

## Protokoll – Instituttstyret

|            |  |           |  |
|------------|--|-----------|--|
| Til stede: | <p><b>Eksterne styremedlemmer:</b><br/>         Arve Thorshaug (styreleder), rektor, Nesheim skole, Levanger<br/>         Kristin Bratberg Røe, rektor, Blussuvoll skole, Trondheim</p> <p><b>Styremedlem, studentrepresentanter:</b><br/>         Siver Ekmann<br/>         Herman Nesse</p> <p><b>Styremedlem, representanter fra fast vitenskapelig ansatte:</b><br/>         Mari Nygård<br/>         Unni Eikeseth<br/>         Jørgen Klein</p> <p><b>Styremedlem, representant fra midlertidig vitenskapelig ansatte:</b><br/>         Sanna Ørsjødal Brattland</p> <p><b>Styremedlem, representant fra teknisk-administrativt ansatte:</b><br/>         Sunniva Saksvik</p> <p><b>Fra instituttledelse og -administrasjon:</b><br/>         Ingfrid Thowsen, Ola Harstad, Charlotte Gaertner, Øystein Wormdal, Dennis Gudim, Tone P. Østern (sak ILU 26/23) og Anita I. Brækken (protokollfører)</p> |           |  |
| Forfall:   | -  |           |  |
| Kopi til:  |  |           |  |
| Gjelder:   | <b>Møte i Instituttstyret ved Institutt for lærerutdanning</b>   |           |  |
| Møtetid:   | 23. november 2023<br>kl. 09.00-14.00   | Møtested: | Kalvskinnet E.C. Dahls gate 10,<br>møterom 302 Valentine Smith |

**Postadresse**  
 Institutt for lærerutdanning,  
 NTNU  
 7491 Trondheim  
 Norway

**Org.nr. 974 767 880**  
 postmottak@su.ntnu.no  
<http://www.ntnu.no/ilu>

**Besøksadresse**  
 Sverres gate 12

**Telefon**  
 +47 73 59 04 00

**Saksbehandler**  
 Anita I. Brækken

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

**Godkjenning av innkalling og dagsorden, saker til Eventuelt**

Innkalling og dagsorden godkjent.  
Ingen saker til Eventuelt.

## DISKUSJONSSAKER

ILU 23/23     **Budsjett 2024**  
Notat

Saken ble drøftet. Instituttleder tar innspillene fra styrets medlemmer med i det videre arbeidet. Presentasjonen er vedlagt.

ILU 24/23     **Strategisk personalplan og langtidsbudsjett**  
Notat og vedlegg

Saken ble drøftet. Instituttleder tar innspillene fra styrets medlemmer med i det videre arbeidet. Presentasjonen er vedlagt.

ILU 25/23     **Periodeplan 2024–2027**  
Notat og vedlegg

Instituttleder beklager at denne setningen har falt ut i kap. 2 i utkastet som følger saksnotatet: «Utdanningene våre drives av engasjerte og kompetente fagfolk som hver dag bidrar til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte.» (side 7, starten på andre avsnitt)

Saken ble drøftet. Instituttleder tar innspillene fra styrets medlemmer med i det videre arbeidet. Presentasjonen er vedlagt.

ILU 26/23     **Forum for likeverd, inkludering og mangfold: Rapport fra pilotperioden**  
Notat og rapporter

Saken ble drøftet. Instituttleder tar innspillene fra styrets medlemmer med i det videre arbeidet. Presentasjonen er vedlagt.

## ORIENTERINGSSAKER

ILU 27/23     **Orientering om virksomheten**

Følgende orienteringer ble gitt:

- Søknad på forskningssenter for utvalgte profesjonsutdanninger innenfor temaet utsatte barn og unge
- Tilslag på midler fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir): STUPRA - studentmobilitet i praksis
- Tildeling spissmidler
- Kunngjøring funksjon faglig leder USSiT
- Arbeidsmiljøundersøkelsen

Presentasjoner er vedlagt.

VEDTAKSSAK

ILU 28/23    **Protokoll fra styrets møte 23. november**

*Vedtak: «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 23. november 2023.»*

Neste gang styret møtes er **14. desember kl. 9-14.**

Instituttstyrets nettsider: <https://www.ntnu.no/ilu/instituttstyret>



# NTNU

Kunnskap for en bedre verden

---

**Instituttstyremøte ILU**  
**23. november 2023**





# Agenda

ILU 23/23 Budsjett 2024

ILU 24/23 Strategisk personalplan og langtidsbudsjett

ILU 25/23 Periodeplan 2024–2027

ILU 26/23 Aktivitetsrapport fra forum for likeverd, inkludering og mangfold – fra pilotperioden

