

Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Instituttledelsen ved ILU

Om: Styremøte ved Institutt for lærerutdanning

Møtetid: Torsdag 20. april 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, Eberg barneskole, Trondheim

Styremedlem, studentrepresentanter:

Sharmika Raventhiran
Herman Nesse

Styremedlem, representanter fra fast vitenskapelig ansatte:

Lise Vikan Sandvik
Camilla Stabel Jørgensen (til kl. 11.30)
Per Esben Myren-Svelstad

Styremedlem, representant fra midlertidig vitenskapelig ansatte:

Anneke M. A. Kneppers

Styremedlem, representant fra teknisk-administrativt ansatte:

Sunniva Saksvik

Fra instituttledelse og -administrasjon:

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

Meldt forfall:

Mari Nygård, styremedlem, fast vitenskapelig ansatte
Unni Eikeseth, styremedlem, fast vitenskapelig ansatte
Jørgen Klein, styremedlem, fast vitenskapelig ansatte

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.

DISKUSJONSSAK

- ILU 6/23
- Tidsramme kl. 09.00-09.40*
- Endelig årsbudsjett 2023 og langtidsutsikter**
- Hensikt: Vi følger opp sak ILU 32/22 og presenterer endelig årsbudsjett for 2023. Samtidig orienteres og diskuterer styret langtidsutsiktene i lys av en situasjon preget av usikkerhet og signaler om at bevilgningene til universitets- og høgskolesektoren vil stagnere og reduseres framover.*
- Vedlegg:
- Saksnotat og ett vedlegg

VEDTAKSSAK

- ILU 7/23
- Tidsramme kl. 09.40-11.10*
- Strategisk personalplan revidering**
- Hensikt: Instituttet reviderer strategisk personalplan 2023-2028 som ble vedtatt av Instituttstyret i sak ILU 9/22 den 21.4.22.*
- Vedlegg:
- Saksnotat og to vedlegg

DISKUSJONSSAK

- ILU 8/23
- Tidsramme kl. 11.15-11.45*
- Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU**
- Hensikt: Vi følger opp innspill fra styret og inviterer til en forskningsstrategisk diskusjon basert på et saksnotat, denne gang spisset mot forskningsgrupper.*
- Vedlegg:
- Saksnotat og tre vedlegg

Lunsj kl. 11.45-12.40

ORIENTERINGSSAKER

- ILU 9/23
- Tidsramme kl. 12.40-13.50*
- Orientering om virksomheten**
- Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.*
- ERC-kandidater (European Research Council)
 - Erfaringer med Stjerneprogrammet v/førsteamanuensis Trygve Solstad
 - Mastervalg i grunnskolelærerutdanningene (GLU)

- Søknader til NTNU Toppundervisning og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir)
- Søknader på SU-fakultetets forskningsstrategiske midler og innovasjonsstrategiske midler
- NTNU Ramme strategi og omstilling (RSO) - stipend
- Helhetlig plan campus Kalvskinnet – ny arealbruksplan
- «Utsynsmeldingen» *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* (Meld. St. 14 (2022-2023))
- KDs [hurtigarbeidende rammeplanutvalg](#)
- Program for personalseminar Åre
- Nye tematiske satsningsområder NTNU

VEDTAKSSAK

ILU 10/23

Protokoll fra styrets møte 20. april

Forslag til vedtak:

- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 20. april.»

Eventuelt

*Tidsramme inkl. protokoll er 10 min.,
kl. 13.50-14.00*

Vi tar forbehold om endringer i tidsplanen.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 6/23 Årsbudsjett 2023 og langtidsutsikter

Hensikt: Dette er en oppfølging av sak ILU 32/22 og må sees i sammenheng med saksnotatet fra styremøtet den 24. november i fjor. I vedtaket fra styremøtet i november, fikk instituttleder i sak ILU 32/22 fullmakt til å gjøre justeringer i budsjett 2023 forutsatt at styret holdes orientert senest i april møtet. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

Institutt for lærerutdanning leverte endelig årsbudsjett 2023 og langtidsbudsjett (LTB) 2023-2026 runde 3 den 1. mars. Som en konsekvens av at NTNU byttet til nytt økonomi- og lønnsystem ved årsskiftet, ble prosessen for budsjett 2023 utsatt. Premiss fra fakultetet var at årsresultatet i endelig årsbudsjett 2023 forventes å være det samme som i LTB runde 2. I vedtaket fra styremøtet i november, fikk instituttleder i sak ILU 32/22 fullmakt til å gjøre justeringer i budsjett 2023 forutsatt at styret holdes orientert senest i april møtet.

Dette saksnotatet tar også for seg langtidsutsikter. Vi planlegger i en situasjon preget av usikkerhet, ettersom de økonomiske og politiske rammene for UH-sektoren generelt og lærerutdanningen spesielt er i endring. Saksnotatet forsøker i del 2 å gjøre rede for noen ILU-interne ringvirkninger av at det siste året har kommet stadig tydeligere signaler fra flere hold om at bevilgningene til UH-sektoren vil stagnere og reduseres framover.

1. Endelig årsbudsjett 2023

Som vi orienterte om på forrige styremøte i sak ILU 1/23 om årsregnskapet 2022 brukte Institutt for lærerutdanning i fjor mye penger på å bygge ned avsetninger, begrunnet i NTNUs maksimalt aksepterte avsetningsnivå og budsjettavviksgrense - og for å unngå at midler ble dratt inn. Vi gikk derfor inn i 2023 med en inngående balanse på 18,8 mill. kroner (dvs. ILU hadde et negativt årsresultat i 2022 på noe over 29 mill. kroner). Tabell 1.1. nedenfor viser utvikling og endring fra 2022 til 2023.

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.

Inngående balanse	36 958 182	36 958 182	18 816 723
ILU	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Bevilgning	310 269 710	311 966 533	318 276 797
Overføring fra BOA	78 793 701	68 779 853	79 511 250
Overføring fra EVU	10 960 444	8 689 113	11 300 791
Andre eksterne og interne inntekter	6 910 000	7 306 197	6 890 000
Sum inntekter	406 933 855	396 741 696	415 978 838

Investeringer	-3 600 000	-1 397 147	-1 390 000
Lønn faste ansatte	-265 640 969	-263 425 232	-290 288 614
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	-16 360 269	-22 018 520	-19 687 171
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	-1 180 000	-2 102 785	-1 049 912
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc.	-17 740 573	-16 632 385	-18 401 357
Lønn refusjoner	8 400 000	8 702 174	9 430 000
Lønn omposteringer	5 500 000	4 810 230	4 975 000
Lønn overtid, faste ansatte	-500 000	-1 365 506	-768 750
Lønn overtid, midlertidige ansatte	0	-189 180	-256 250
Lønn andre personalkostnader	-1 511 788	-436 644	-2 090 213
Sum lønnskostnader	-289 033 600	-292 657 848	-318 137 268
Driftskostnader	-10 775 000	-20 517 163	-14 699 242
Kjøp av tjenester (praksislærere)	-31 100 000	-36 032 435	-33 337 500
Reisekostnader	-9 647 300	-11 935 349	-9 900 000
Intern driftskostnad (inkl. ekst. husleie)	-1 787 175	-5 959 033	635 881
Leiestedskostnad	0	0	0
Sum driftskostnader	-53 309 475	-74 443 979	-57 300 860
Internhusleie	-26 577 523	-26 768 750	-30 583 444
Insentivmidler EU	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD	-18 793 700	-18 264 212	-15 902 249
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Egenfinansiering BOA	-18 793 700	-18 584 731	-16 202 249
Avslutning EVU i Mac.	-2 239 081	1 219 726	300 000
Egenfinansiering EVU	-2 165 000	-2 250 426	-4 849 824
Sum kostnader	-395 718 379	-414 883 155	-428 163 645
Resultat	11 215 476	-18 141 459	-12 184 807
Utgående balanse	48 173 659	18 816 723	6 631 916

Samlet effekt av BOA og EVU på instituttets ramme:

ILU - BOA	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Overføring fra BOA	78 793 701	68 779 853	79 511 250
Egenfinansiering BOA fra RD	-18 793 700	-18 264 212	-15 902 249
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Samlet effekt av BOA på instituttets ramme	60 000 001	50 195 122	63 309 001

ILU - EVU	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Overføring fra EVU	10 960 444	8 689 113	11 300 791
Avslutning EVU i Mac.	-2 239 081	1 219 726	300 000
Egenfinansiering EVU	-2 165 000	-2 250 426	-4 849 824
Samlet effekt av EVU på instituttets ramme	6 556 363	7 658 413	6 750 967

Tabell 1.1 Budsjett 2023 ILU - Utvikling og endring

Instituttet gikk inn i 2023 med 31 mill. kroner mindre i avsetninger enn planlagt i 2022. Noe av dette skyldes et optimistisk budsjett 2022, noe følger av fokuset på å bygge ned avsetninger, men noe er ettereffekter av pandemien og langsiktige investeringer på campus (jf. orientering i forrige styremøte om HMS-rapport 2022). Dette har satt preg på årsbudsjettet for 2023. Som tabellen viser vil vi kun ha 6,6 mill. kroner «på bok» (utgående balanse) ved utgangen av året, hvis 2023 går som planlagt.

Instituttledelsen har satt i gang tiltak for å bremse den negative utviklingen. Dette kommer vi tilbake til i saksnotatets del 2 om langtidsutsikter, og i sak ILU 7/23 om strategisk personalplan. Vi nevner kort her at vi har strammet inn på bevertnings- og møtekostnader, og at vi forventer økt miljøbevissthet rundt ansattes reisevirksomhet, både for å nå ILUs egne [årsplanmål](#) (pkt. 3.3) og rektors påminning om at både ansatte og ledere har et ansvar for at reiser vurderes og planlegges i henhold til [retningslinjene for miljøansvarlige reiser](#).

Inngående balanse		18 816 723
ILU	Budsjett 2023	
Bevilgning	318 276 797	
Overføring fra BOA	79 511 250	
Overføring fra EVU	11 300 791	
Andre eksterne og interne inntekter	6 890 000	
Sum inntekter	415 978 838	

Investeringer	-1 390 000
Lønn faste ansatte	-290 288 614
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	-19 687 171
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	-1 049 912
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc.	-18 401 357
Lønn refusjoner	9 430 000
Lønn omposteringer	4 975 000
Lønn overtid, faste ansatte	-768 750
Lønn overtid, midlertidige ansatte	-256 250
Lønn andre personalkostnader	-2 090 213
Sum lønnskostnader	-318 137 268
Driftskostnader	-14 699 242
Kjøp av tjenester (praksislærere)	-33 337 500
Reisekostnader	-9 900 000
Intern driftskostnad (inkl. ekst. husleie)	635 881
Leiestedskostnad	0
Sum driftskostnader	-57 300 860
Internhusleie	-30 583 444
Insentivmidler EU	0
Egenfinansiering BOA fra RD	-15 902 249
Avslutning bidragsprosjekter BOA	-300 000
Egenfinansiering BOA	-16 202 249
Avslutning EVU i Mac.	300 000
Egenfinansiering EVU	-4 849 824
Sum kostnader	-428 163 645
Resultat	-12 184 807
Utgående balanse	6 631 916

ILU - BOA	Budsjett 2023
Overføring fra BOA	79 511 250
Egenfinansiering BOA fra RD	-15 902 249
Avslutning bidragsprosjekter BOA	-300 000
Samlet effekt av BOA på instituttets ramme	63 309 001

ILU - EVU	Budsjett 2023
Overføring fra EVU	11 300 791
Avslutning EVU i Mac.	300 000
Egenfinansiering EVU	-4 849 824
Samlet effekt av EVU på instituttets ramme	6 750 967

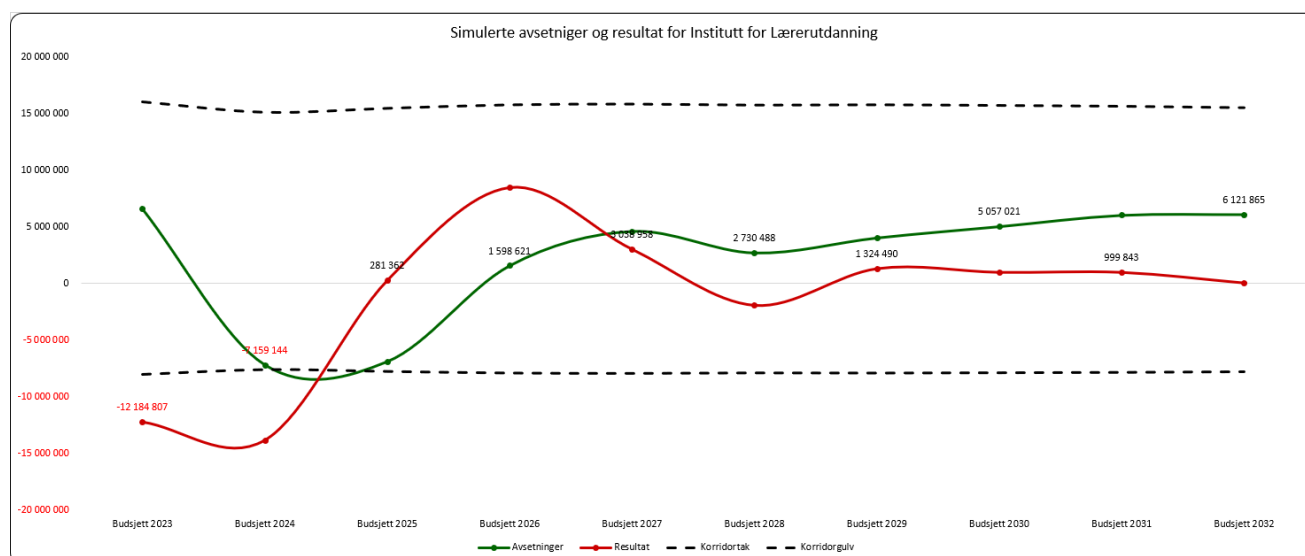
Tabell 1.2 Budsjett 2023 - ILU

I styremøtet vil det bli gitt en mer detaljert muntlig orientering om hvilke vurderinger som er lagt til grunn og hvilke endringer som er gjort i Institutt for lærerutdanning sitt detaljerte årsbudsjett for 2023, som vi her ser i tabell 1.2.

