæreravtalen mellom KS og Utdanningsforbundet danner grunnlaget for ILUs kostnader for lønn til praksislærerne ute i skolene, iv) med varslet ny finansieringsmodell fra 2025 vil praksiskostnadene relativt sett slå enda sterkere inn fordi de ikke hensyntas i finansiering av ev nye studieplasser til lærerutdanningene.

¹ Ref. ILM 13. juni 2023 sak 9 Status LTB 1

Risikoreduserende tiltak: ILU jobber med å få ned reisekostnadene for studentpraksis. Men som ellers, er lønnskostnadene den største utgiften. ILU appellerer til sektoren ved Rektor og UHR-LU om å ta til orde for at UH-sektoren skal slippe disse lønnskostnadene all den tid den er basert på en avtale som vi ikke har forhandlingsmyndighet over.

Del 4 Resultat- og avsetningsbaner, samt aktivitetsnivå de ulike årene

Scenariene under er levert i excel. Risiko 1 er vanskelig å estimere.

Risiko 2 og 3: Vi forventer en oppside på 5 mill. kroner BOA i året, fra og med 2025. Et pessimistisk anslag er rundt 1 mill. kroner.

Risiko 4: Vi forventer en kostnadsreduksjon på 4,5 mill. Men vi må fortsatt betale 1,5 mill. i internhusleie for lokaler av tilsvarende størrelse på campus. Netto effekt innsparing er 3 mill. kroner. Nedsiden er de 3 mill. kroner som vi må betale i markedsleie (inngår ikke i LTB).

Risiko 5: Vi forventer en kostnadsreduksjon på maks 2 mill. Et pessimistisk anslag er innsparing på 400 000 kroner.

Del 5 Endringer fra LTB 2024-2027 runde 1 og årsbudsjett 2023

BOA:

- Samla nedgang for BOA er på ca. 80 mill. kroner i hele perioden. ILU har jf. SPP 2023 ambisiøse planer for BOA og det var i tidligere LTB-runder budsjettet med en forventa oppgang i BOA basert på en vekstfaktor korrelert med vekst i antall ansatte i førstestilling, fram til veksten var forventa å stabilisere seg i siste del av langtidsperioden. Vurderingene var understøttet av fakultets oppfordring om at instituttene skulle legge en optimistisk utvikling til grunn.

Drift (investering og reiser inkl.):

- Vi reduserer driftsbudsjettet årlig med 4,5 millioner i runde 2. Dvs. totalt 18 millioner totalt.

Husleie:

- Husleie er justert etter nye internhusleiesatser.
- Yrkesfaglærerverkstedet i Ark. Christies gate 2 er sagt opp med virkning fra mai 2024. Kostnadsøkningen er 1,5 mill. pr år og det gir en totaleffekt på 5,8 mill. kroner.

Lønn:

- Ingen SPP-stillinger, ref. del 2. Total kostnadsreduksjon i perioden 28,7 mill. kroner. Vi viderefører at avganger ikke erstattes.
- Ytterligere reduksjon i andre lønnskostnader, ca. 1,5 mill. kroner i året.
- Ingen naturlige avganger erstattes. Et estimat for reduksjon i lønnskostnader basert på et historisk gjennomsnittstall for naturlige avganger er 10 avganger pr år fra 2025, dvs. i sum rundt 9 mill. kroner pr år. Dvs. totalt omtrent 36 mill. kroner.

Total kostnadsreduksjon er på 70,7 mill. i perioden.

Spørsmål og svar om finansieringssystemet for universiteter og høyskoler

Vil endringene innføres budsjettneutrale mellom institusjonene? Eller vil det være omfordelinger mellom institusjonene i innføringsåret 2025?

Det vil ikke være omfordelinger mellom institusjonene i 2025. Endringene i indikatorene og i finansieringskategoriene vil kun innebære at resultatendringer fremover i tid vil gi uttelling med en annen sats enn i dag. I 2025 vil det være endringer i resultatene fra 2022 til 2023 som gir uttelling, og i 2026 endring i resultatene fra 2023 til 2024, osv.

Bevilgningen blir heller ikke redusert som følge av at noen av indikatorene blir avvirket.

Det som gjør endringen budsjettneutrale er at de nye satsene benyttes for *endringene i resultatene* fremover. Det til forskjell fra da finansieringssystemet ble endret i 2017. Den gang ble endringene innført med omfordelinger mellom institusjonene. Det skjedde ved at uttellingen ble beregnet ut fra avvirket mellom indikatorene og satsene i det gamle systemet og indikatorene og satsene i det nye systemet. Det vil si at institusjonene i hovedsak fikk uttelling for det absolutte nivået på resultatene multiplisert med endringene i satsene.

Hvor stor vil resultatbasert uttelling være i 2025? Hvor resultatutsatt vil institusjonene være?

På sektornivå vil om lag en like stor del av rammebevilgningen som i dag være utsatt for resultatbasert uttelling i 2025. Den resultatutsatte delen av bevilgningen er det institusjonen maksimalt kan få i negativ uttelling, dersom produksjonen blir redusert til null.

På institusjonsnivå vil noen bli mer resultatutsatt og noen mindre. Hvor mye avhenger av forholdstallet mellom resultatene på indikatorene som avvikles, og de som videreføres, og hvordan studiepoengene er fordelt på de gamle og de nye kategoriene.

Dersom en høy andel av utdanningene får en høyere sats sammenlignet med de gamle satsene, gjør det isolert sett en institusjon mer resultatutsatt. Motsatt vil en høy andel av utdanninger med en lavere sats sammenlignet med de gamle satsene, isolert sett gjøre en institusjon mindre resultatutsatt. En stor andel utdanninger på høyere grad i forhold til lavere grad gjør også en institusjon mindre resultatutsatt, fordi mange høyere gradsutdanninger i dag ligger i høye kategorier.

Institusjonene med en bred profil lignende sektorgjennomsnittet vil være omtrent like resultatutsatte som i dag. Institusjoner med en fagprofil med en høy andel i utdanninger som i dag er særskilt høyt innplassert, vil få en lavere gjennomsnittssats og dermed være mindre resultatutsatt.

Hvordan vil studiepoengindikatoren med nye kategorier virke fremover i tid?

Uttellingen i det enkelte budsjettåret er basert på endringer i produksjonen. Eksempelvis vil uttellingen i 2025 være basert på endringen i resultater fra 2022 til 2023. Dersom dagens aktivitet videreføres, vil det ikke skje noen resultatbasert uttelling. Dersom studentene avlegger flere studiepoeng, vil institusjonen få en positiv uttelling. Tilsvarende vil

institusjonen få negativ uttelling dersom de avlegger færre studiepoeng. Endringer fremover vil gi annen uttelling enn de ville gjort med de tidligere satsene:

- Dersom avlagte studiepoeng går opp fremover, vil det være positivt for institusjonene med en høyere sats, siden det gir høyere positiv uttelling.
- Dersom avlagte studiepoeng går ned, vil det være positivt med en lavere sats.
- Dersom avlagte studiepoeng er nokså stabil, vil en lavere sats gjøre budsjetteffekten av tilfeldige årlige variasjoner mindre.
- Dersom avlagte studiepoeng er helt stabil, vil ikke størrelsen på satsen spille noen rolle.

Ved finansiering av nye studieplasser (eller reduksjon i utdanningskapasiteten) vil regjeringen i hovedsak benytte en standardsats på 100 100 kroner per studiepoengenheter. Gir ikke det veldig mye dårligere finansiering for utdanninger som i dag ligger i de øverste kategoriene?