Det kan også nevnes at instituttledelsen har styrt virksomheten lojalt i 2022 og lyktes i å følge påleggene fra fakultetet og NTNU. De resultatbaserte inntektene for 2023 er usikre, mens eksterne inntekter (BOA¹) er veldig usikkert. Dette siste skyldes både at vi har et sårbart støtteapparat og at støtteverktøy for god virksomhetsstyring av BOA *enten* for tiden er nede pga. nytt økonomi- og lønnsystem *eller* mangler dvs. ikke er tilpasset et institutt av ILUs størrelse og med et stort fjerdenivå (som er der verdiskapningen skjer).

2. Langtidsutsikter

I langtidsbudsjettet (som vi leverte 1. mars) ser vi at Institutt for lærerutdanning vil ha en kraftig dupp og negativt resultat på rundt 14 mill. kroner i 2024. Vi illustrerer dette i tabell 2.1. Dette er en uønsket utvikling og ILU setter i gang tiltak som vi kommer nærmere inn på nedenfor. Vi har en klar forventning om at instituttet framover i enda større grad må handle strategisk og prioritere aktivitet innenfor det handlingsrommet vi har.



Tabell 2.1 Langtidsbudsjett 2023-2031 ILU

Fakultetet har varslet alle instituttene om å forberede grep for å redusere kostnader og øke inntekter. Signalene innebærer betydelige tilpasninger på kostnadssiden på både kort og lang sikt. Instituttledelsens vurdering er at ILU i langtidsperioden vil være avhengig av å øke andelen eksterne inntekter. De eksterne inntektene er helt avgjørende bidrag til å støtte opp aktiviteten som instituttet har lagt opp til i langtidsperioden.

¹ Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

På kostnadssiden har vi lagt et mer detaljert budsjett for drift enn vi har gjort tidligere, og vi har strammet inn på investeringer og stoppet noe planlagt aktivitet. Vi er i gang med en plan for gjennomgang av studieportefølje og ressursbudsjett, med formål å identifisere og iverksette tiltak for en mer effektiv ressursbruk ved ILU. Det overordnede målet for gjennomgangen av emneporteføljen er å etablere en studie- og emneportefølje preget av en klar faglig profil, tydelige kvalitetskjennetegn og med en god balanse mellom instituttets innsats i form av arbeidstid og inntekten utdanningene gir. Dette arbeidet vil også være viktig for å styrke samarbeid på tvers av fagene i lærerutdanningene.

Arbeidet med studie- og emneporteføljen har ulike milepæler på kort og lang sikt. På kort sikt er målet at rapport om tiltak legges fram for ledermøtet i november/desember i år. Styret vil underveis orienteres om arbeidet. De mer langsiktige milepælene vil inngå i arbeidet med periodeplan og ny strategiplan for ILU fra 2026.

I perioden fram mot 2027 er ikke bare de økonomiske rammene i endring, det er også varslet endringer i rammeplanene for lærerutdanningene. De politiske prosessene er i gang, og vi forventer at det kommer nye rammeplaner i løpet av 2026 eller 2027. ILU bør bruke tida fram til vedtak om nye rammeplaner til å forberede oss, slik at vi vet hvilke endringer vi ønsker å gjøre i utdanningene våre når vedtaket kommer.

ILUs ressursbudsjett setter rammer for tildeling av ressurser til emnene våre. Ressursbudsjettet ligger også til grunn når vi beregner personalbehovet i den gjeldende emneporteføljen (jf. tabell Kapasitetsberegninger i sak ILU 7/23 om SPP). Ressursbudsjettet er et planleggingsverktøy med tre hovedformål. Det skal bidra til å sammenligne omfanget på undervisningsoppgaver mellom fagseksjonene; det skal gi sikkerhet for hver enkelt ansatt om hvor mye undervisningsoppgaver som tillegges den enkelte, og det fordeler undervisningsoppgaver mellom fagseksjonene ut over det som følger av emnene og tilhørende veiledning.

De strammere økonomiske rammene gir grunn til å revurdere prinsippene i ressursbudsjettet. I utkastet til internt saksdokument har instituttleder tatt til orde for at vi trenger et ressursbudsjett som gir oss bedre mulighet til å forvalte og utnytte instituttets personalressurser på en god måte, uten at kvaliteten i utdanningene forringes. Videre trenger vi et ressursbudsjett som bedre ivaretar undervisningsaktiviteter som involverer ansatte fra flere fagseksjoner. Endelig er det et sentralt mål å utforme et helhetlig system for ressurstildelingen, som gir oss god oversikt over hele utdanningsvirksomheten, inkludert praksis.

ILU tar sikte på å ha en revidert ressursbudsjett på plass i oktober i år, og et helhetlig system for ressurstildeling tilgjengelig innen januar 2024.

3. Nasjonale sentre – endelig budsjett 2023

Sammenlignet med Instituttet for lærerutdanning har de to nasjonale sentrene ved ILU hatt en mer forutsigbar utvikling, både pga. størrelsen på økonomien, forutsigbart aktivitetsnivå og stabil tilgang på oppdrag. I 2023 legges det ikke opp til noen drastiske endringer i økonomisk aktivitet sammenlignet med den reelle aktiviteten i 2022 (regnskapstall), unntatt noen mindre

justeringer av driftskostnader (reduksjon på bevertning og miljøbevissthet rundt reiseaktivitet).

Inngående balanse	4 010 000	4 010 000	2 980 974
Matematikksenter	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Bevilgning	9 180 000	9 180 000	9 020 000
Overføring fra BOA	14 510 000	11 825 791	12 000 000
Overføring fra EVU	0	0	0
Andre eksterne og interne inntekter	3 700 000	5 801 758	4 999 651
Sum inntekter	27 390 000	26 807 549	26 019 651

Investeringer	-280 000	-207 552	-217 067
Lønn faste ansatte	-19 694 000	-19 238 275	-19 829 270
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	-1 094 000	-957 670	-917 528
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	0	-102 816	0
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc.	-106 000	-340 414	-250 746
Lønn refusjoner	600 000	714 212	550 000
Lønn omposteringer	0	61 405	0
Lønn overtid, faste ansatte	-40 000	-5 770	-22 000
Lønn overtid, midlertidige ansatte	0	0	0
Lønn andre personalkostnader	0	-18 435	-167 200
Sum lønnskostnader	-20 334 000	-19 887 762	-20 636 743
Driftskostnader	-3 260 000	-4 187 744	-3 810 541
Kjøp av tjenester (praksislærere)	-675 000	-794 352	-695 925
Reisekostnader	-650 000	-1 255 600	-824 800
Intern driftskostnad (inkl. ekst. husleie)	-250 000	-591 501	0
Leiestedskostnad	0	0	0
Sum driftskostnader	-4 835 000	-6 829 197	-5 331 266
Internhusleie	0	0	0
Insentivmidler EU	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD	-510 000	-591 589	-200 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Egenfinansiering BOA	-510 000	-912 107	-500 000
Avslutning EVU i Mac.	0	0	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0
Sum kostnader	-25 959 000	-27 836 618	-26 685 076
Resultat	1 431 000	-1 029 069	-665 425
Utgående balanse	5 441 000	2 980 974	2 315 548

Samlet effekt av BOA på senterets ramme:

Matematikksenter - BOA	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Overføring fra BOA	14 510 000	11 825 791	12 000 000
Egenfinansiering BOA fra RD	-510 000	-591 589	-200 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Samlet effekt av BOA på instituttets ramme	14 000 000	10 913 684	11 500 000

Tabell 3.1 Budsjett 2023 Matematikksenteret - Utvikling og endring

Inngående balanse	4 777 626	4 777 626	1 926 886
Skrivesenter	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Bevilgning	6 830 000	6 830 000	6 710 000
Overføring fra BOA	14 000 000	13 398 370	13 900 000
Overføring fra EVU	0	14 687	0
Andre eksterne og interne inntekter	20 000	431 670	157 130
Sum inntekter	20 850 000	20 674 728	20 767 130

Investeringer	-150 000	15 749	-158 826
Lønn faste ansatte	-14 405 000	-14 652 008	-17 928 077
Lønn midlertidige ansatte, vikarer	-4 675 000	-3 832 348	-532 746
Lønn timelønn, studentass., eksamensvakter	-10 000	0	-5 000
Lønn gjesteforelesere, praksisveiledere, sensur etc.	-40 000	-409 511	-81 663
Lønn refusjoner	150 000	-29 089	40 000
Lønn omposteringer	0	-41 356	0
Lønn overtid, faste ansatte	-30 000	0	-30 000
Lønn overtid, midlertidige ansatte	0	0	0
Lønn andre personalkostnader	0	-33 149	-46 100
Sum lønnskostnader	-19 010 000	-18 997 462	-18 583 586
Driftskostnader	-1 102 000	-1 608 473	-1 085 697
Kjøp av tjenester (praksislærere)	-300 000	-475 359	-330 000
Reisekostnader	-350 000	-802 456	-412 400
Intern driftskostnad (inkl. ekst. husleie)	0	-83 272	0
Leiestedskostnad	0	0	0
Sum driftskostnader	-1 752 000	-2 969 560	-1 828 097
Internhusleie	0	0	0
Insentivmidler EU	0	0	0
Egenfinansiering BOA fra RD	-1 500 000	-1 250 592	-1 200 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Egenfinansiering BOA	-1 500 000	-1 571 110	-1 500 000
Avslutning EVU i Mac.	0	-3 085	0
Egenfinansiering EVU	0	0	0
Sum kostnader	-22 412 000	-23 525 467	-22 070 508
Resultat	-1 562 000	-2 850 740	-1 303 378
Utgående balanse	3 214 722	1 926 886	623 508

Samlet effekt av BOA på senterets ramme:

Skrivesenter - BOA	Budsjett 2022	Regnskap 2022	Budsjett 2023
Overføring fra BOA	14 000 000	13 398 370	13 900 000
Egenfinansiering BOA fra RD	-1 500 000	-1 250 592	-1 200 000
Avslutning bidragsprosjekter BOA	0	-320 518	-300 000
Samlet effekt av BOA på instituttets ramme	12 500 000	11 827 260	12 400 000

Tabell 3.2 Budsjett 2023 Skrivesenteret - Utvikling og endring

Vedlegg:

- Svar fra ILU – instituttens budsjetterapportering og årsplaner 2023

Notat

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur: AIB

Svar fra ILU – instituttens budsjettreportering og årsplaner 2023

Dette notatet fra ILU svarer på del 3 og 4 i bestillingen fra SU-fakultetet. Del 1 og 2 leveres i Bevisst Plan.

3. Følgebrev til årsbudsjett 2023

Endelig årsbudsjett for 2023 er utarbeidet med utgangspunkt i resultatet som ble lagt i langtidsbudsjettet runde 2 (LTB 2). I perioden fram til fristen 1. mars har instituttet analysert regnskapet for 2022 og gjort justeringer i årsbudsjettet i samsvar med kjente forutsetninger, forventninger NTNU-internt og -eksternt og andre faktorer. Årsresultatet i endelig budsjett 2023 er det samme som i LTB runde 2. Det er betydelig risiko for at det oppstår avvik i løpet av budsjettåret.

Om bakgrunn og sammenhenger

Institutt for lærerutdanning hadde i 2022 merforbruk på flere budsjettposter. Noe henger sammen med et optimistisk inntektsbudsjett som ikke slo til, mens det meste skyldes økte kostnader oppstått i iveren etter å havne innenfor avsetningskorridor. Mye av disse kostnadene dukka opp på slutten av året og prognosearbeidet gjennom året ga ikke tilstrekkelig forhåndsvarsel. Vi er dermed nødt til å gi ekstra oppmerksomhet til områdene med utprega merforbruk, i årsbudsjettet for 2023. Det er særlig på drift at overforbruket er størst. Dette har sammenheng med økt aktivitet etter pandemien, med høye kostnader for studentpraksis og omfattende utbedringsarbeider i ILUs arealer på Kalvskinnet. Rapporteringen etter HMS-runden høsten 2022 peker mot at de gjennomførte og planlagte utbedringene gjør at forskjellene mellom fysisk arbeidsmiljø blir mindre ved ILU, men at dette må følges opp slik at vi ser hvordan tiltakene virker og oppleves.

Budsjettarbeidet ved ILU henger tett sammen med det strategiske arbeidet og årets revidering av strategisk personalplan (SPP) (- lønnsbudsjettet er omtrent like stort som hele bevilgningen). Budsjettarbeidet baserer seg på forpliktelser og muligheter som instituttet har

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

innafor handlingsrommet. Vi ønsker fortsatt å ha en offensiv SPP, og legger tyngde i å skape rom for stort omfang av aktive forskermiljø både i bredde og spiss, og at instituttets fagmiljø skal være aktive bidragsyttere inn i konkurransen om forskningsbaserte studietilbud som treffer samfunnets behov. Slik satsning er særlig knyttet til livslang læring i ILUs prioriterte planer framover. Vi er imidlertid bekymret for at den sterke nedbyggingen av avsetninger som vi har hatt de siste årene, vil gjøre oss mindre økonomisk robuste i årene som kommer, og redusere handlingsrommet mer enn det som er bra. Bekymringen gjelder både for instituttet og for de nasjonale sentrene.

Årsbudsjettet som går over i LTB forutsetter en helhetlig gjennomgang av hele vår studieportefølje og at vi ser på hvordan vi kan redusere antallet emner i noen av studieprogrammene. En NTNU-ekstern viktig faktor for å lykkes er det nasjonale arbeidet med formål å redusere rammeplanstyringen av lærerutdanningene. I første omgang er hensikten fra myndighetene å forenkle strukturelle hindre for kvalitet i utdanningene. Tidshorizonten er ambisiøs, Kunnskapsdepartementet tar sikte på at moderate forenklinger skal implementeres allerede fra høsten 2023. En realistisk plan for ILU innebærer gradvise tilpasninger, idet vi må forholde oss bl.a. til NTNU-interne rammer for studieplanrevisjon og endringer i studieporteføljen. Vi tærer av det som burde vært reserver mens kostnadene fortsetter å påløpe.

Inntekter

Vi forventer en svak økning i bevilgningen i 2023. Langtidsbudsjettet viser at bevilgningene til ILU går betydelig ned fra 2024, og kommer til å forbli vesentlig lavere i langtidsperioden. Vi budsjetterer i årsbudsjettet og LTB med økt BOA med bakgrunn i at vi de senere årene har ansatt flere førstekompetente og at vi forventer at disse over tid vil bidra til å skaffe instituttet økt eksternfinansiering. Inntekter overført fra BOA er imidlertid høyst usikre, jf. redegjørelse for risiko nedenfor.

Investeringer

Vi reduserer investeringene i årsbudsjett og i langtidsperioden. Av helt nødvendige investeringer nevner vi [NTNU Praksisweb](#). Ny «praksisweb 2.0» innebærer en overgang fra informasjonskanal til kommunikasjonskanal. Praksisweb er i dag et digitalt støtteverktøy som ivaretar informasjon mellom ILU, MGLU-studentene og samarbeidspartnere (praksislærere, rektorer og andre). Av flere årsaker må verktøyet nå byttes ut. ILU gjennomfører tidlig i år en anbudsrunde og vi investerer i et tidsriktig verktøy som skal ivareta kommunikasjonen mellom ILU og praksisstudentene og våre samarbeidspartnere, på *alle* ILUs lærerutdanninger. Den nye løsningen er en betydelig oppgradering, og forventningene er at all kommunikasjon relatert til studentpraksis skal ivaretas gjennom app'en. I 2023 budsjetterer vi 1 mill. kroner til utvikling av ny løsning, i senere faser kommer ordinære driftskostnader og mindre oppgraderinger. Målet er at dette skal bli en fullgod løsning som også kan brukes av flere, og vi ønsker på sikt at fakultetet tar over samarbeidsavtalen med leverandøren. Rent praktisk budsjetteres denne kostnaden som drift (av regnskapsmessige årsaker).

Lønn

Fastlønn er relativt oversiktlig, men samlet sett er lønnskostnader mer krevende å budsjettere. Forsinka rekrutteringsprosesser gjør at vi stadig må ansette midlertidig for å dekke opp undervisning. ILU har relativt få midlertidig ansatte og formålet med å beregne undervisningskapasitet i fagseksjonene til 120 prosent er å ha tilstrekkelig kapasitet (fast

ansatte) til at miljøene løpende kan ivareta ressursmessige behov som erfaringsmessig oppstår¹.

Drift

Vi budsjetterer mer nøkternt på drift på alle ILUs enheter. Vi bruker framover mer interne ressurser på å følge opp og prioritere campusutbedringer, og skaffe oss bedre oversikt og styring. Så nevner vi særskilt at årsbudsjettet for 2023 forutsetter at instituttet reduserer omfanget av reiseaktivitet og strammer inn på bevertning og møtemat, sammenlignet med fjoråret. Begge tiltakene er samtidig både en oppfølging av årsplanmål om redusert klimaavtrykk og mer bærekraftig praksis, og ILUs bidrag til rektors retningslinjer for miljøbevisste reiser. I 2023 vil vi jobbe med hvordan vi kan få ned de høye reisekostnadene vi har i forbindelse med studentpraksis. Det er et stort og omfattende arbeid. Fordi studentene må ha praksis og tilgangen til praksisskoler er begrenset, møter vi motstridende interesser som ikke er så enkle å løse.

Kjente driftsmessige «avvik» som genererer kostnader som instituttet må dekke i 2023, er [WRAB 2023](#) (skriveforskningskonferanse i februar 2023) som går rundt 1 mill. kroner i underskudd, Praksisweb på rundt 1 mill. kroner (jf. avsnitt *Investeringer*), og Åre-seminaret (i april) på rundt 1 mill. kroner. Sistnevnte er personalseminar for alle ansatte ved ILU. Vi gjør en innsats for å spare inn på andre områder, men det er en risiko for at disse «avvikene» vil bidra til en resultatforverring dvs. at vi ikke klarer å holde oss innafor resultatet som ble lagt i LTB runde 2. Så har vi allerede nevnt en overordnet risiko for at ILU samlet bygger ned instituttets avsetninger raskere enn vi hadde planlagt, og at vi snart styrer mot ingen reserver.

Mer om risiko

Mer konkret oppsummerer vi de største risikoene i budsjettet slik (og vi begrunner de ulike risikoene nedenfor):

- 1) Vi treffer ikke på estimatene for bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA)
- 2) Bevilgning. Høye kostnader for studieprogram uten basisfinansiering (f.eks. MDID) som finansieres av andre studieprogram (f.eks. MGLU).
- 3) Vi leier [arealer i mange bygg](#). ILUs fagmiljø er fragmenterte og fortsatt internbelastes NTNU med markedspris for arealene vi leier i E.C. Dahls gate 10.
- 4) Årsbudsjettet forutsetter at instituttet klarer å redusere reisevirksomhet, bevertning og møtemat, områder der vi hadde høye kostnader i 2022. Vi ser en potensiell risiko ved om vi klarer å kommunisere godt nok internt at dette er nødvendig. Vi har derfor satt opp kommunikasjonsflyt ILU-internt, men også med fakultetet, som en mulig risiko.
- 5) I et lengre perspektiv risikerer vi å miste bevilgningsfinansiering på deler av studieporteføljen, der vi over tid ikke har klart å oppfylle kandidatmåltallene. Denne risikoen vil eventuelt ikke inntreffe inneværende budsjettår (- men er en betydelig risikofaktor i LTB). Vi ønsker å nevne den likevel fordi den har sammenheng med risiko nummer to.

Risiko nummer 1 er BOA. Omfang og andelen BOA vil alltid være svært vanskelig å estimere. Skiftende politiske vinder påvirker forutsigbarheten, og sektoren utsettes for mange endringer i betingelsene. Også internt opplever vi større risiko. Fra vårsemesteret 2023 ble vi nok en gang

¹ Beskrevet i kap. 6 Kapasitet og forpliktelser i ILUs [SPP for 2023-2028](#)

uten prosjektøkonom; en tjeneste vi får fra fakultetet. Manglende prosjektstøtte utfordrer forskernes muligheter for helhetlig gode prosjektsøknader. ILU trenger prosjektøkonom med erfaring og kjennskap til instituttets virksomhet og sammensatte BOA-portefølje. Dette er en viktig ressurs som hjelper oss med å gjøre gode analyser, økonomiske og strategiske vurderinger, - vurderinger som fakultetet mener senere skal være økonomisk forpliktende for oss. Av den grunn virker det urimelig at vi blir holdt ansvarlig for avvik som skyldes BOA, og risikerer inntrekk av midler som konsekvens av merinntekt. For å kunne oppfylle ambisjonene om økt BOA med bakgrunn i flere fast ansatte, er ILU avhengig av å ha tilgang til støtteressurser. At vi mangler prosjektøkonom er trolig den mest alvorlige risikoen for årsbudsjettet, også i lys av at nytt økonomisystem begrenser tilgangen til prosjektdata/-informasjon. Et annet problem fra fjorårets regnskap viste seg å være mye utbetaling av tilleggslønn, dvs. at betaling for eksternfinansiert aktivitet gikk direkte til forskeren (særavtale «rundsum»). Det er viktig for ILU at det meste av eksternfinansiert aktivitet skjer innafor ressursbudsjettet. Hvis ikke mister vi den interne overføringen fra BOA, som er viktig inntekt for oss - og som skal gi oss det ekstra handlingsrommet som vi trenger for fortsatt å kunne være Norges største utdanningsmiljø innen lærerutdanning og utdanningsforskning, og ikke minst en attraktiv arbeidsgiver.

Risiko nummer 2 handler om bevilgning på utdanningsområdet og porteføljeutvikling, og er en risiko knyttet til varsler om trangere økonomisk handlingsrom. NTNUs politikk for økonomisk bærekraft innebærer bl.a. at alle studieprogram i utgangspunktet skal være fullfinansierte. ILU har som del av vårt kvalitetsarbeid igangsatt en planlagt jobb med å endre dagens master i fagdidaktikk ([MDID](#)). MDID er et tilbud som er uten basisfinansiering og i stor grad finansieres av andre studieprogrammer. Vi har estimert at MDID i dag drives med ca. 5,9 millioner kroner i underskudd for hvert 2-års syklus. MDID ble vedtatt igangsatt fra høsten 2020 som et midlertidig tilbud for lærere med fireårig lærerutdanning som ønsket å ta en masterpåbygging (disse blir det stadig færre av etter hvert som nye kull med den nye 5-årige lærerutdanningen kommer ut i arbeid). Vi jobber nå med å realisere en dreining mot færre studieretninger i MDID og at utdanningen gjøres attraktiv som videreutdanning for lærere. Dette utfordrer sterke og robuste fagmiljø som bidrar inn i dagens MDID-tilbud (som har sju studieretninger), og i videreutdanningsemner som f.eks. lærerspesialist (sistnevnte er politisk vedtatt nedlagt). Det er krevende, men vi planlegger ut fra signalene fra myndighetene om nye søkbare ordninger² og håper på tilslag på nye nasjonale programmer som er tilpasset skoleeieres og skolens behov. Men vi vet ikke *hva* som kommer eller *når* det kommer, og heller ikke hvor konkurransedyktige vi vil være sammenlignet med andre tilbydere. I brytningsfaser med porteføljeendringer og stor usikkerhet er det vanskelig å estimere de budsjettmessige konsekvensene. Vil vi klare å få ned kostnadene så raskt som vi estimerer?