Av dagens kategorier A-F har kategoriene A-C en høyere sats for studieplasstildeling enn den nye standardsatsen, mens kategori D har tilnærmet lik sats. Tilsvarende har dagens kategori E-F en lavere sats enn den nye standardsatsen for studieplasstildeling.

Å benytte en standardsats er i tråd med politikken om institusjonene sitt ansvar for å dimensjonere de enkelte utdanningene. Det er også i tråd med praksisen i dag med at kategori D har blitt benyttet som standardsats ved mange bevilgninger. Den nye standardsatsen er om lag lik som dagens kategori D-sats. Ved tildeling av midler til nye studieplasser vil forventningen, som i dag, være at en ny studieplass skal gi økt studiepoengsproduksjon tilsvarende ett studentårsverk årlig (60 studiepoeng = 1 studiepoengenheter).

Dersom det i årene fremover skulle bli aktuelt å øke kapasiteten betydelig på utdanninger hvor standardsatsen klart er utilstrekkelig for å gi utdanningen med en tilstrekkelig høy kvalitet, vil regjeringen kunne vurdere behovet for tilleggsbevilgninger for de aktuelle institusjonene. Studieplassatsen er en standard for ordinære kapasitetsendringer. Denne standardsatsen legger ingen begrensninger på at det i ekstraordinære tilfeller kan være aktuelt med andre typer bevilgninger. Dette vil avhenge av prioriteringene i de enkelte budsjettene. I budsjettet for 2023 ble det f.eks. bevilget 50 mill. kroner til økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen, som ikke var knyttet til en bestemt kapasitetsendring, jf. [Prop. 1 S \(2022–2023\)](#), og i revidert budsjett ble det bevilget 5 mill. kroner til å etablere en flyingeniørutdanning som var uavhengig av studieplassatsen, jf. [Prop. 118 S \(2022–2023\)](#).

De særskilt kostbare utdanningene i medisin, odontologi og veterinærmedisin har en særskilt høy sats for studieplasstildeling (291 400 kroner).

Kunnskapsdepartementet skriver at studieplassmidler ikke er knyttet til det enkelte studieprogram eller den enkelte studenten, men bruker likevel satser per studiepoengenheter som varierer mellom utdanninger. Hvordan henger det sammen?

Satsene brukes til å endre nivået på rammebevilgningen når departementet eksplisitt endrer forventningene til utdanningskapasiteten. Bevilgningsendringen er ikke formelt bundet til den «nye» studieplassen, slik at man kan si at noen studenter er finansiert annerledes enn andre.

Bevilgningen går til selve institusjonen, og styret er ansvarlig for å disponere bevilgningen i sin helhet. Satsene brukes for at bevilgningsendringene skal stå i et rimelig forhold til de pålagte kapasitetsendringene. I de enkelte tilfeller er det ingenting i veien for at institusjonen bruker mer eller mindre av bevilgningen for å utvide kapasiteten enn det satsene uttrykker.

For indikatorene med lukket ramme er uttellingen i 2024 beregnet basert på et treårig gjennomsnitt. Hvorfor? Straffer ikke det institusjoner med gode resultater i 2022?

Uttellingen i 2024 er beregnet med et treårig snitt for at ikke tilfeldige variasjoner i de årlige resultatene skal gi utslag i det varige bevilgningsnivået for institusjonene fremover.

Uttellingen er derfor beregnet med utgangspunkt i endringen i prosentdelen fra 2021 til gjennomsnittet for 2020-2022. I og med at indikatorene avvikles i 2025, er 2024 det siste året hvor det gis uttelling for indikatorene.

Når indikatorene fjernes, får uttellingen i det siste året en større betydning enn det har hatt i ordinære år. Vanligvis har institusjoner med uvanlig lave resultater i et enkeltår hatt større potensial til positiv uttelling i påfølgende år. Institusjoner som i enkeltår har hatt mye høyere resultater enn de pleier, har hatt risiko for negativ uttelling dersom resultatene faller tilbake til trendnivået.

Hatlen-utvalget anbefalte derfor at departementet vurderte å kompensere for dette når indikatorene fjernes, f.eks. ved å basere uttellingen på et gjennomsnitt over tre år. Dette alternativet innebærer at institusjoner som har hatt gode resultater over hele perioden 2020–2022 kommer bedre ut. Alternativet med å basere uttellingen bare på resultatene i 2022 ville være bedre for institusjoner med lave resultater i 2020–2021 og høyere resultater i 2022.

Hvilke sats vil brukes i opptrapping av studieplasser som kom før 2025?

For studieplassendringer fra 2024 og tidligere som ikke er fullt opptrappet, vil midlene bli trappet opp (eller ned, slik som for utfasing av studieplassene fra Utdanningsløftet 2020) med utgangspunkt i satsene fra dagens kategorier A-F.

Den resultatbaserte uttellingen fra 2025 av (basert på resultatendring fra 2022 til 2023) vil skje med utgangspunkt i satsene til de nye kategoriene 1-3.

Hva er forskjellen på dagens kandidatindikator og den nye indikatoren for fullføring av studieprogram?

Kandidatindikatoren tar utgangspunkt i *antallet* ferdige kandidater som uteksamineres. Den nye indikatoren for fullføring tar utgangspunkt i *andelen* studenter på gradsutdanninger som fullfører på normert tid. To ulike kriterier er inkludert i indikatoren:

- En institusjons fullføringsandel sammenlignet med gjennomsnittet for de andre institusjonene.
- En institusjons endring i egen andel fra året før.

En institusjon vil dermed få positiv uttelling både ut fra om fullføringsgraden er over gjennomsnittet i sektoren og ut fra om institusjonens andel er høyere enn det institusjonen hadde året før.

Hvorfor fjerner den nye fullføringsindikatoren hindringer for videreutdanning sammenlignet med kandidatindikatoren?

Dagens kandidatindikator fungerer slik at en student som fullfører en gradstudium vil bidra mer til den resultatbaserte uttellingen enn en student med tilsvarende studiepoeng fra ikke-gradsgivende utdanning. Dermed vil en institusjon i utgangspunktet ha incentiver for å ha flest mulig på gradsgivende utdanninger heller enn å ha studenter på videreutdanninger.

Den nye indikatoren tar utgangspunkt i andelen av gradstudentene som fullfører. Å ta opp flere studenter på gradsgivende utdanninger og færre på videreutdanninger fører ikke automatisk til at fullføringsandelen for gradstudiumene går opp. Tvert imot kan det i noen tilfeller være slik at fullføringsandelen på gradstudiumene kan gå opp dersom tilbudet av videreutdanning styrkes. For eksempel kan det være slik at det i dag er studenter på gradprogrammer som ikke har til hensikt å fullføre en grad, som heller burde vært på videreutdanningstilbud. Den nye indikatoren har dermed ikke de samme vridningseffektene som dagens kandidatindikator.

Fullføringsindikatoren er basert på prosentandelen som har fullført på normert tid. Indikatoren består av både fullføringsgraden sammenlignet med gjennomsnittet for sektoren og av institusjonens endring i fullføringsgrad fra året før. Hvordan er vektingen mellom de to og hvorfor?

En institusjons endring i egen fullføringsandel sammenlignet med året før, vektet fem ganger høyere enn institusjonens fullføringsandel sammenlignet med de andre institusjonene.

Det er en sterkere sammenheng mellom årets og forrige års resultat når det gjelder nivået på fullføringsandelen enn det er for den årlige endringen i fullføringsandelen. En institusjon med en svært høy fullføringsandel i ett år, har sannsynligvis også en høy fullføringsandel året etter. For å veie opp for dette er derfor endringen i egen fullføringsandel vektet fem ganger høyere. Dette gjøres for å få en bedre balanse mellom de to kriteriene.