Risiko nummer 3 er internhusleie. Denne saken handler om husleie i E.C. Dahls gate. Institutt for lærerutdanning ønsker en samling av instituttets fagmiljøer i arealene i Akrinn, i Gunnerusbygget og Lysholmbygget. Årlig husleie er p.t. stipulert til 30 mill. kroner. Dersom NTNU på et tidligere tidspunkt hadde laget en helhetlig plan for campus Kalvskinnet så ville det vært åpenbart at de arealene som ILU i dag disponerer på campus, er helt nødvendige for instituttets virksomhet. Vi budsjetterer derfor internhusleiekostnad for arealet i E.C. Dahls gate 10, med bevissthet om at dersom vi fortsatt belastes markedsleie så vil det gi kostnadsavvik. Vi løper over tid en betydelig økonomisk risiko, men forventer at dette ryddes opp i snarest mulig og senest gjennom arbeidet med en helhetlig plan for Kalvskinnet.

² Blant annet er NOU 2022:13 *Med videre betydning* et sentralt dokument når vi justerer porteføljen

Risiko nummer 4 er internkommunikasjon. Saken gjelder ILUs bidrag til redusert klimaavtrykk og mer bærekraftig praksis, og kommunikasjon. Regnskapet viser at reiser og bevertning har vært blant ILUs kostnadsdrivere i 2022. ILU har for lengst nådd en organisatorisk størrelse som gjør det krevende å nå fram i internkommunikasjonen, til hele instituttet og alle ansatte. Innsida som kommunikasjonskanal er lite egnet for det volumet informasjon og det behovet vi har for å sortere og strukturere. Vi publiserer nå en egen wikiside med håp om at dette skal bli bedre. Men den foreligger foreløpig bare på norsk, og dette fortøner seg som nok en oppgave som må løses innafor knappe ressurser i ILU-administrasjonen. Vi skulle veldig gjerne hatt bedre NTNU-interne verktøy for internkommunikasjon så vi slapp å bruke på mye egne ressurser på å lage mellomløsninger.

Risiko nummer fem gjelder framtidig bekymring for bevilgningsfinansieringen. Dette er en vesentlig risikofaktor i budsjettarbeidet, og dermed i det strategiske arbeidet ved instituttet. Den påvirker ikke årsbudsjettet for 2023 direkte, men langtidsbudsjettet. Instituttleder ønsker likevel at det nevnes her, fordi de valgene vi gjør i årsbudsjettet er relevant for helhet og sammenheng i den langsiktige virksomhetsstyringen. Regjeringen har gjennom Hurdalsplattformen varslet en *omfordeling* og dreining av finansieringen over statsbudsjettet til UH-sektoren, og vi ser nå økt intensitet i utlysninger gjennom HK-dir med formål å tilby desentral og fleksibel høyere utdanning over hele landet. Økonomisk støtte til slike tiltak har vært jevnt økende de tre siste årene. I 2022 ble det delt ut 150 mill. kroner til tilskuddsordningen for fleksibel og desentralisert utdanning³, og nå i januar lyses det ut 197 millioner kroner til to tilskuddsordninger (for UH-sektoren og for studiesenter). Vi er i utgangspunktet begeistret for nye kreative ideer som kan gi samfunnet økt kompetanse, men Institutt for lærerutdanning ser at dette er en svært kostbar satsing og vi er skeptiske til hvor mange slike etableringer som *over tid* vil ha livets rett, blant annet fordi små steder vil ha flyktige behov og noen av utdanningene er lange og derfor med betydelig risiko for frafall. Senest i SSB-rapporten som kom i februar bekreftes at færre fra distriktene velger å ta høyere utdanning, enn de som vokser opp i mer sentrale strøk. Rapporten støtter opp om regjeringens prioriteringer, og forsterker en styrt dreining i studiestøtten fra UH-sektoren og til studiesentre og fagskoler. De fleste studieprogrammene ved ILU har gode søkertall, men for [PPU](#) og [YFL](#) (utenom helse- og oppvekstfag) har vi ved hvert opptak færre søkere enn dagens myndighetssatte kandidatmåltall. I tillegg er YFL svakt finansiert i utgangspunktet. Som et konkret eksempel på den politiske dreiningen nevner vi etableringen av «campus Kristiansund» som i regi av Høgskulen i Volda skal tilby bl.a. desentralisert og fleksibel PPU og grunnskolelærerutdanning, med estimert oppstart hhv. høsten 2023 og høsten 2024. Formålet er å gjøre utdanning mer tilgjengelig der folk bor og dette gjøres ved å sørge for geografisk spredning av tilbudene. For desentralisert grunnskolelærerutdanning, som er en integrert masterutdanning (fem år på heltid) med gir HiV at etableringen krever mye ressurser⁵.

I et styringsperspektiv er ILU bekymret for at en forholdsvis stor andel av varsla knappere økonomiske ressurser kanaliseres til lokale satsninger og til studier som varer i så mange år at omfordelingen av ressurser gir merkbare ringvirkninger for tradisjonelle campusbaserte utdanninger, som de store universitetene har mest av. Vår og flere andres vurdering er at særlig de lange utdanningene kommer til å binde opp mye ressurser og med sannsynlighet forplikte statsbudsjettene i mange år framover, når de først er etablert. Uavhengig av få eller

³ [Tilskotsordningar for å styrke tilgangen på fleksibel og desentralisert utdanning \(hkdir.no\)](#)

⁴ *Fleksible utdanningstilbud* er tilbud med flere alternativer for gjennomføring, bl.a. når det gjelder tid, sted, omfang og progresjon. *Desentrale tilbud* skal ha fysiske samlinger, minimum én samling i semesteret.

⁵ [Fire mill. til studietilbud i Kristiansund | Høgskulen i Volda \(hivolda.no\)](#)

mange studenter lokalt så vil de som har fått en fleksibel studieplass også ha rett til å fullføre. Ett av de ubesvarte spørsmålene er om disse studentene også vil få rett til f.eks. halv studieprogresjon. Da vil det kunne ta 10 år før en lokalt utdannet grunnskolelærer er ferdig. I tillegg til det økonomiske aspektet er også vår innvendig at dette vil ha noe å si for utdanningskvalitet, og vi spør om det er fare for faglig lekkasje som særlig vil ramme fagområder der det allerede er knapphet på tilgang til ressurser. Samlet sett er det fra Institutt for lærerutdanning sitt ståsted stor bekymring til om det er bærekraftig for det norske samfunnet å etablere lange, fleksible grunnutdanninger ute i distriktene. For PPU derimot, er vår bekymring at kandidatmåltallet for allerede etablerte utdanninger vil nedjusteres og at bevilgningsfinansieringen flyttes fra NTNU og andre universiteter, for blant annet å finansiere etablering og drift av regionale studiesentre.

4. Årsplan for 2023

Vedlagt følger Institutt for lærerutdanning sin årsplan. Instituttet har holdt på med årsplanarbeidet helt siden slutten av august i fjor. Planen ble vedtatt i instituttstyrets møte den 15. desember 2022, i sak ILU 35/22. Innledningen til årsplan 2023 beskriver kort årsplanprosessen.

Vedlegg:

- Årsplan 2023 for Institutt for lærerutdanning

Instituttstyret ILU

Sak ILU 7/23 Strategisk personalplan – revidering 2024-2029

Hensikt: Instituttstyret behandler og vedtar instituttets strategiske personalplan. SPP 2023-2028 ble vedtatt i styremøte 21.4.2022 (ILU 9/22). Strategisk personalplan er et dynamisk dokument og i april møtet i år behandler styret en revidering av denne, samtidig forskyver SU-fakultetet SPP-perioden til 2024-2029. Sak om revidering av strategiske personalplaner for alle driftsenheter ved SU-fakultetet er vedtakssak i fakultetsstyret den 31. mai.

Forslag til vedtak:

«Instituttstyret vedtar revidert Strategisk personalplan 2024 for Institutt for lærerutdanning som foreslått, med de endringene som framkom i møtet.»

Bakgrunn

Strategisk personalplan er en langsiktig plan som revideres årlig. Den strategiske personalplanen fungerer som grunnlag for bemanningsplanen som vedtas sammen med periodeplanen og budsjett i fakultetsstyret i desember.

Arbeidet med strategisk personalplan omfatter strategiske vurderinger av hvordan vi ønsker å utvikle kompetansen og personalet ved Institutt for lærerutdanning. I fjor ble det gjort viktig og grundig arbeid med strategisk personalplan i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og ILU-administrasjonen (heretter kalt «enhetene»). I år reviderer vi dette arbeidet, med utgangspunkt i kapasitet og forpliktelser, forventninger og økonomisk handlingsrom. I arbeidet har fakultetet bedt oss om å legge strategisk personalplan med en tidshorison på minimum fem år. Dette kommer vi tilbake til i avsnittet *Revidert strategisk personalplan for 2024*.

Dokumentene som følger denne vedtakssaken til instituttstyret er i tillegg til saksnotatet, en utfylt SU-mal og tabeller som viser instituttleders forslag til prioritering av stillinger i revidert SPP. Vi starter med å innlede om prosessen og gir deretter en nærmere begrunnelse for instituttleders forslag til vedtak.

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

Prosess og produkt

Arbeidet med revidering av SPP har fulgt tidsplanen som ble presentert i forrige instituttstyremøte (ILU 2/23). Arbeidet startet i ledermøtet ved ILU den 30. januar. Samtlige enheter har spilt inn sine behov for endringer med utgangspunkt i dagens SPP og instituttleder har i dialog med enhetslederne gått gjennom dette. I prosessen er også de endringer som har tilkommet i SPP 2023 etter at denne ble vedtatt i fjor, hensyntatt.

Koblingen mellom mål, tiltak, budsjett og ressurser etterspørres av fakultetsstyret. Samtidig er forsinkelser i PBO-prosessen (plan, budsjett og oppfølging) som en konsekvens av nytt økonomi- og lønnsystem ved NTNU ved årsskiftet, et faktum som utfordrer og vanskeliggjør en god kobling. Den 1. mars var endelig årsbudsjett 2023 for ILU ferdig. I innspurten av budsjettarbeidet ble det mer tydelig at handlingsrommet vi har for inneværende år og ikke minst prognosene framover, blir strammere. Sammen med fjorårets styringskrav om å bruke mer penger for å få ned de økonomiske avsetningene, går vi inn i 2023 og langtidsperioden med mindre penger på bok og beskjed om i større grad å prioritere, og med forventninger om å jobbe godt med hvordan vi kan utnytte ressursene våre bedre. Det er ingen hyggelig beskjed å få, men vi er et stort institutt og har mange muligheter. I dette ligger å frigjøre tid og stimulere til mer forskningsaktivitet. Dette blir et viktig arbeid, fordi samtidig som vi skal gå inn i interne prosesser, så kommer flere Stortingsmeldinger¹ og nasjonale føringer, - som vi har tro på vil gi oss flere søkbare muligheter.

«Produktet» vi nå leverer og som er resultatet av vårens SPP-prosess, er basert på bestillingen fra fakultetet. Her blir vi med utgangspunkt i dialogmøtet med dekan i mars bedt om å kommentere på

- utfordringsbildet for instituttet, jf. mål innen utdanning, forskning/innovasjon og organisasjon
- hva som er strategisk bemanningsbehov (med utgangspunkt i forpliktelser, kapasitet, endringer i personalet og andre kjente forhold)
- hvordan vi vurderer økonomisk risiko og handlingsrom (herunder langtidsbudsjett og risikoer)
- våre planer for ansattes kompetanse- og karriereutvikling
- eventuelt særskilte forhold

Vedlagte SU-mal er Institutt for lærerutdannings oppsummering og skriftlige svar på bestillingen. I saksnotatet gir vi først noen innledende kommentarer til de vurderingene vi har gjort underveis i prosessen, og begrunner hvorfor vi innstiller på å gjøre prioriteringer av strategisk personalplan kun for 2024.