Hvordan blir uttellingen i fullføringsindikatoren beregnet?

Uttellingen blir beregnet ved at nivået på fullføringsgraden og endringen i fullføringsgraden får hver sin verdi i prosent. Det blir beregnet slik:

- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen til de andre institusjonene (*nivådifferanse*)
- Fullføringsandelen minus fullføringsandelen institusjonen hadde året før (*endring*)

Deretter blir disse to verdiene i prosent multiplisert med hver sin uttellingsfaktor, som gir en sum i prosent for de to verdiene. Uttellingsfaktoren er 1 for nivådifferansen og 5 for endring. Prosentsummen blir deretter multiplisert med tallet på studenter som inngår i den beregnede fullføringsandelen ved institusjonen for å ta hensyn til størrelsen på institusjonene. Dette tallet blir videre multiplisert med 50 000 kroner i marginal uttelling per student og deretter med 1/6 (summen av uttellingsfaktorene på hvv. 1 og 5).

Formelen for uttelling ser dermed slik ut:

$$(1 \times \textit{nivådifferanse} + 5 \times \textit{endring}) \times \textit{kullstørrelse} \times 50\,000 \text{ kr} \times 1/6$$

Under følger et tenkt eksempel for å illustrere uttellingsmetoden:

Nivåddifferanse: 2 % (institusjonens fullføringsandel på 57 % i 2023 fratrukket gjennomsnittet for sektoren på 55 % i 2023)

Endring: 1 % (institusjonens fullføringsandel på 57 % i 2023 fratrukket institusjonens fullføringsandel på 56 % på i 2022)

Kullstørrelse: 3000

Uttelling:

$$(1 \times 2 \% + 5 \times 1 \%) \times 3000 \times 50\,000 \text{ kr} \times 1/6 = 1\,750\,000 \text{ kroner}$$

En institusjon som har en fullføringsandel på gjennomsnittet og ingen endring fra i fjor, vil derfor ikke få noen uttelling. Isolert sett vil en høyere fullføringsandel enn gjennomsnittet gi positiv uttelling, og en lavere uttelling enn gjennomsnittet vil gi lavere uttelling.

Uttellingsfaktorene er satt slik at den marginale uttellingen av at en ekstra student fullfører på normert tid, blir 50 000 kroner.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 25/23 Periodeplan 2024-2027 – andre utkast

Hensikt: I denne saken inviterer vi styret til å komme med innspill til periodeplanen. Styret inviteres til å gi innspill på helheten i dokumentet, og konkrete innspill til forbedringer. Dette er andre utkast og endelig periodeplan skal vedtas i instituttstyret i desember. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

I denne saken har vi i år valgt å slå sammen årshjulets faste sak *Forskning – satsninger og prioriteringer ved ILU* med periodeplansaken. Bakgrunnen er at den planlagte saken om forskningssatsning overlapper med periodeplanarbeidet. Et eventuelt saksnotat til styret om forskningssatsninger ville sett veldig likt ut med periodeplanutkastets kapittel 1 om forskning og innovasjon.

Innledning

Institutt for lærerutdanning startet arbeidet med periodeplan den 21. august. Styret fikk forelagt en plan for periodeplanarbeidet på møtet den 21. september (ILU 20/23). Første utkast til periodeplan ble sendt på intern høring på ILU den 5. oktober. Det første utkastet innrammes av ILUs strategi og forsøker å ta opp gjeldende *forventninger, rammer og muligheter* både NTNU-internt og -eksternt. Innen høringsfristen mottok instituttleder 10 høringsinnspill. Høringsinnspillene danner sammen med de til enhver tid gjeldende *rammebetingelser og ILUs mulighetsrom*, grunnlaget for andre utkast til periodeplan. Andre utkast (vedlagt) er sendt på ny høring den 16. november, med frist for innspill den 29. november.

ILU praktiserer matriseorganisering. Det er viktig fordi vi mener at kompetanse og erfaring bør deles med flest mulig, og det er viktig for å sikre medvirkning. Høringen på andre utkast til periodeplan sendes ut bredt, både til ILUs organisatoriske enheter, altså lederlinja (fagseksjoner, nasjonale sentere og administrasjonen), og til forskningsutvalg,

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 saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

utdanningsutvalg, innovasjonsleder, International Forum og forum for likeverd, inkludering og mangfold (som utgjør matriser), og til studentene.

ILU hadde personalmøte den 16. november. Planen var å sette av tid til en diskusjon relatert til periodeplanarbeidet, men det viste seg nødvendig at personalmøtet denne gangen har søkelys på den økonomiske situasjonen, og derfor måtte saken dessverre utgå. Instituttleder ønsker at fagmiljøene og enhetene ved ILU bruker tid på andre utkast og leverer konstruktive innspill til formuleringer som kan forbedre den samla planen. I vurderingene som gjøres minner instituttleder om at periodeplanen ikke skal favne alt vi holder på med, men ha søkelyset på aktiviteter og områder som vi skal prioritere av strategiske grunner.

Vedlegg:

- Andre utkast til periodeplan ILU 2024-2027

Periodeplan for ILU 2024–2027 (utkast)

Kapittel 1 Forskning og innovasjon
Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse
Mål 2: Videreutvikle forskningsgruppers muligheter til å bidra i forskningsbasert innovasjon
Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfellesskap
Kapittel 2 Utdanning og innovasjon
Mål 4: Bærekraftig studieportefølje
Mål 5: Høy faglig og administrativ kvalitet i partnerskapssamarbeidet i praksisutdanningene
Mål 6: Innovasjon i utdanningene
Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering
Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø
Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU
Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø
Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Tabell 1 ILUs 10 mål oppsummert

Innledning

Periodeplanen skal realisere Institutt for lærerutdannings strategi «Kunnskap for en bedre skole og utdanning» (2018–2025). Den operasjonaliserer NTNUs og SUs periodeplaner og dekker samme tidsrom som disse. Planen rullerer og revideres årlig.

Periodeplanen er delt inn i tre kapitler med tilhørende mål, målbilde og tiltak:

1. Forskning og innovasjon
2. Utdanning og innovasjon
3. Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Samfunnsoppdraget for ILU

Institutt for lærerutdanning er Norges største fagmiljø for det 13-årige skoleløpet. Ved instituttet utdanner vi lærere og skoleledere til grunnskolen, videregående opplæring, kulturskolen og det frivillige og profesjonelle kunst- og kulturlivet, i tillegg til kandidater til arkiv- og samlingsforvaltning. Vi utdanner mangfoldige lærere som representerer og gir verdi inn i klasserommene i det norske samfunnet av i dag og i framtiden. Vi har en omfattende etter- og videreutdannings-portefølje og er en viktig bidragsyter for kompetanseutvikling i skolen, særlig gjennom vår forsknings- og innovasjonsaktivitet. Ved Institutt for lærerutdanning utdannes kandidater for fremtidens skoler og arkiv, gjennom at de selv forsker sammen med og under veiledning av ILUs forskningsgrupper. Gjennom utdanningene utvikler våre studenter kompetansen som samfunnet trenger og evne til kritisk refleksjon. Studentene tilegner seg nødvendig kunnskap, verktøy og metoder de kan bruke for å møte fremtidens utfordringer.

Vårt samfunnsoppdrag er det viktigste man kan ha. Kjennetegn for de som jobber ved ILU er engasjement, dedikasjon og solid kompetanse i alle ledd. Vi utdanner de beste kandidatene til fremtidens skole og samfunnsliv, og dette handler om at vi bidrar til å gjøre en forskjell for barn og unges oppvekst og utdanning. I en endringstid er dette viktigere enn noen gang. Sammen kan vi gjøre en forskjell.