Revidert strategisk personalplan for 2024

Trangere økonomiske rammer kommer til uttrykk blant annet gjennom et stramt årsbudsjett for 2023 og et langtidsbudsjett der ILU vil være avhengig av økte inntekter fra bidrags- og

¹ Bl.a. Utsynsmeldingen (Meld. St. 14 (2022-2023), Distriktsmeldingen (våren 2023) og Profesjonsmeldingen (2024)

oppdragsaktivitet for å unngå negative avsetninger. Dette er redegjort for i saken om budsjett og langtidsutsikter (ILU 6/23). Samtidig er ILU et stort institutt med mye ressurser, som gir oss mange muligheter. Fordi det er så mye usikkerhet - både NTNU-internt som følge av nye systemer og endrede styringssignaler, og at vi mangler tilgang til støtteverktøy, - og fordi de økonomiske og politiske rammene for UH-sektoren generelt og lærerutdanningen spesielt er i endring, er instituttleders vurdering at det ikke lar seg gjøre å utarbeide en troverdig strategisk personalplan for langtidsperioden. Vi har derfor valgt å legge fram for vedtak en SPP-revisjon som gjelder kun for 2024. Instituttleder innstiller på at styret gjør vedtak basert på SPP 2023-2028 men hvor også de endringene som har skjedd med SPP 2023, hensyntas. I opprinnelig tabell 3 (jf. vedlegg) har instituttleder midlertidig stoppet til sammen 5 planlagte stillinger/stillinger i prosess, nå i 2023. Så ser vi i tabell 2 i vedlegget at instituttleder innstiller på å stoppe ytterligere 7 stillinger som var planlagt for 2024. En oppsummert illustrasjon for 2023 og 2024 følger nedenfor.

Stillinger i prosess/vil prioriteres og lyses ut				Stillinger stoppes foreløpig			
år	totalt	nye	erstatning	år	totalt	nye	erstatning
2023	23	15	8	2023	5	4	1
2024	6	5	1	2024	7	3	4

Illustrasjon 1 – Midlertidig stopp i planlagte SPP-stillinger, jf. tabell 2 og 3

Illustrasjonen viser at ILU opprinnelig planla å ansette 28 faste stillinger i 2023 og 13 i 2024.

Når instituttleder midlertidig stopper de aktuelle ansettelsene så er dette ett av flere grep som instituttet må ta for å få budsjettet i balanse, innafor avsetningskorridoren som SU-fakultetet har innført.

Instituttleders samla vurdering er basert på

- SPP 2023 jf. tabell 7.1 i SPP 2023-2028 og endringer i SPP 2023
- SPP 2024 jf. tabell 7.2 i SPP 2023-2028
- Kapasitet og forpliktelser i fagseksjonene
- Den økonomiske situasjonen og langtidsutsiktene

Nærmere begrunnelser i den vedlagte SU-malen fra Institutt for lærerutdanning.

En oppdatert tabell pr 13.4.2023 viser kapasitet og forpliktelser i fagseksjonene/faggrupper:

Fagseksjoner/fag	Undervisningsoppgaver i emner og veiledning som naturlig tilhører faget/fagseksjonen	Oppgaver og ressursbehov utover forrige kolonne	Undervisningskapasitet fast tilsatte - kjente faktorer	Kapasitet i prosent av forpliktelser - kjente faktorer
Engelsk og fremmedspråk	12180	3693	17561	111 %
Kroppsøving og idrett	11235	2940	14391	102 %
Kunst, håndverk, film og mediefag	6235	1626	8368	106 %
Musikk, dans og drama	6940	4426	11279	99 %
Matematikk	18134	6781	28258	113 %
Naturfagene	15781	6512	25739	115 %
Norsk	19449	6269	29228	114 %
Pedagogikk	30545	14723	50709	112 %
Samfunnsfagene	15824	6689	26155	116 %
RLE	3765	2181	6180	104 %
Skoleutvikling og utdanningsledelse	5556	3974	10672	112 %
Yrkesfag	10957	3476	16124	112 %
SUM	156601	63290	244664	111 %

Tabell 1 – kapasitetsberegninger SPP

Kapasitetsberegningene i tabellen tar høyde for nye stillinger og for de midlertidige stoppede stillingene. Mens vi i fjorårets SPP 2023-2029 siktet mot at de fleste fagseksjonene skulle ha en kapasitet på opp mot 120 prosent², ser vi oss nå nødt til å redusere denne til å ligge rundt 110 prosent.

Vedlegg og lenke:

- Institutt for lærerutdannings tabell med prioriteringer for SPP 2024
- Institutt for lærerutdannings revidering av SPP, skriftlige vurderinger i utfylt SU-mal
- [Strategisk personalplan ILU 2023-2028](#) (sakspapir ILU 9/22 instituttstyremøte 21.4.2022)

² SPP 2023-2028 kap. 6

VEDLEGG

Institutt for lærerutdannings tabell med prioriteringer for SPP 2024

Forkortelser i tabellene forklares nedenfor.

Enhet	Stillingskategori	Fagmiljø	NY / ERSTATT	År (planlagt oppstart)	År (reell oppstart)	Prioritet	Stoppet?
FYSU	Førsteamanuensis	BYRK: Yrkesdidaktikk/yrkespedagogikk	N	2024	2024/H	1	
FYSU	Universitetslektor	BYRK: Yrkesdidaktikk/yrkespedagogikk	N	2024	2024/H	1	
FPED	Universitetslektor	Pedagogikk	E	2024	2024/H	2	S
FKKI	Førsteamanuensis	KH: Kunst og håndverk	N	2023	2023/H	3	S
FSAM	Førsteamanuensis	RLE: skole og samfunn	N	2024	2024/H	4	
FMAT	Førsteamanuensis	Matematikdidaktikk	E	2024	2024/H	5	S
FNOR	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk	E	2024	2024/H	6	S
ADM	Seniorkonsulent/rådgiver	EVU, BOA, kommunikasjon	E	2024	2024/H	7	
FEF	Universitetslektor	Spansk fagdidaktikk (85% ny, 15% erstatning)	N	2023	2023/H	8	S
FNAT	Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	E	2023	2024/H	9	S
FNOR	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk	N	2024	2024/H	10	S
ADM	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Areal- og materialforvaltning	N	2023	2023/H	11	S
FPED	Universitetslektor	Pedagogikk	N	2024	2024/H	12	S
FNAT	Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	N	2023	2024/H	13	S
FPED	Førsteamanuensis	Matematikkvansker	N	2024	2024/H	14	
FNAT	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk	N	2024	2024/H	15	S
FKKI	Førsteamanuensis	MDD: Dans fagdidaktikk	N	2024	2024/H	16	
FPED	Førsteamanuensis	DEKOM/Kompetanseløft/EVU	E	2024	2024/H	17	S

Tabell 2 Prioriterte stillinger og midlertidig stoppa stillinger – 2024

Etter instituttlederens vurdering er det fortsatt nødvendig og økonomisk forsvarlig å styrke enkelte fagmiljøer ved hjelp av ansettelser - som bidrag til at et mest mulig optimalt kapasitetsnivå kan nås. Tabellen under viser oversikt over slike stillinger i prosess. Tilsetningshorisonten er sent i 2023 eller tidlig i 2024.

Enhet	Stillingskategori	Fagmiljø	NY / ERSTATT	År (planlagt oppstart)	År (reell oppstart)
ADM	Avdelingsleder	Leder for faggruppe GLU/EVU	N	2023	2023/H
ADM	Avdelingsleder	Leder for faggruppe PLY	N	2023	2023/H
FYSU	Universitetslektor	BYRK: Bygg og anlegg	N	2023	2023/H
FYSU	Universitetslektor	BYRK: Universitetslektor EL-fag	N	2023	2023/H
FYSU	Universitetslektor	BYRK: Helse og oppvekst	N	2023	2023/H
FYSU	Universitetslektor	BYR: -Helse og oppvekst	N	2023	2023/H
FKKI	Førsteamanuensis	MDD: Drama/teater fagdidaktikk	N	2023	2023/H
FKKI	Førsteamanuensis	MDD: Kunstfagdidaktikk med vekt på musikk	N	2023	2024/V
FKKI	Universitetslektor	KH: Kunst og håndverk	N	2023	2024/V
FKKI	Universitetslektor	KRØ: Kroppsøving og idrett	N	2023	2023/H
FKKI	Universitetslektor	MDD: Community music education	N	2023	2024/V
FKKI	Universitetslektor	MDD: Musikk	E	2024	2023/H
FNAT	Førsteamanuensis	Naturfag med kjemi	N	2023	2024/V
FNOR	Universitetslektor	Erfaring fra grunnskole	N	2023	2023/H
FNOR	Universitetslektor	Erfaring fra grunnskole	E	2023	2023/H
FNOR	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk	N	2023	2023/H
FNOR	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk	E	2023	2023/H
FPED	Førsteamanuensis	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	2023/H
FPED	Førsteamanuensis	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	2023/H
FPED	Førsteamanuensis	Pedagogisk historie/skolehistorie	N	2023	2023/H
FPED	Professor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	2024/V
FPED	Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	2024/V
FPED	Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	2024/V

Tabell 3 Stillinger i prosess - 2023

Forklaringer tabell

Kolonne «Enhet» er forkortelser for «Fagseksjon for ...» og for «ILU-administrasjonen». Se oversikt over fagseksjoner m.v. her <https://www.ntnu.no/ilu/fagseksjonsledere>

BYRK Studieprogrammet Bachelor – yrkesfaglærerutdanning

EVU Etter- og videreutdanning

BOA Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet

MDD Faggruppe Musikk, dans og drama

De stillingene som instituttleder innstiller på å midlertidig stoppe i 2024, har grå bakgrunnsfarge og er merket «S» i siste kolonne.

Strategisk personalplan 2024-2029 (2034): Institutt for lærerutdanning

Utfordringsbildet jf. mål innen utdanning, forskning/innovasjon og organisasjon:

I fjorårets arbeid med strategisk personalplan 2023-2028 ble en rekke analysepunkter av faglig og strategisk art lagt til grunn for vurderingene¹. 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 trangere økonomiske rammer. ILU startet umiddelbart dette arbeidet, men det tar tid å endre en stor organisasjon. Vi gjør noen kortsiktige tiltak mens de fleste endringene vil det ta tid før vi ser effekten av. Mer om dette nedenfor og i avsnittene om vurdering av økonomisk risiko og handlingsrom.

Utfordringsbildet utdanning – relatert til økonomi

ILUs aktuelle emneportefølje er større og mer ressurskrevende enn det vi vil ha personalressurser til, gitt dagens ressurstildeling. Det er dermed klart at ILU framover må redusere vår ressursbruk knyttet til undervisning og veiledning, for å utnytte personalressursene bedre og frigjøre tid til forskning og bidrags- og oppdragsaktivitet.

ILU har noen studieprogram med svak basisfinansiering, samtidig er disse rammeplanstyrte og har kostbar studentpraksis. Delvis krevende omlegginger må til for å kunne oppfylle forventninger til en bedre utnyttelse av dagens kapasitet. Svak finansiering gjelder hele yrkesfaglærerutdanningen (med 5 studieretninger), og det gjelder femteåret i grunnskolelærerutdanningene (MGLU). Overgangen til GLU som femårig integrert masterutdanning krevde at vi måtte ansette mer første- og toppkompetanse, og dimensjonere for at 300 GLU-studenter årlig skal ha masterveiledning. Vi nevner også profesjonsdelen av lektorutdanningene. ILU har ansvaret for hele året, mens all basisbevilgning går til vertsinstituttene og ILU får kun resultatuttelling for avlagte studiepoeng for disse studentene.

ILUs styre vedtok i 2019 (ILU 6/19) midlertidig å opprette toårig master i fagdidaktikk (MDID), et tilbud uten basisfinansiering. Siste opptak etter nåværende studieplan er våren 2023. MDID ble opprettet av strategiske årsaker, og gir med dagens studieplan instituttet et økonomisk underskudd på rundt 5,9 mill. kroner for hver 2-års syklus². Et formål med revisjon av studieplanen har vært å organisere programmet som en slankere, reell videreutdanning, styrke arbeidsrelevansen og derigjennom styrke rekruttering og økonomisk bærekraft. Ei arbeidsgruppe har levert sin rapport til instituttleder før påske i år. Arbeidsgruppen skriver at intensjonen med rapporten er at den skal fungere som et faglig godt grunnlag for ledelsens strategiske og økonomiske vurdering av veien videre for MDID.

Videre har ILU noen fag i MGLU som er særlig kostnadskrevende, som krever spesialrom og utstyr. Disse fagene har samme grunnfinansiering som øvrig MGLU. Som et ressurs-økonomisk eksempel nevnes at de aktuelle fagmiljøene har ingen støtteressurser slik at det pr. i dag er fagpersonalet selv som forvalter utstyr og rom.