Endrede rammebetingelser

Målene i periodeplanen er formet ut i lys av situasjonen i verden i dag, nasjonale rammer og føringer. Politiske og økonomiske rammebetingelser for UH-sektoren er under endring. Bevilgningen til sektoren går ned, rekrutteringen til lærerutdanningene har gått ned nasjonalt over en rekke år, og i 2023 rammet også denne nedgangen de store institusjonene. For å tilpasse oss en ny økonomisk virkelighet og endrede rammebetingelser må ILU gjøre klare prioriteringer for aktiviteten innenfor perioden og jobbe systematisk med tiltak som bidrar til økt studentrekruttering og økt tilslag på eksterntfinansierte prosjekter og samtidig få til bedre sammenheng mellom utdanning, forskning og organisasjon. For å få til dette, skal ILU utvikle en tydelig og klar forsknings- og utdanningsprofil som knytter sammen alle deler av instituttet. I den forbindelse vil NTNUs tverrfaglige satsningsområde (TSO) "Felleskap", samt regjeringens langtidspan for forskning og høyere utdannings fokus på inkludering av barn og unge, danne et viktig tematisk omdreiningspunkt.

Lønn utgjør den største delen av kostnadene ved instituttet. Med reduserte bevilgninger betyr det at vi innenfor perioden ikke dekker lønnskostnadene etter dagens situasjon. Dette innebærer at hovedfokus i periodeplanen er en strategisk og faglig fundert justering av kurs med rettede tiltak innenfor forskning, utdanning og organisasjon.

Ekstern finansiering og partnerskap

Økt tilslag på eksternt finansierte prosjekt gir oss handlingsrom. Samtidig er det slik at tilslag på eksternt finansierte prosjekt er uforutsigbart og kan være vanskelig å regne med i et langsiktig perspektiv. Som institutt må vi derfor justere oss frem til et forsvarlig og komfortabelt forhold mellom lønnsutgifter og bevilgningsinntekter. Som en del av justeringen må vi samtidig arbeide mot å komme oss opp på et høyere, relativt stabilt nivå av eksterne inntekter. Dette fordrer blant annet at vi støtter opp om og bygger flere av våre ambisiøse forskningsmiljøer med behov for ekstern finansiering.

I arbeidet med justering og prioritering ligger det gode muligheter til å videreutvikle våre partnerskap og nettverk. Justering betyr en omstilling; i dette ligger innsparinger og nedskaleringer, men også muligheter til nytenkning, faglig utvikling og innovasjon. I perioden vil ILU sette høye faglige ambisjoner i sentrum, slik at vi kommer ut av perioden som mer samlet, klart profilert og høytpresterende - i tråd med det NTNU, samfunnet og skolen forventer til Norges største og ledende lærerutdanningsinstitusjon.

Kapittel 1 Forskning og innovasjon

Etableringen av forskningsgrupper har vært vellykket ved ILU, og vi har i dag over 80. Mange er aktive og velfungerende, mens andre er inaktive eller avsluttede. Mange har behov for å spisse seg mot noen langsiktige mål, mens andre har behov for å tenke gjennom sammensetningen av medlemmer. Samlet sett har ILU et behov for å samles rundt noen klare forventninger og muligheter for forskningsgruppene, som evner å favne bredden og mangfoldet, som bidrar til å inkludere uerfarne forskere og som bidrar til å frembringe flere sterke forskningsmiljøer.

Gitt tiden som er gått siden etableringen av forskningsgruppestrukturen og prosessene mange av gruppene har vært gjennom, er ILU nå modent for å videreutvikle forskningsgruppestrukturen og –kulturen. Periodeplanen innebærer en målrettet satsning på dette, med en rekke tiltak. Målet er å videreutvikle den kollektive forskningskulturen, som bidrar til at den enkelte ansatte og fagmiljøet i fellesskap kan realisere sine forskningsambisjoner. Dette vil igjen bidra til å utvikle fagene og å styrke grunnlaget for at kunnskapen som ILU utvikler, kan tas i bruk i skolen og samfunnet.

Forskningstiden er den viktigste forskningsstrategiske ressursen vi som institutt rår over, og det er derfor et prioritert mål å stimulere til at flest mulig får utnyttet denne tiden best mulig. Mange benytter forskningstiden godt, og oppnår til og med toppkompetanse i sitt fagfelt. Mange opplever også utfordringer med å bruke sin andel med forskningstid til tilstrekkelig og god forskningsaktivitet. For mye tid brukt på undervisning, manglende prioritering av oppgaver og fragmenterte fagfellesskap er eksempler på mulige årsaker.

Utfordringen gjenspeiles av statistikk for vitenskapelig publisering, som viser at en relativt lav andel av de faste vitenskapelig ansatte med mye forskningstid står for det meste av publiseringen. Samtidig finnes det en betydelig andel i samme gruppe som har få spor av forskningsaktivitet, over år. I en tid med større press på ressurser er det avgjørende viktig at vi viser omverdenen at vi utnytter ressursene vi er gitt, til det de er gitt til. Dette gjelder også ansatte med mindre forskningstid, som i mange tilfeller har behov for å "komme i gang" med sin forsknings- og utviklingsaktivitet. For disse spiller forskningsgruppene en særlig viktig rolle, hvor det allerede er aktivitet i gang som det er mulig å koble seg på.

Med synkende bevilgninger til lærerutdanningen øker også behovet for ekstern finansiering til forskningsaktiviteten vår. Dette behovet overlapper mange forskningsgruppers økende behov for finansiering til å bygge fagmiljø, tiltrekke seg stipendiater, skaffe seg driftsmidler og få gjennomslag. Dette innebærer at vi må få tilslag på flere søknader, i en periode hvor også de fleste andre institusjoner har samme behov. For å lykkes med dette, vil vi i perioden gjøre brede tiltak for å heve søknadskompetansen til mulige søkere, og arbeide målrettet for å styrke forskningsgrupper med behov for ekstern finansiering.

Samtidig som behovet for ekstern finansiering øker, skal ikke alle søke om eksterne midler. Det er ikke alle som har behov for særlig finansiering utover sin egen forskningstid, og flere driver viktig forskning av høy kvalitet like fullt. I dette ligger et viktig prinsipp om arbeidsdeling som ILU vil vie oppmerksomhet i perioden. Dette prinsippet innebærer at ikke alle skal gjøre alt hver for seg, men noe vi skal oppnå samlet sett. Med ILUs faglige bredde, svarende til vårt brede samfunnsoppdrag, er det avgjørende at vi utvikler flere sterke og ambisiøse miljøer med ulike funksjoner, enten de arbeider inn mot å flytte den internasjonale forskningsfronten, utvikle praksiser i skolen eller å bli et viktig nasjonalt kompetansemiljø.

Uavhengig av arbeidsdeling er det felles for forskerne ved ILU at de er innovative, nysgjerrige og nyskapende. Innovasjon er også en viktig og integrert del av ILUs samlede forskningsaktivitet. I forestående periode fokuserer vi derfor på å videreutvikle forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon, i samarbeid med eksterne partnere som skoler, museer, organisasjoner eller næringsliv.

En annen felles og avgjørende brikke for vellykkede forskningsgrupper, er stipendiater og postdoktorer. Disse bygger fagmiljø, bidrar til forskning og innovasjon inn mot gruppens fagfelt og bidrar til å realisere gruppens ambisjoner. For den enkeltes karriereutvikling er ph.d.-veiledning viktig, ikke minst med hensyn til kvalifisering. Tilhørigheten til en aktiv og velfungerende forskningsgruppe er også sentralt for stipendiater, som trenger et faglig fellesskap og en forskerutdanning som gir dem praktisk erfaring med reell forskningsaktivitet. I forlengelsen av stipendiatressursen, er også studenter en viktig ressurs for forskningsgruppene.

Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse

Målbilde 2027

ILU har et hensiktsmessig antall aktive forskningsgrupper med høye ambisjoner og langsiktige planer, som også gjenspeiles i fagseksjonenes og sentrenes faglige profil. Forskningsgruppene ledes profesjonelt av forskningsgruppeledere med skolering. Forskningsgruppene fungerer samlet sett som en arena hvor erfarne og uerfarne samarbeider, og rekrutterer et jevnt tilsig av stipendiater og postdoktorer som bidrar aktivt til forskningsgruppens arbeid. Samlet ligger ILU jevnt på om lag 100 stipendiater.

Flere forskningsgrupper har hevet sin samlede søknadskompetanse og får tilslag på søknadene om den eksterne finansieringen de har behov for. Samlet har instituttet jevnt tilslag på nasjonale og skandinaviske forskningsmidler (som NFR, HK-dir, Nordforsk).

Noen av de mest ambisiøse forskningsgruppene har bidratt til at ILU leder og har fått sin første koordinator i et HEU-prosjekt, og at vi har flere realistiske søkere til ERC. Som institutt har vi lyktes i å bygge solide HEU-konsortier på allerede vellykkede Erasmus-samarbeid.

Samlet arbeider om lag en fjerdedel av de faste vitenskapelig ansatte aktivt med å søke ekstern finansiering.

Samtlige ansatte med forskningstid har bidratt til at ILU årlig passerer 300 poeng for vitenskapelige publikasjoner. Forskningsgruppene driver aktivt med fag- og forskningsformidling som en del av sitt arbeid, og ILU-forskere er godt representert i pensumlister lokalt og nasjonalt. Dette er et tydelig tegn på at ILU leverer et solid bidrag til å utvikle lærer- og lederutdanninger for utdanningsfeltet.

ILUs forskningsgrupper har bidratt substansielt til TSO fellesskap.

Tiltak 2024

- Foreta en gjennomgang og kartlegging av alle forskningsgruppens status, og utvikle inaktive eller avsluttede grupper. Grupper som i stor grad overlapper, vurderes slått sammen i dialog med de involverte gruppene.

- Utrede et strategisk hensiktsmessig antall forskningsgrupper, med utgangspunkt i ulike fag, funksjoner og fagseksjonenes/sentrenes strategiske ambisjoner og behov og i lys av lærerutdanningas primæroppgaver og mandat.
- Utrede og innføre forventninger til samtlige forskningsgrupper, og utrede og innføre kriterier for "aktive forskningsgrupper", som grunnlag for prioritering og ressurstildeling.
- Utrede utforming og omfang av driftsmiddelfinansiering av "aktive forskningsgrupper".
- Gjennomføre en forskningsstrategisk kartlegging av Erasmus-prosjekter med potensial for å bygge større forskningsprosjekter. Bruke medarbeidersamtalen systematisk for å skape bevissthet om bruk av den enkeltes forskningstid.
- Gjennomføre brede kurstiltak for å øke ILUs samlede søkerkompetanse inn mot populære eksterne finansieringskilder.
- Gjennomføre spissede oppfølgingstiltak rettet mot søkere om ekstern finansiering med konkrete planer og behov.
- Benytte rekruttering av faste vitenskapelige ansatte for å oppfylle forskningsgruppenes konkrete kompetansebehov (i tillegg til fagseksjonenes konkrete undervisningsbehov).
- Rekruttere postdoktorstillinger som et middel for forskningsgrupper.
- Utrede innretningen for en forskningsstrategisk struktur der ILU har 1) FoU-utvalg ved fagseksjonene og sentrene, som utgjøres av forskningsgruppeledere og fagseksjonenes/sentrenes FoU-leder (etter modell fra Fagseksjon for Samfunnsfagene), og 2) FoU-ledere på samtlige nivå 4-enheter som utgjør Forskningsutvalget (FU) på ILU.
- Opprette lokal koordinerende gruppe inn mot TSO fellesskap.
- Undersøke muligheten for å opprette tverrfaglige forskningsstrategiske satsninger for ILU.

Tiltak 2025-2027

- Innvilge driftsmidler til "aktive forskningsgrupper", basert på aktivitetskriterier og forventninger.
- Igangsette forskningsgruppelederprogram ved ILU, med bakgrunn i erfaringer fra forskningsgruppelederforum ved ILU og NTNUs forskningsgruppelederprogram.
- Gjennomføre en faglig profilering på samtlige enheter nivå 4, sett i sammenheng med enhetenes forskningsgrupper.
- Bruke strategiske virkemidler som tildelinger av RSO, forskningstermin og forskningsstrategiske midler i styrkingen av "aktive forskningsgrupper".

Mål 2: Videreutvikle forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon

Målbilde 2027

Flere av ILUs forskningsgrupper arbeider aktivt og målrettet med forskningsbasert innovasjon. ILU har flere "Disclosure of invention", flere Discovery forprosjekter og har fått tre Discovery hovedprosjekter. Vi jobber systematisk med å frembringe nye innovasjonsprosjekter.

Vi har fått økt bevissthet om immaterielle rettigheter og åpen vitenskap, og er i større grad åpne for at forskning kommersialiseres eller tas videre av andre enn oss selv. Vi har også fått økt bevissthet om hvordan vår forskning ligger til grunn for samarbeid med skole og kommuner. Innovasjonsarbeidet aktiverer mange universitetslektorer og deres

utviklingsarbeid i skole- og praksisfelt. Universitetsskoleprosjektet fungerer som en etablert og omfattende plattform for arbeidet.

Innovasjonsarbeidet gir et betydelig ILU-bidrag inn mot NTNUs tverrfaglige satsningsområde "Felleskap", og satsningsområdet har også muliggjort at langt flere universitetslektorer har fått mulighet til å skaffe seg erfaring med vitenskapelig publisering.

Tiltak 2024

- Pilotere ordning for søkbare innovasjonsmidler for forskningsgrupper ved ILU. For direkte innovasjon i offentlig sektor (ikke formidling av forskningsresultater)
- Igangsette arbeidet med en vitenskapelig ILU-antologi, med innretning mot det tverrfaglige satsningsområdet "Felleskap" og Universitetsskolesamarbeidet for å muliggjøre at flere uerfarne universitetslektorer får erfaring med vitenskapelig publisering.
- Gjennomføre interne workshops der nye innovasjonsidéer presenteres, etter modell fra NTNU Discovery.

Tiltak 2025-2027

- Innføre system for å inkludere studenter i forskningsgruppers innovasjonsarbeid, eksempelvis gjennom masterarbeidet.
- Inngå samarbeid med Entreprenørskolen og utvikle mastertorg der forskning som kan tas videre presenteres for studenter på Entreprenørskolen
- Gjennomføre kurspakker om "Disclosure of invention" og NTNU Discovery-midler.

Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfelleskap

Målbilde 2027

Vi har gjennomført emnerevisjon som gjør at vi har attraktive ph.d.-emner for interne og eksterne kandidater. Utvalget av ILUs emner spiller godt sammen med tilbudet nasjonalt og internasjonalt, og gjenspeiles i/av viktige forskningsmiljøer ved ILU. Samlet sett har ILU emner som gjennomføres på tvers internt ved ILU og SU-fakultetet.

Ph.d.-stipendiatene ved instituttet er godt integrert i aktive forskningsgrupper.