Utfordringsbildet forskning/innovasjon – relatert til økonomi

ILU har ambisiøse mål for vår bidrags- og oppdragsaktivitet. Langtidsbudsjettet viser at vi vil være avhengige av økte inntekter fra BOA for å unngå negative avsetninger. Vi ønsker å frigjøre tid til forskning og bidrags- og oppdragsaktivitet, og derfor har vi satt i gang et arbeid med gjennomgang

¹ SPP 2023-2028 kap. 5

² Mer om MDID i styresak ILU 34/22 Kvalitetsmelding og studieporteføljeutvikling, ePhorte 2022/49997

av studie- og emneporteføljen der hensikten er å redusere vår ressursbruk knyttet til undervisning og veiledning. Samtidig er veksten i BOA avhengig av aktive forskere og søkermiljø, god tilgang til støtteressurs økonomi (prosjektøkonom), og at ILU får god uttelling på våre søknader om eksternfinansiert aktivitet.

I fjorårets SPP innførte vi en ordning med interne kvalifiseringsstipend for fast ansatte universitetslektorer. Se mer om dette i bolken om kompetanse- og karriereutvikling nedenfor.

Utfordringsbildet organisasjon

Grunnet strammere økonomiske rammer har ILU valgt å stoppe en pågående rekruttering av en støtteressurs som var tiltenkt å jobbe med areal- og materialforvaltning ved ILU.

NTNUs ABE-politikk har vært krevende for ILU. Instituttet har vokst siden etableringen, men rakk aldri å bli tilstrekkelig dimensjonert administrativt, - slik instituttledelsens vurdering av behovene er - særlig i lys av at lærerutdanningene nå er 5-årige³ og har stramme krav til praksisstudier (som krever mye administrativt arbeid). Så har ILU en organisatorisk størrelse som krever flere nivå og mer ledelse. Dette er verken nytt eller endret fra SPP 2023, men det nevnes fordi det er helt avgjørende at vi nå får tilsatt (minst) 2 avdelingsledere i ILU-administrasjonen, for å kunne drive virksomheten forsvarlig, gi nødvendig administrativ støtte til utdanning, forskning og innovasjon, og for å kunne ivareta personalet inkludert ILUs ledere.

Arbeidet med helhetlig campus Kalvskinnet (ny arealbruksplan) er viktig for ILUs fagmiljøer. Som nytt institutt etter fusjonen lå det ikke til rette og ILU rakk aldri å få til faglig integrasjon, som var ett av gevinstmålene i fusjonen. Kalvskinnet var i utgangspunktet dimensjonert for lærerutdanningene fra tidligere HiST, og ikke for alle NTNUs lærerutdanningsmiljø og Fellesadministrasjon, som over årene har kommet til. Dermed har noen av våre fagmiljø måttet flytte ut og bosette seg i leide arealer utenfor nærcampus. Fortsatt er flere av ILUs fagmiljø fordelt over flere bygg, hvor det kanskje mest uheldige eksemplet er fagseksjonen for norsk som har fagmiljøene sine spredd på fire bygninger. ILUs vurdering er at en mer bærekraftig faglig og økonomisk løsning vil være å samle fagmiljøene våre tettere på studentene, på hverandre og på undervisning. Det vil samtidig gjøre det lettere for oss å jobbe med strukturelle utfordringer med hensyn til studieporteføljeutvikling og ressursdimensjonering i studieprogrammene.

Strategisk bemanningsbehov:

Vi gjorde i SPP 2023-2028 rede for hvorfor vi økte undervisningskapasiteten i fagseksjonene til 120 prosent. Som en del av revisjonen har ILU nå i vår oppdatert vår oversikt over kapasitet og forpliktelser. Som en konsekvens av strammere økonomi planlegger vi i revidert SPP for en kapasitet i fagseksjonene på rundt 110 prosent. Det betyr at vi ikke vil være i stand til å gjennomføre alle våre planer, uten at det tas grep slik at vi får frigjort personalmessige ressurser. Det er planlagt en gjennomgang av studieporteføljen og ressursbudsjettet.

Skal vi klare å gi mer administrativ støtte som det er ønsket fra fagseksjonene og fra vitenskapelige fagmiljøer, må vi jobbe smartere, vi må prioritere, og/eller noe må velges bort. Noe hjelp håper vi på sikt å få gjennom nye verktøy. Når det gjelder BOTT ØL erfarer vi at innføringen av nytt økonomi- og lønnsystem så langt har gitt oss flere arbeidsoppgaver og ikke færre.

³ Unntatt BYRK

Vurdering av økonomisk risiko og handlingsrom;

Langtidsbudsjettet viser at ILU vil være avhengig av økte inntekter fra bidrags- og oppdragsaktivitet for å unngå negative avsetninger. Som nevnt under utfordringsbildet for forskning så har ILU i SPP 2023-2028 lagt en svært ambisiøs plan for økt BOA. Samtidig er ILU svært bekymret fordi vi på nyåret igjen ble uten fast prosjektøkonom.

I SPP 2023-2028 gjorde vi rede for implikasjoner av at det nye femteåret i MGLU ikke fullfinansieres. Basert på kunnskapsgrunnlaget på det tidspunkt dette ble skrevet, estimerer vi at de totale bevilgningsinntektene til instituttet vil gå ned med 18 mill. kroner i løpet av langtidsperioden. I etterkant har ILU besluttet å øke opptaksrammene for MGLU med 2 hele klasser, noe som på sikt vil forbedre økonomien (dvs. en gradvis styrking av økonomien, forutsatt fortsatt resultatfinansiering gjennom VFM). Samtidig er ILU på generell basis urolig dersom SU-fakultetets viderefordelingsmodell (VFM) i lys av strammere rammer ikke vil fortsette å støtte økonomisk opp om prinsippet med at instituttene selv forvalter og utvikler sin studieportefølje.

I samme dokument beskrives forventningene i forbindelse med at yrkesfaglærerutdanningene ved NTNU i sin helhet ble flyttet over til Institutt for lærerutdanning. På det tidspunkt hadde vi ikke et tilstrekkelig bilde av hva som trengs av fagressurser for å drive denne profesjonsutdanningen med 5 studieretninger og med studentpraksis spredd over hele landet. En ikke planlagt men helt nødvendig oppbygging av fagkompetanse på BYRK er dermed en av de kostnadskrevene tiltakene vi har måttet jobbe med etter at SPP 2023-2028 ble vedtatt.

Som utdanningstungt institutt vil ILU være avhengig av en god og grundig gjennomgang av program- og emneporteføljen med tanke på en mer effektiv organisering og slik at vi får frigitt mer tid til forskning, innovasjon og FoU.

Plan for kompetanse- og karriereutvikling

I SPP 2023-2028 introduserte vi en plan for interne kvalifiseringstiltak som (ett blant flere) middel for å øke kompetansen i enhetene. Vi har så langt lyst ut første runde i de til sammen planlagte 3 omgangene, med søkbare kvalifiseringsstipend (ordninger med 3 års varighet). Planen er inntil 10 stipender i hver runde, og kostnaden er estimert til rundt 8 mill. kroner i året. Grunnet usikkerhet rundt den økonomiske situasjonen tok SPP 2023 forbehold om at tiltaket kan reduseres eller stoppes dersom det skulle vise seg nødvendig. Nå er ILU i en slik økonomisk situasjon at vi er usikre på om neste runde vil la seg gjennomføre. Men siden formålet er å øke andelen førstekompetanse i fagseksjonene og sikre fremtidig rekruttering innen fagspesifikke områder, så vil det være en svært lite ønsket beslutning. Institutt for lærerutdanning ønsker gjennom disse ordningene å legge til rette for at fagmiljøene mer systematisk og i større grad kan bygge ønsket kompetanse internt.

Eventuelle særskilte forhold

Institutt for lærerutdanning tok i forkant av dialogmøtet med dekanen den 15. mars i et notat⁴ opp problemstillinger med de to nasjonale sentrene ved ILU. Disse har en finansieringsmodell med liten grunnfinansiering og er mellom 60-70 prosent oppdragsfinansiert. ILU legger til grunn at

⁴ ePhorte 2021/11460

oppdragsfinansierte sentere får unntak fra den NTNU-interne bestemmelsen om avsetningstak. Det vil si at når vi diskuterer handlingsrommet i revidert SPP 2024-2029 så er sentrenes økonomi tatt ut.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 8/23 Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU

Hensikt: Vi følger opp instituttstyrets forskningsstrategiske diskusjon om bredde og spiss høsten 2022 (Sak ILU 30/22), og presenterer et notat om forskningsaktivitet og -kvalitet, spisset mot forskningsgrupper. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Overordnet om aktivitet og kvalitet i forskningen ved ILU

Forskningsaktiviteten ved ILU har økt jevnt og trutt siden fusjonen og ILUs opprettelse i 2018, fra 896 registrerte Cristin-oppføringer¹ i 2018 til 4955 i 2022. Mye av økningen skyldes produksjonen av vitenskapelig publisering, men det er også god økning innenfor forskningsformidling. Se vedlagte uttrekk fra Cristin for detaljer.

Når det gjelder kvaliteten på forskningsaktiviteten er den vanskeligere å måle, men økningen i tilslag på eksterne søknader, publisering i høyt rangerte tidsskrifter, samarbeidsprosjekter og internasjonal aktivitet, indikerer samme positive tendens. Dette støttes opp av forskningsledelsens erfaring med søknadsaktivitet hvor instituttet er sterkt involvert i vurdering/prioritering; søknader, eksempelvis om strategiske forskningsmidler (ved ILU og SU) og RSO²-midler, blir samlet sett bedre og sterkere for hver runde, mht. disse utlysningenes søknadskriterier.

Det er altså god grunn til å være begeistret på vegne av forskningsområdet ved ILU. Samtidig finnes det utfordringer. Som ved de fleste institutter har vi et stort spenn i aktivitet mellom ulike forskere og forskningsgrupper, og mens noen fungerer som «motorer» for forskningsaktiviteten, har vi andre som skaper få synlige spor av forskningsaktivitet. Dette henger muligens sammen med ulik erfaring, forskningstid, kompetanse og at ulike forskningsgrupper er på helt ulike stadier i sine utviklingsbaner.

Utfordringene kommer også med en krevende økonomisk situasjon, som innebærer at vi fremover må bli bedre til å prioritere ressursene vi har, og i større grad blir i stand til å hente inn ekstern finansiering for å skape handlingsrom, rekruttere ph.d.-kandidater og få gjennomslag for forskningen vår.

¹ [Om Cristin](#)

² Ramme strategi og omstilling

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	Nestleder forskning, ILU

Forskningsgrupper ved ILU – forventninger og «opprydning»?

Det organisatoriske omdreiningspunktet for ILUs forskningsaktivitet er våre mange forskningsgrupper. Slik har det vært siden kort tid etter 2018. I forbindelse med gruppeorganiseringen var målet å få alle til å være medlem i minst en gruppe, og siden den gang har antallet økt jevnt og trutt. I dag er antallet om lag 80 (Se oversikt her: <https://www.ntnu.no/web/ilu/totaloversikt>). Nå synes ILU som forskningsinstitutt «modent» til å tenke mer systematisk hva det vil si å være en forskningsgruppe, og muligens foreta en «opprydning». Modenheten i tid inntreffer for øvrig med en situasjon hvor vi står overfor trangere økonomiske tider. Kan vi da tillate oss å ha «sovende» grupper, i stor grad overlappende grupper eller uhensiktsmessig store grupper?

Forskningsgruppene ved ILU er ikke bare mange, men også ulike. Der noen i all hovedsak arbeider sammen om felles prosjekter, bruker andre gruppen som et kollokvium, med foredrag, seminarvirksomhet og artikkelskriving. Dette er et viktig mangfold som gir grobunn for nye og viktige idéer. Derfor er også spørsmålet om hva en forskningsgruppe ved ILU skal være noe som i stor grad må avgjøres av den enkelte gruppe, og dennes akademiske frihet. Folk kan ulike ting, er interesserte i forskjellige ting og bidrar til lærerutdanningen på ulike måter. Felles er imidlertid at alt skjer innenfor konteksten av lærerutdanning, og at de store summene NTNU og samfunnet gir til forskning må brukes på forskning.

Som beskrevet i forrige forskningsstrategiske notat (Sak ILU 30/22), har ILU vært forskningsstrategisk orientert mot bredden. Det må vi fortsette å være, all den tid vi er innrettet mot et skole- og utdanningsområde som er svært bredt. Innenfor denne bredden er det også rom for spissene, og disse kan vi nok satse mer systematisk på – ikke minst av hensyn til forskningskvaliteten. Og med tanke på ILUs størrelse og potensial, bør vi samlet sett ha spissmiljøer innen forskning, utvikling, utdanning og innovasjon. En slik måte å tenke om ulike spisser og arbeidsdeling faller for øvrig sammen med det økte fokuset på bredde i kompetanse ved NTNU, som nå har undertegnet og innarbeidet CoARA og Nor-CAM inn i sitt personalreglement³.