ILU leder et MSCA Doctoral network.

Vi har lyktes med søknader om ekstern finansiering som rekrutterer stipendiater, og har økt antallet fra 80 stipendiater til om lag 100. En betydelig andel av disse er stipendiater innunder ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.

Tiltak 2024

- Videreutvikle emneporteføljen som oppfølging av intern og ekstern evaluering.
- Synliggjøre stipendiaters rolle i forventninger/kriterier til forskningsgrupper.
- Gjøre systematiske fremstøt for å tiltrekke oss stipendiater under ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.

Tiltak 2025-2027

- Undersøke muligheter for langsiktige og stabile samarbeidsavtaler med andre universiteter, også internasjonalt.

Kapittel 2 Utdanning og innovasjon

ILU er Norges største lærerutdanningsmiljø, og i tiden fremover skal vi også innta posisjonen som landets ledende lærerutdanningsmiljø. Dette skal vi også gjøre gjennom utdanningene våre, som drives av engasjerte og kompetente fagfolk som hver dag bidrar til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte. Nasjonalt står lærerutdanningene og læreryrket overfor store utfordringer knyttet til rekruttering og omdømme. Dette skal vi bidra til å snu. Også hos oss var det færre søkere til lærerutdanningene i 2023, og særlig på yrkesfag er det utfordrende å tiltrekke studenter. Å skape inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene møter høye forventninger og kan utvikle sin identitet og faglighet vil stå sentralt i kommende periode.

Ofte gjør de mer enn nødvendig, og bruker eksempelvis mer ressurs til undervisningen enn det som er tilgjengelig. Dette fører videre til press på forskningstid, og gjør det vanskelig å få arbeidssituasjonen til å gå opp. I perioden vil vi legge vekt på å frigjøre ressurser der hvor det er mulig, samt sørge for at vi ikke bruker mer enn det tildelte på ulike oppgaver.

Vi skal satse på tydeligere profilering og tverrfaglige satsningsområder som er samtlende for fagmiljøene og som bidrar til kvalitetshevende sammenheng for studentene. Studentene på MGLU rapporterer for eksempel om manglende koherens i studieprogrammene ved gjentakelser innenfor ulike fag. Vi må sikre at alle studieprogrammene har en jevn og forutsigbar progresjon på tvers av fagmiljøene. Dette vil også kunne bidra til bedre ressursutnyttelse.

Praksisdelen av studiet er sentral i alle lærerutdanninger. Rammeplanen for MGLU åpner for at inntil 15 dager er alternativ praksis. En satsing i kommende periode vil være å utforske, utrede og utprøve alternative praksisarenaer. Et prosjekt som Lydrik(k) har banet vei for å se på hvordan et tett samarbeid med praksisfeltet kan være et reelt alternativ til den tradisjonelle studentpraksisen i studiet. Vi vil bruke erfaringen fra denne piloten til å bygge en infrastruktur som muliggjør en utprøving av alternative praksisarenaer.

Et annet satsningsområdet i praksisutdanningene er oppfølging av studentene, både gjennom digital og fysisk oppfølging.

Vi skal arbeide aktivt med å stimulere fagmiljøene gjennom utdanningsstrategiske midler til å utvikle prosjekt som bidrar kreativt til en bærekraftig studieportefølje. Samtidig vil vi styrke flere til å bli spissmiljøer knyttet til bestemte fagområder/tematikker og oppmuntre allerede eksisterende spissmiljøer innen utdanning til å søke eksterne midler som f.eks. HK-dir-midler.

Etter- og videreutdanningsaktiviteten ved ILU er ressurskrevende, og i kommende periode vil vi jobbe i tett dialog med regionene for å sikre at vi har kapasitet.

Mål 4: Bærekraftig studieportefølje

Målbilde 2027

Studieporteføljen med endrede rammebetingelser er økonomisk bærekraftig og tilpasset en ny økonomisk virkelighet. Vi utnytter ressurser på tvers av fag og studieprogrammer og er i stand til å utforske nye måter å organisere utdanningene på som kan styrke profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU svarer godt på endringene i sektoren som rekruttering til utdanningene, nye rammeplaner for lærerutdanningene og innføring av nytt helhetlig system for kompetanseutvikling i barnehage og skole. Vi har flere spissmiljøer innen utdanning, har økt andelen som søker eksterne finansieringskilder og har utviklet bærekraftige og alternative strukturer i praksisdelen av studiene.

Tiltak 2024

- Følge opp tiltak etter den strategiske gjennomgangen av studieporteføljen i 2023 for å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi.
- Utrede nye modeller for opplæring i vitenskapsteori og metode, særlig i syklus 2 i grunnskolelærerutdanningene.
- Utrede muligheten for å skrive ut bachelorvitnemål etter 3. år i grunnskolelærerutdanningene basert på avslutta fag uten å bli kvalifisert lærer.
- Forankre kompetansetiltak, som desentralisert kompetansemøll (Dekom) og kompetanseløftet gjennom tett dialog mellom utviklingspartnerne og ledelsen ved ILU
- Følge opp ny ordning for kompetanseutvikling i oppvekstsektoren i kjølvannet av NOU 2022:13 *Med videre betydning*.

Tiltak 2025-2027

- Videreføre og følge opp tiltak for å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi.
- Revidere oppbygningen av lærerutdanningene i tråd med nye rammeplaner, med mål om å styrke profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.
- Utnytte nye finansieringsordninger for kompetanse- og karriereutvikling i skolen gjennom å utvikle etterspurte og fleksible videreutdanningstilbud.
- Lage planer/strategier for å følge opp det nye systemet for kompetanse- og karriereutvikling
- Utrede om det er mulig å innføre ex.phil som innføringsemne i vitenskapsfilosofi i grunnskolelærerutdanningene, i tråd med forskrift om studier ved NTNU og nye rammeplaner.

Mål 5: Et likeverdig partnerskapssamarbeid i alle praksisutdanningene ved ILU

Målbilde 2027

Praksisutdanningen er en viktig del av lærer- og arkivutdanningene, og alle involverte opplever høy faglig og administrativ kvalitet i praksisdelen av studiene. Å integrere

praksis i utdanningene er et kontinuerlig satsingsområde som sikrer profesjonsretting, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU har et godt samarbeid med universitetsskolene og andre samarbeidspartnere. Praksislærere og -skoler opplever seg som likeverdige lærerutdannere og bidrar aktivt med profesjonskompetanse fra praksisfeltet, også i undervisningen på campus.

Vi har opprettet en portefølje av praksistilbud i utlandet som gjenspeiler høy faglig kvalitet, mangfold og forsvarlig klimaavtrykk.

Tiltak 2024

- Revidere samarbeidsavtalene med praksisfeltet.
- Kartlegge tilbudet av praksis i utlandet og utreder muligheter for å utvide tilbudet til andre land.
- Videreføre påbegynt utviklingsarbeid for å styrke kommunikasjon og effektivisere praksisadministrasjon.
- Evaluere 1. studieår- og 3. studieårpraksisprosjektet i MGLU
- Opprette praksisprosjekt for 2. studieår og syklus 2 i MGLU
- Videreføre utviklingsarbeid ved å lage nye møtestrukturer for praksislærere, rektorer, oppfølgingslærere og studenter i MGLU.
- Etablere en helhetlig ordning for årlig evaluering av studentpraksisen i alle studieprogrammene.

Tiltak 2025-2027

- Videreutvikle samarbeid med praksisfeltet for å styrke praksisskolenes rolle og identitet som lærerutdannere.
- Styrke samarbeidet med partnerskapene
- Opprette nye tilbud av praksis i utlandet.

Mål 6: Innovasjon i utdanningene

Målbilde 2027

ILU har en felles bevissthet om at innovasjon i utdanning i stor grad handler om å utdanne studenter som kan drive faglig og pedagogisk utvikling. Vi har administrative og faglige strukturer som stimulerer til nye læringsformer, nye læringsstrategier eller gode læringsprodukter. Vi har engasjerte og motiverte ansatte på tvers av fagmiljøene som kan veilede utviklingsorienterte masteroppgaver i flere fag.

Våre utdanninger er rustet til å møte samfunnets krav om nye teknologier som påvirker hvordan vi samhandler, lærer og arbeider. Våre studenter lærer å utnytte nye teknologier for å utforske nyskapende undervisningsdesign og arbeidsmåter, ikke bare nasjonalt, men også i en internasjonal sammenheng.

Tiltak 2024-2027

- Utvikle en innovasjonskultur blant studenter og ansatte ved ILU i tråd med tiltakene i kapittel 1, mål 2.
- Utvikle tverrfaglige samarbeids- og veiledningsarenaer som legger til rette for innovasjons-, praksis- og utviklingsrettede prosjekter i utdanningene, både på master- og bachelornivå.
- Etablere strukturer for å koble masterstudenter til forskningsgrupper.

Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering

Målbilde 2027

ILU har god rekruttering til lærerutdanningene og arbeider kontinuerlig med inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene kan utvikle sin identitet og faglighet, med særlig fokus på å tiltrekke menn og studenter med minoritetsbakgrunn til utdanningene sine. Undervisningen i alle studieprogram er studentaktiv, utforskende og undersøkende, og legger til rette for mangfold, internasjonale/flerkulturelle perspektiv, og inkludering i større grad enn mer tradisjonelle undervisningsdesign.

ILU har utviklet gode rutiner og strukturer for rekrutteringsarbeid, med innhold, form og i kanaler som er tilpasset de ulike målgruppene.

Tiltak 2024

- Videreutvikle samarbeidet med studentdemokratiet for å styrke studentenes engasjement i sin egen studiehverdag.
- Arbeide bredt for å styrke mangfoldig rekruttering til lærerutdanningene og ILUs andre utdanningsprogram – gjennom sosiale medier, studieprogramnettsider, faglige nettverk og samarbeid med yrkesfeltet, tilpasset målgruppene.
- Gjennomføre en spørreundersøkelse om likeverd, inkludering og mangfold blant studentene etter modell av personalundersøkelsen år 2023.
- Videreføre studentdrevne aktiviteter som *Menn i skolen*, *Skrivesnakk*, *Sammen*.
- Integre og kombinere *Temadykk* med allerede eksisterende studentaktiviteter
- Utvikle og prøve ut studentaktive og utforskende undervisningsdesign.

Tiltak 2025-2027

- Evaluere og revidere tiltak som er påbegynt i 2024.

Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Institutt for lærerutdanning (ILU) er NTNUs største institutt målt i antall ansatte og i antall studenter. ILU er samlokalisert på Kalvskinnet som en attraktiv campus midt i byen. Studenter, ikke bare fra ILU, bruker Kalvskinnet aktivt, noe som både er positivt og har sine utfordringer. Siden fusjonen har antall ansatte ved ILU vokst betydelig fra ca. 320 i 2017 til ca. 470 i 2023, en vekst på nærmere 50 %. Dette har medført et behov for nye kontorarealer.

Et godt arbeidsmiljø er både et mål i seg selv og også et viktig virkemiddel for å holde høyest mulig kvalitet i aktiviteten. ILU er et stort og mangfoldig institutt, og mye av arbeidet med arbeidsmiljøet skjer i hver personalenhet, samtidig som det er mange eksempler på arbeidsmiljøtemaer som går på tvers av enhetene. Arbeidsmiljøet er et fellesanliggende der lederne har et særlig ansvar og alle medarbeiderne har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. ILU går inn i en tid med knappere ressurser, og det blir enda viktigere å ta vare på hverandre og å jobbe for å bevare det gode i arbeidsmiljøet. ARK er et av flere gode verktøy i arbeidsmiljøutviklingen.

Instituttets størrelse og mangfold gir gode forutsetninger for bred rekruttering som tar høyde for likestilling, mangfold og ulike livsfaser og -situasjoner. Strategisk personalplan (SPP) er et sentralt verktøy i planlegging og utvikling av personalet og blir særlig viktig i en tid med knappere ressurser. Et konkret utviklingsområde er å utvikle søkerkompetansen hos vitenskapelig ansatte, med sikte på økt suksessrate i konkurranseutsatt aktivitet som kan bidra til bedre økonomisk handlingsrom for ILU.

Instituttet er i dag lokalisert på campus Kalvskinnet i syv forskjellige bygg, og i arbeidsplassarealer av ulik art, både enekontor og større og mindre delekontor. Selv om fagmiljøet er på ett sted, er det store avstander innenfor campus, og enkelte fagmiljøer sitter spredt på campus. Spredte fagmiljøer er til hinder for samarbeid og utvikling både når det kommer til undervisning og forskning, og truer den enkeltes opplevelse av tilhørighet. Det er stor variasjon i arbeidsplass typer. Det er aldri laget en helhetlig plan som ivaretar ILUs behov på Kalvskinnet. I 2023 har NTNU startet et viktig prosjekt om «Helhetlig plan campus Kalvskinnet» som skal gjennomføres med Eiendomsavdelingen som prosjektleder. ILU ønsker en levende campus for et best mulig student- og arbeidsmiljø, og det har stor betydning at de ansatte møter på jobb. Derfor har ILU valgt å ikke benytte hjemmekontor som ordning.

ILUs utdanninger krever ulike typer areal. Mye av undervisningen er organisert i mindre studentgrupper, og flere fag krever særlig tilrettelagte undervisningsareal, for eksempel kroppsøvingssal, kunst- og håndverksrom, musikkrom, mv. Spesialrom må bekostes av ILU og belaster instituttet med internhusleie. I en tid med knappere ressurser må vi vurdere strengere hva vi benytter av areal.

NTNUs prinsipper for internhusleie oppleves inkonsistente og utydelige. De har også uklare konsekvenser for servicefunksjoner og bekostning av disse funksjonene. ILU har behov for avklaringer hvordan internhusleie og regel- og avtaleverk på eiendomsfeltet forvaltes fremover for å kunne ha forutsigbarhet i virksomheten.

Bærekraft er en grunnleggende del av lærerutdanningene og også i ILUs virksomhet. Bærekraft handler om balanse i ressursbruk som gagnar miljø og økonomi på kortere og lengre sikt. Det er behov for å vurdere reiseaktivitet mer strengt både av miljømessige og økonomiske hensyn, og det samme gjelder innkjøp. ILU vil være med og ta ansvar for å bremse uheldig utvikling og å ta bærekraftige valg. Dette behovet skjerpes i en tid med knappere økonomiske ressurser.

Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU

Målbilde 2027

Vi tiltrekker oss de beste kandidatene og sikrer at de best kvalifiserte takker ja til stilling. Arbeidsbetingelsene er attraktive og konkurransedyktige. Ansatte får tilbud om kompetanseutvikling, har fleksibilitet i arbeidshverdagen og god tilhørighet til arbeidsmiljøet. Kompetente medarbeidere bidrar til økt suksessrate i konkurransesatt aktivitet.