Med bakgrunn i det ovennevnte, presenteres på neste side noen mulige dimensjoner som til sammen kan fungere som forventninger til forskningsgrupper ved ILU. Slike forventninger kan bidra til at gruppene blir konsolidert innenfor ILU, men også at de selv blir klar over sin egen profil, styrker/svakheter og satsninger. Det følgende er kun ment som et grunnlag for forskningsstrategisk «høyttenkning» med instituttstyret.

³ CoARA og Nor-CAM er avtaler/erklæringer som innebærer prinsipper og verktøy for å bruke i rekruttering og vurdering av faglig aktivitet og forskningsaktivitet. De er omfattende, men helt overordnet kan man si at de vektlegger bredde og ulikhet fremfor en snevrere forståelse og måling av kvalitet. Se vedlegg for utfyllende informasjon.

Ambisjoner og planer

Forskningsgruppene ved ILU har høye og klare ambisjoner som gruppens medlemmer deler og prioriterer. Disse bør operasjonaliseres av klare planer om oppnådde resultater (publikasjoner, formidling, eksterne søknader, forbedring av praksis, arrangementer, ph.d.-kandidater osv.).

Sammensetning

Forskningsgruppene ved ILU har en klar tanke om sammensetningen av gruppen, og dermed et hensiktsmessig antall forskere. I mange tilfeller består gruppene av både erfarne og uerfarne forskere, og har medlemmer på tvers av institutt og institusjoner.

Internasjonal dimensjon

Forskningsgruppene ved ILU er internasjonalt orienterte, både gjennom de enkelte forskningsfeltene og gjennom ulike former for samarbeid/nettverk.

Relevans

Forskningsgruppene ved ILU har en klar tanke om relevansen av sin egen eksistens innenfor lærerutdanningen. Det meste kan vise seg som relevant og viktig for lærerutdanningen, men dette er også en relevans som stadig må tenkes gjennom og formuleres eksplisitt.

Samgang med utdanningssiden

Forskningsgruppene ved ILU arbeider aktivt med å utvikle utdanningsområdet, ikke minst gjennom involvering av studenter.

Sammen med slike forventninger, bør det også tydeliggjøres muligheter, som eksempelvis kan ligge ute på ILUs wiki-side, under forskning og innovasjon (<https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/ILU+-+Forskning+og+innovasjon>). Og i tillegg til en eksplisittering av forventninger til forskningsgrupper, er det nok et potensial for «opprydning». Vi har flere grupper som synes inaktive, som er ganske like, som kanskje ikke er spisset nok, som kanskje ikke er klare i sin relevans for lærerutdanning osv. Hvordan får man i så fall til en hensiktsmessig opprydning?

Vedlegg:

- Cristin: ILU publisering alle kategorier 2018-2022
- Utfyllende informasjon om CoARA
- Utfyllende informasjon om NOR-CAM

ILU	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
PopVit.Art.	33	19	10	19	37	118
Kronikk	28	29	49	21	32	159
Leder	4	14	11	5	15	49
Anmeldelse	6	5	8	8	3	30
Leserinlegg	6	4	6	8	5	29
Brev til redaktøren	0	0		1	0	1
PopVit.Foredrag	27	28	11	10	23	99
Leksikon	0	0	0	0	0	0
PopVit.Bok	3	1	0	1	2	7
<i>Populærvitenskapelig kapittel/artikkel</i>	1	0	0	1	4	6
Leksikon artikkel	1	0	9	2	0	12
Dokumentar	0	0	0	1	3	4
Programledelse	3	3	14	28	21	69
Programdeltagelse	9	19	22	41	37	128
Intervju, Tidsskrift	0	3	1	0	5	9
Intervju. Mediabidrag	70	69	21	40	56	256
<i>Fagartikkel</i>	12	8	15	4	11	50
Sum - Allmenn formidling	203	202	177	190	254	1026
Sammendrag/abstract	1	0	1	1	2	5
Short communication	1	0	0	2	4	7
Errata	0	0	0	0	1	1
Vitenskapelig foredrag	219	240	74	268	360	1161
<i>Faglig foredrag</i>	168	142	90	147	221	768
Poster	7	7	5	15	29	63
Oppslagsverk	0	0	0	0	0	0
Lærebok	10	2	24	14	16	66
Fagbok	4	4	5	4	4	21
<i>Faglig kapittel</i>	15	10	16	22	36	99
Utstillingskatalog	0	0	0	0	0	0
Rapport - Rapport	8	17	14	13	13	65
Del av bok/rapport - annet	2	3	4	0	5	14
Forord	2	1	4	1	1	9
Innledning	2	5	5	3	7	22
Oversettelsesarbeid	0	1	1	2	2	6
Kommersialisering						
Kunstnerisk og museal presentasjon	7	6	2	3	11	29
Kunstnerisk resultat	68	36	29	22	45	200
Produkt	12	19	24	19	11	85
Informasjonsmateriale	6	40	18	7	9	80
Sum - Annet vitenskapelig	532	533	316	543	777	2701
Kompendium	4	1	2	0	3	10
Doktorgradsavhandling	5	6	4	6	8	29
Lisensiatavhandling	0	0	0	0	0	0
Magisteravhandling	0	0	0	0	0	0
Mastergradsoppgave	4	4	3	7	14	32
Hovedfagsoppgave	0	0	0	0	0	0
Forskerlinjeoppgave	0	0	0	0	0	0
Sum - Avhandlinger etc.	13	11	9	13	25	71
Vitenskapelig artikkel	71	118	157	137	163	646
Vitenskapelig oversiktsartikkel/review	2	1	3	4	8	18
Vitenskapelig antologi	6	9	12	14	16	57
Vitenskapelig monografi	3	3	9	4	4	23
Vitenskapelig kommentarutgave	0	0	0	0	0	0
Vitenskapelig Kapittel	66	71	75	104	97	413
Sum - Vitenskapelig	148	202	256	263	288	1157
TOTAL	896	948	758	1009	1344	4955

The logo features a dark blue background with a glowing, abstract pattern of light blue dots and lines on the left side, resembling a network or data flow. The text 'Coalition for Advancing Research Assessment' is centered in white, bold, sans-serif font.

Coalition for Advancing Research Assessment

NTNU signed the [Agreement on Reforming Research Assessment](#) 17 November 2022, subsequently joining [CoARA, the coalition for Advancing Research Assessment](#), committed to implementing the principles of the Agreement.

Agreement on Reforming Research Assessment

The Agreement on Reforming Research Assessment sets a shared direction for changes in assessment practices for research, researchers and research performing organisations, with the *overarching goal to maximise the quality and impact of research*. The Agreement includes the principles, commitments, and timeframe for reforms and lays out the principles for a Coalition of organisations willing to work together in implementing the change.

Signatories commit to a common vision, which is that the assessment of research, researchers and research organisations recognises the diverse outputs, practices and activities that maximise the quality and impact of research. This requires basing assessment primarily on qualitative judgement, for which peer-review is central, supported by responsible use of quantitative indicators.

The Coalition aims to be an inclusive and collaborative space to advance together towards a higher quality, more impactful and more efficient and inclusive research system. It offers a platform for piloting and experimentation, developing new assessment criteria, methods, and tools, and for joint, critical reflection, exchange of good practises and mutual learning, while fully respecting the autonomy of organisations.

Supported by the work of the Coalition, organisations will decide on the steps to take to implement the commitments and the pace in their reform journey, which can vary depending on the context (for instance national/disciplinary, or assessment of individual researchers, research units or research projects) and the strategic goals and mission of each organisation.

Timeframe

The signatories agree to share with each other and with their community how their organisation has started the process of reviewing or developing criteria, tools, and processes in line with the core Commitments and according to an action plan with defined milestones, by the end of 2023 or within a year of signing the Agreement.

Signatories agree to regularly demonstrate progress towards reviewing, developing, and evaluating criteria, tools and processes that fulfil the core Commitments, with a touch point at the end of 2027 or within five years of signing the Agreement, by which time they will have worked through at least one cycle of review and development of their assessment criteria, tools and processes.

Core commitments

The core commitments include two commitments to enable better recognition of the diverse practices and activities that maximise the quality of research as well as two commitments to enable a move away from inappropriate uses of metrics.

1. Recognise the diversity of contributions to, and careers in, research in accordance with the needs and nature of the research

Purpose: This commitment will broaden recognition of the diverse practices, activities and careers in research, considering the specific nature of research disciplines and other research endeavours.

Scope: Changes in assessment practices should enable recognition of the broad diversity of:

- valuable contributions that researchers make to science and for the benefit of society, including diverse outputs beyond journal publications and irrespective of the language in which they are communicated;
- practices that contribute to robustness, openness, transparency, and the inclusiveness of research and the research process including: peer review, teamwork and collaboration;
- activities including teaching, leadership, supervision, training, and mentoring.

It is also important that assessment facilitates the recognition and valorisation of diverse roles and careers in research, including: data steward, software engineer and data scientist roles, technical roles, public outreach, science diplomacy, science advice and science communicator roles to name a few. It is recognised that current practice is often too narrow and limiting, so the goal cannot be to replace the narrow criteria we wish to move away from with different but equally narrow criteria. Instead, the aim is to allow organisations to broaden the spectrum of what they value in research, while acknowledging that this may vary across disciplines and that each individual researcher should not be expected to contribute to all activities at once.

2. Base research assessment primarily on qualitative evaluation for which peer review is central, supported by responsible use of quantitative indicators

Purpose: This commitment will enable the move towards research assessment criteria that focus primarily on quality, while recognising that responsible use of quantitative indicators can support assessment where meaningful and relevant, which is context dependent.

Scope: Research assessment should rely primarily on qualitative assessment for which peer review is central, supported by responsibly used quantitative indicators where appropriate. Peer review is the most robust method known for assessing quality and has the advantage that it is in the hands of the research community. It is important that peer review processes are designed to meet the fundamental principles of rigor and transparency: expert assessment, transparency, impartiality, appropriateness, confidentiality, integrity and ethical considerations, gender, equality, and diversity. To address the biases and imperfections to which any method is prone, the research community re-assesses and improves peer review practices regularly. Revised, or potentially new, criteria, tools, and processes appropriate for assessing quality could be explored alongside peer review. Moving towards assessment practices that rely more heavily on qualitative methods may require additional efforts from researchers. Researchers should be recognised for these efforts and their contributions to reviewing peers' work should be valued as part of their career progression.

3. Abandon inappropriate uses in research assessment of journal- and publication-based metrics, in particular inappropriate uses of Journal Impact Factor (JIF) and h-index

Purpose: This commitment will reduce the dominance of a narrow set of quantitative journal and publication-based metrics.

Scope: Inappropriate uses of journal- and publication-based metrics in research assessment should be abandoned. In particular, this means moving away from using metrics like the Journal Impact Factor (JIF), Article Influence Score (AIS) and h-index as proxies for quality and impact. 'Inappropriate uses' include:

- relying exclusively on author-based metrics (e.g. counting papers, patents, citations, grants, etc.) to assess quality and/or impact;
- assessing outputs based on metrics relating to publication venue, format, or language;
- relying on any other metrics that do not properly capture quality and/or impact.

4. Avoid the use of rankings of research organisations in research assessment

Purpose: This commitment will help avoid that metrics used by international rankings, which are inappropriate for assessing researchers, trickle down to research and researcher assessment. It will help the research community and research organisations regain the autonomy to shape assessment practices, rather than having to abide by criteria and methodologies set by external commercial companies. This could include retaining control over ranking methodologies and data.

Scope: Recognising that the international rankings most often referred to by research organisations are currently not 'fair and responsible', the criteria these rankings use should not trickle down to the evaluation of individual researchers, research teams and research units. Research organisations should also be mindful that public communication (e.g. the active advertising of an institution's rank) can contribute to the perception that research quality conflates with ranking positions.

Where ranking approaches are deemed unavoidable, as may be the case in forms of evaluation beyond the scope of this Agreement such as benchmarking and performance reviews of countries or institutions, the methodological limitations of such approaches should be acknowledged, and institutions should avoid trickle-down effects on research and researcher assessment.

Supporting Commitments

You may read the full text of the supporting commitments on the [CoARA website](#).