ILUs arbeidsmiljø er preget av likeverd, inkludering, respekt, mangfold og fellesskap. Det gode i arbeidsmiljøet skal forvaltes og utvikles videre, og det skal tas grep der det er rom for forbedring. Alle ILUs ledere har arbeidsmiljøet særlig i fokus, og alle ansatte bidrar godt til et godt arbeidsmiljø og tar vare på hverandre. ILUs ulike organer og fora for medvirkning er godt kjent og synlig. De ansatte har et klart bilde av hvilke kanaler som finnes for medvirkning og medbestemmelse.

Det skal være attraktivt å være leder ved ILU. ILUs ledere er i enda større grad faglig-strategiske ledere, både i ILUs ledergruppe og i egen enhet. Det skal være rom for ulike løsninger på hvordan lederoppgaver løses og med godt handlingsrom for å håndtere både lederoppgaver og egen forskning og faglig utvikling.

ILU har administrative tjenester av svært høy kvalitet. Administrasjonen er en attraktiv arbeidsplass med gode utviklingsmuligheter. Administrasjonen er godt synlig og tilgjengelig og oppleves som en godt integrert del av instituttet. Tjenestesamarbeidet med nivå 2 og 1 er tydelig og fungerer godt. ILU skal være en pådriver for å styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten.

Tiltak 2024

- Utrede og foreslå ulike tilnærminger til å løse lederoppgaver på fjerde nivå
- Tydeliggjøre de ulike organers og foras roller og mandat
- Arbeide med økt bevissthet i personalet om de ulike medvirkningsarenaene
- Utvikle nytt system for ressurs-/undervisningsplanlegging
- Evaluere forum for likeverd, inkludering og mangfold, og identifisere konkrete tiltak for å videreføre og utvikle arbeidet med disse temaene ved instituttet

Tiltak 2024-2027

- Arbeide videre med organisasjonsutviklingsprosjektet i administrasjonen, med særlig vekt på å gi mer administrativ støtte til fagseksjonslederne
- Videreutvikle den administrative ledelsen
- Identifisere og gjennomføre prosjekter med automatisering og digitalisering
- Fortsette dialogen med fakultetet om arbeidsdeling og tjenestekvalitet og -omfang
- Utfordre den etablerte arbeidsdelingen mellom fakultet og institutt der vi ser bedre løsninger
- Bruke ARK aktivt på enhetsnivå for innsikt i styrker og svakheter i arbeidsmiljøet og som grunnlag for å utvikle arbeidsmiljøet
- Bevisstgjøre kollegiet på vårt felles og den enkeltes ansvar for arbeidsmiljøet
- Bruke Strategisk personalplan (SPP) aktivt i personalplanlegging og kompetanseutvikling
- Bruke medarbeiderdialogen aktivt i kompetanse- og karriereutvikling

Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø

Målbilde 2027

Alle ansatte og studenter opplever Kalvskinnet som et godt sted å være og en levende og attraktiv campus. ILUs studenter møter moderne og fleksible læringsareal. ILUs fagmiljøer har gode adekvate arbeidsplasser som gjør det attraktivt å arbeide ved ILU. Arbeidsstedet er på campus, og ILU legger ikke opp til hjemmekontorbruk.

Tiltak 2024

- Delta aktivt i prosjektet Helhetlig plan Campus Kalvskinnet
- Styrke det administrative apparatet rundt kontorforvaltning- og fordeling
- Fortsett drive etter prinsippet om at arbeidet skjer på campus

Tiltak 2025-2027

- Delta aktivt i prosjektet Helhetlig plan Campus Kalvskinnet
- Forbedre arbeidsplassarealer innenfor rammene av økonomisk og praktisk-teknisk handlingsrom
- Fortsatt drive etter prinsippet om at arbeidet skjer på campus
- Ha dialog med felles studieadministrasjon/timeplanadministrasjon og eiendomsavdelingen om behov for undervisningsareal på campus
- Fortsette dialogen med fakultet og fellesnivå og forvente tydelige prinsipper for internhusleie

Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Målbilde 2027

I tråd med NTNUs miljøutviklingsplan 2020-2030 finner ILU konkrete områder hvor vi bidrar til at FNs bærekraftsmål nås. ILU er med og tar ansvar for å bremse uheldig utvikling og tar bærekraftige valg. Alle ansatte tar miljøhensyn ved valg av reise.

Tiltak 2024-2027

- Utarbeide og gjennomføre tiltak for kostnadsreduksjon som ivaretar miljøhensyn, blant annet redusert innkjøp og reiseaktivitet
- Utarbeide og vedlikeholde god oversikt over våre eiendeler – for mer bærekraftig bruk av allerede anskaffede (materielle) ressurser
- Legge langtidsbudsjett som ivaretar en bærekraftig instituttøkonomi over tid
- Foreta miljøvennlige valg

Instituttstyret ILU

Sak ILU 26/23 Forum for likeverd, inkludering og mangfold: Rapport fra pilotperioden

Hensikt: Pilotperioden for forum for likeverd, inkludering og mangfold er over. Mandatet fastslår at forumet skal levere en rapport til instituttstyret høsten 2023. I denne saken legges fram aktivitetsrapport fra pilotperioden. Styret oppfordres til å gi sin vurdering av spesifikke tiltak som foreslås i spørreundersøkelsen (survey). Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Mulige innspill fra styret

Spørreundersøkelsen som følger styresaken foreslår tiltak innenfor fire hovedtemaer: språk og inkluderings-/ekskluderingsmekanismer akademiske hierarkier, kjønn og omsorgsansvar og alders- og funksjonsrelatert diskriminering. Instituttleder foreslår at styret i møtet gir sin vurdering av de spesifikke tiltakene.

Instituttleders innstilling

Instituttleders innstilling er en videreføring av forumets arbeid for ett år av gangen og med en årlig vurdering om arbeidet skal videreføres eller om mandatet skal justeres.

Forumet har søkt og fått tildelt NTNU-interne rektormidler. Dette gjelder midler for tiltak innen likestilling og mangfold. De tildelte midlene skal finansiere konferansen *Learning and Unlearning with Equity, Inclusion and Diversity* og en studentundersøkelse om inkludering og mangfold. Det søkes eksterne midler gjennom Forskningsrådet, søknaden gjelder deltakelse i nettverket BalanseHub i en toårsperiode fra april 2024. Det er fint dersom forumet fortsetter å søke midler.

Postadresse7491 Trondheim
Norway**Org.nr. 974 767 880**postmottak@su.ntnu.no
www.ntnu.no/ilu**Besøksadresse**

Sverres gate 12

Telefon

+47 73590400

SaksbehandlerAnita I. Brækken
anita.brakken@ntnu.no
Tlf: 73559396

Aktivitetsrapportens sammendrag og anbefalinger fra pilotperioden vil bli vurdert. Slik situasjonen er nå er det lite sannsynlig at instituttleder vil prioritere å sette av flere interne ressurser til dette arbeidet enn det som allerede er satt av i dag.

Mandatet vil bli oppdatert etter en diskusjonsrunde i instituttets ledermøte. I mandatet tas inn en tydelig lederforankring.

Det arbeides med tilsvarende eller tilleggende temaer rundt om på NTNU, og NTNU har en [utviklingsplan for likestilling og mangfold 2023-2025](#) og en likestillings- og mangfoldsrådgiver i hel stilling. En videreføring av forum for likeverd, inkludering og mangfold ved ILU forutsetter at tematikker som forumet belyser er relevante for lærerutdanningen, og at aktiviteten ved ILU er samkjørt og ikke overlappende med aktiviteter i øvrige rådgivende grupper på fakultet og NTNU.

Vedlegg:

- Aktivitetsrapport fra pilotperioden for Forum for Equity, Inclusion and Diversity, ILU
- Survey on Inclusion and Diversity at ILU