5. Commit resources to reforming research assessment as needed to achieve the organisational changes committed to

Resource allocation by assessment authorities and research funding and performing organisations is a necessary condition for reforming assessment practices. Resources should be allocated as needed for each organisation to achieve the changes that will enable adherence to the Principles and to implement the Commitments. This includes resources to:

- implement changes in research assessment, including planning and progress monitoring;
- raise awareness among all actors;
- educate, train and support researchers and any other staff involved in assessment, including peer-reviewers and assessors; and
- support the necessary infrastructure such as tools and services for the transparent collection and processing of data on research assessment practices.

6. Review and develop research assessment criteria, tools, and processes

Criteria, tools, and processes should be reviewed and developed together with researchers in different disciplines and at different career stages; and should enable recognition of the diversity of research activities and practices that contribute to research quality, including diverse outputs in different languages. This should increase the ability to assess quality by enabling recognition of all contributions to quality research from research projects and by researchers and research teams. This includes recognition of early sharing of data and results, open collaboration, and teamwork.

Reformed practices for assessing individual researchers should consider future potential alongside track record and take into account researchers' individual contexts and careers. They should also recognise that researchers cannot excel in all types of tasks and provide a framework that allows researchers to contribute to the definition of their research goals and aspirations. Research assessment by research funders should consider disciplinary, multi-, inter-, and trans-disciplinary research as well as contributions to knowledge generation and scientific, technological, economic, cultural, and societal impact.

7. Raise awareness of research assessment reform and provide transparent communication, guidance, and training on assessment criteria and processes

Without widespread awareness of the reform and training of those assessed and, crucially, assessors, progress will be slow – if not impossible. Organisations should be clear and transparent about assessment processes and the tools and criteria they use. They should make guidance on their assessment approaches openly available and train those involved in the assessment process. They should allow those assessed to have access to the criteria, data and reviews or deliberation outcomes used in their assessment within the limits of confidentiality. Particular attention should be paid to raising awareness among researchers at all career stages.

8. Exchange practises and experiences to enable mutual learning within and beyond the Coalition

9. Communicate progress made on adherence to the Principles and implementation of the Commitments

10. Evaluate practices, criteria, and tools based on solid evidence and the state-of-the-art in research on research, and make data openly available for evidence gathering and research

Veileder for vurdering i akademiske karriereløp

De siste årene har initiativer til å videreutvikle måter å vurdere forskningskvalitet og akademiske karrierer på økt i omfang og styrke. Denne veilederen er et helhetlig og fleksibelt rammeverk for vurdering i akademiske karriereløp. Den legger til rette for større bredde i vurderingene, mer vekt på åpenhet og transparens og mindre vekt på ensidige indikatorer. Veilederen er et forslag til en systematikk i hvordan de ulike elementene vurderes på og hvordan de kan kombineres til ulike formål og behov. *

En styrket agenda for åpen forskningspraksis.

Mye tyder på at åpenhet i tiden fremover vil være integrert i all kunnskapsproduksjon og formidling. Over tid vil *åpen forskning bli den nye normalen*. Det vil da være naturlig at alle resultater, aktiviteter og kompetanser vurderes i lys av mål om åpen forskning. Åpen forskningspraksis vil derfor spille inn på hvordan karrierer vurderes.

Ønske om å inkludere en større bredde av kompetanser, ikke minst på undervisningsområdet.

En rekke aktiviteter som vitenskapelige ansatte utfører i henhold til institusjonenes formål og oppgaver blir ikke systematisk vurdert eller verdsatt. Individuelle forskningsprestasjoner i form av publiserte forskningsresultater blir sterkere insentivert enn andre oppgaver, og individuelle prestasjoner blir vektlagt tyngre enn oppgaver som utføres i samarbeid med andre. Mange argumenterer for en bedre balanse i vurderingen av de ulike nøkkelaktivitetene.

Å motvirke en ofte ensidig vekt på kvantifisering av forskningsresultater.

Den implisitte og altfor ensidige vektleggingen av tellbare forskningsresultater og tradisjonelle, kvantifiserbare indikatorer å måle disse med (f.eks. antall publikasjoner, h-indeks og Journal Impact Factor) er blitt en utfordring i mange miljøer. Disse viser ikke hele bildet av forskningsaktiviteten og dekker heller ikke andre aktiviteter og kompetanser som forventes i en akademisk karriere.

Veiledningen og det tilhørende rammeverket for vurdering skal kunne brukes

- av de akademiske institusjonene ved utlysning

og ansettelse av vitenskapelig personale

- ved prosesser knyttet til opprykk fra ett vitenskapelig karrieretrinn til det neste
- av eksterne finansieringskilder ved vurdering av prosjektledere og medarbeidere i forbindelse med forskningssøknader
- av den enkelte ansatte i egen karriereutvikling

Veilederen er fleksibel, men tilbyr en systematisk og strukturert ramme for vurderinger. Gjennom å legge vekt på ulike kompetanser til ulike oppgaver/stillinger/karrierestadium kan vurderingene tilpasses både den enkeltes karriere og institusjonens behov.

Et viktig mål med veiledningen og rammeverket er å gjøre vurderingsprosessene mer transparente og forutsigbare, både for den enkelte og for institusjonene. Hvilken kompetanse trengs til stillingen som skal fylles? Hvor godt passer egen kompetanse til stillingen som er utlyst? Hvilke krav stilles ved opprykk?

Dette vil bidra til større åpenhet om hvilke vurderingskriterier som det legges vekt på når, noe som vil bidra til økt forutsigbarhet, ikke minst for søkere. Dette vil også legge et bedre grunnlag for karriereoppfølging gjennom hele det akademiske løpet.

Ansvar for å sette en slik ny praksis ut i livet ligger lokalt på institusjonene og i fagmiljøene. Veiledningen skal være til hjelp ved oppfølging i form av konkrete endringer i rutiner ved utlysninger og ved oppnevning og veiledning av sakkynndige komitéer og tilsetningsutvalg.

Forskermobilitet og finansiering over landegrensene gjør at norsk alenegang på dette området gir liten mening. Videreutvikling av hvordan vitenskapelige karrierer vurderes og hva som er kvalitet diskuteres også internasjonalt. Tilsvarende arbeid pågår nå i flere andre land, bl.a. i Nederland, Finland, Spania, samt i EU.

Seks prinsipper:

1. Hva er kvalitet? Balanse mellom kvantitative og kvalitative mål

Bibliometriske indikatorer bør brukes med varsomhet og suppleres med annen informasjon

2. Alle skal ikke gjøre alt

Flere kompetanser bør være meritterende, men kravene legges ikke oppå hverandre. Det er UH-institusjonene som skal oppfylle lovens formål om forskning, utdanning og samfunnsseffekt, ikke hver enkelt vitenskapelig ansatt

3. Åpen forskningspraksis som bærende prinsipp

Alle resultater, aktiviteter og kompetanser vurderes i lys av mål om åpen forskning

4. Transparens i vurderingen og synliggjøring av hva som er meritterende

De som skal vurderes må vite hvilke kriterier som vil benyttes og få innsyn i hvordan de er brukt

5. Fremme kjønnsbalanse og mangfold

Endringer i vurderingskriteriene skal ses i lys av bedre kjønnsbalanse og mangfold

6. Være til hjelp for utforming av utlysninger og vurderingsprosesser lokalt

Den nasjonale veilederen skal kunne brukes konkret ved institusjonene og i fagmiljøene

Forslag:

1. Å etablere et helhetlig rammeverk for vurdering av akademiske karrierer som:

balanserer kvantitative og kvalitative mål og dokumentasjonsformer for faglig kvalitet og kompetanse

muliggjør ulike karriereløp og fremmer høy kvalitet på de tre nøkkelområdene: utdanning, forskning og samspill med samfunnet

anerkjenner de vitenskapelig ansattes og individuelle kompetanser og deres prestasjoner i grupper og gjennom samarbeid

verdsetter åpne forskningspraksiser (inkludert åpne vurderingssystemer)

oppmuntrer til akademisk ledelse av høy kvalitet

2. Å utnytte muligheten til å utvikle en norsk vurderingsmodell i nær dialog med aktører internasjonalt fordi:

endringer i vurderingskriteriene kan ikke gjøres av ett land alene
en norsk modell kan inspirere internasjonalt.

3. Å ta i bruk en matrise for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring - Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) som vil fungere som en verktøykasse for et slikt vurderingssystem. NOR-CAM vil synliggjøre seks kompetanseområder gjennom systematisk dokumentasjon.

4. At det utvikles en «automagisk CV-funksjon» i forskningsinformasjonssystemet som muliggjør uthenting av data som kan benyttes til å dokumentere kompetanser og resultater i egen karriere, blant annet ved søknader om stillinger, opprykk og eksterne midler.

Hvem gjør hva?

Institusjonene

- NOR-CAM og prinsippene bak forankres i institusjonens akademiske ledelse og innarbeides i institusjonens karriere- og HR-politikk.

- Institusjonene oppdaterer sine retningslinjer for utlysning av akademiske stillinger og for vurdering i forbindelse med ansettelse og opprykk.

- Vitenskapelige vurderingskomiteer følges opp for å sikre at det nye systemet implementeres i praksis.

De vitenskapelig ansatte

- Bruke NOR-CAM til å bygge en akademisk karriere med elementer fra hele bredden av faglige oppgaver og gjennom hele karrieren.

Eksterne finansieringskilder

- Legge NOR-CAM til grunn ved vurdering av søkere og prosjektdeltakeres kompetanser ved vurdering av forskningsprosjekter.

Myndigheter

- Kunnskapsdepartementet: Innarbeide prinsippene for NOR-CAM i det nye nasjonale rammeverket for evaluering av norsk forskning og høyere utdanning
- Unit: Videreutvikle modul for enkel import, registrering og uthenting av dokumentasjon av resultater og kompetanse («Automagisk CV-funksjon»).

UHR Universitets- og høgskolerådet

NOR-CAM – Verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer

Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) vil fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt med NOR-CAM er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk enn det som gjøres i dag.

1. Kompetanseområder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon	1. Kompetanseområder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon
A. Forskningsresultater	<ul style="list-style-type: none"> - Publikasjoner - Datasett - Programvare - Metoder - Kunstneriske resultater - Forskningsrapporter 	CRIS-systemer (eksempelvis Cristin) og andre databaser	Refleksjon rundt resultatenes relevans og kvalitet. Åpen tilgang til publikasjoner og andre resultater, samt om data er FAIR vektlegges	D. Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> - Formidlingsaktiviteter - Innovasjon - Entreprenørskap og kommersialisering - Sosial innovasjon - Innovasjon i offentlig sektor - Folkeforskning - Lærebøker - Forskningsrapporter og utredninger - Bruk av forskning i offentlig forvaltning og næringsliv 	CRIS-systemer og andre databaser. Altmetrics Narrativer og «impact stories» Patenter og lisenser	Refleksjon rundt aktivitetenes relevans og effekter i samfunnet, samt eksterne aktørers bidrag til forskningen. Bidra til deling av forskning og undervisningsresultater med allmenhet og andre.
B. Forskningsprosessen	<ul style="list-style-type: none"> - Ledelse og medvirkning i forskningsgrupper - Tverrfaglighet - Forskningsintegritet/ RRI - Redaksjonsvirksomhet - Fagfellevurdering - Konsortiebygging - Ekstern finansiering - Utvikling av forskningsinfrastruktur - Ledelse og medvirkning i kliniske studier 	CRIS-systemer og andre databaser. Narrativer CV-system med lenker til kilddata	Refleksjon rundt roller og relevans. Hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor akademia har vært involvert i forskningsprosessen. Åpenhet i forskningsprosessen vektlegges.	E. Ledelse og verv	<ul style="list-style-type: none"> - Institusjons- og enhetsledelse - Ledelse av akademiske nettverk og prosjekter - Ledelse utenfor akademia - Lederverv og annet utvalgsarbeid 	CV-system med lenker til kilddata, CRIS-systemer og andre databaser, narrativer	Formell og uformell ledelse, refleksjon rundt roller, prosesser og effekter. Bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning
C. Utdanningsfaglig kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> - Planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning - Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap - Mentorering - Utvikling og deling av læremidler 	CV-system med lenker til kilddata. Institusjonsregistrering av undervisningsomfang. Pedagogisk mappe	Refleksjon rundt formell og uformell kompetanse og erfaring. Åpen utdanning og deling av utdanningsressurser vektlegges	F. Annen erfaring	<ul style="list-style-type: none"> - Erfaring og kompetanse fra sektorer utenfor akademia - Kurs og faglige utviklingsaktiviteter 	CV-system med lenker til kilddata	Refleksjon rundt hvordan disse erfaringene bidrar til kompetansen for øvrig