ILU 27/23 Orienteringer om virksomheten

ILU 28/23 Protokoll fra styrets møte 23. november

# ILU 23/23 Budsjett 2024

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

# Årshjulet og endringer i fristene

## ILU styremøte 14. desember 2023:

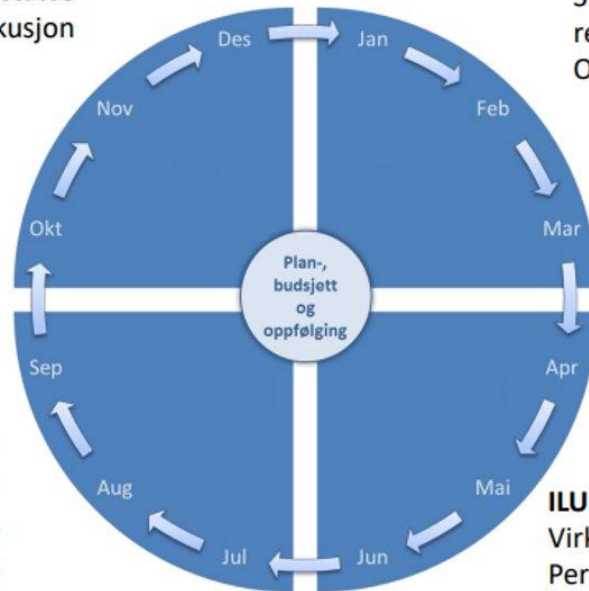
Periodeplan 2023–2027 – vedtak  
 Kvalitetsmelding for utdanning 2022/23 og langsiktig porteføljeutvikling  
 Strategisk personalplan – status  
 Budsnett 2024 – orientering og diskusjon

## ILU styremøte 23. november 2023:

Budsnett for 2024 – diskusjon  
 Status gjennomføring av årsplan 2023  
 Periodeplan 2024–2027 – status for arbeidet  
 Forskning – satsninger og prioriteringer ved ILU  
 Strategisk personalplan og LTB – status

## ILU styremøte 21. september 2023:

Oppstart – styrets rolle og årshjul  
 Periodeplan 2024–2027 – plan og prosess  
 Virksomhetsrapportering 2. tertial 2023 og status/tiltak økonomi  
 Strategisk utvikling av studieporteføljen



## ILU styremøte 8. februar 2024:

Årsrapportering for 2023  
 Strategisk personalplan – status og plan/prosess for revidering  
 Orientering om regnskapet for 2023

## ILU styremøte 18. april 2024:

Strategisk personalplan – vedtak eventuelle endringer  
 Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU  
 Studieporteføljeutvikling – opprettelser og nedleggelse av studieprogram fra 2025

## ILU styremøte og -seminar 6. juni 2024:

Virksomhetsrapportering 1. tertial 2024 og LTB  
 Periodeplan 2024–2027 – midtveisevaluering 2024 og status i gjennomføringen  
 Midtveisevaluering av styrets arbeid

## Årsbudsnett 2024:

Opprinnelig frist: 7. desember 2023  
 Utsettes til: **7. februar 2024**

## Andre aktuelle frister:

- Inntekts- og vekstbaner (runde 3)  
 frist: **medio januar 2024**
- Langtidsbudsnett (runde 3)  
 frist ca.: **16. februar 2024**

# 23/23 Budsjett 2024

Melding fra rektor på [innsida](#) fra 22.november 2023:

## Reduserte budsjetter i 2024 og årene fremover / Reduced budgets in 2024 and the years ahead

Alle ansatte 22.11.2023 Av Jan Erik Kaarø



**NTNU er inne i tøffere økonomiske tider. Dette merkes over hele NTNU. I budsjettforslaget for 2024 og langtidsbudsjettet fram til 2027, som legges frem for styret neste onsdag (29.november), fremgår det at hele NTNU får trangere økonomisk handlingsrom framover.**

Bevilgningen til NTNU fra Kunnskapsdepartementet vil i 2024 få en realnedgang på 0,67 prosent, sammenlignet med 2023. Reduksjonen skyldes bl.a. generelle kutt, reversering av Utdanningsløftet bevilget under pandemien og innføring av studieavgift for utenlandske studenter.

– Vi må alle ta disse realitetene inn over oss. Selv om vi i dag samlet sett har en solid økonomi, er det i løpet av høsten blitt veldig tydelig at handlingsrommet kommer til å bli betraktelig mindre i tiden fremover. Vi må forberede oss på tøffere økonomiske prioriteringer, sier rektor Anne Borg.

### – Vil medføre reduksjoner

– De siste årene har NTNU fått flere studenter og vi har økt antall ansatte ganske betydelig. Vi har også hatt økning i eksterntfinansierte prosjekter. Pilene peker nå i nedadgående retning. Vi må derfor ha et kritisk blikk på hvordan vi bruker bevilgningene våre slik at vi legger til rette for å opprettholde best mulig kvalitet i virksomheten, fastslår rektor.

Hun peker på at vi selv har et ansvar for å sørge for å skape et handlingsrom for kvalitet og å tilpasse aktivitetsnivået til de bevilgningene vi får. Vurdert mot langtidsbudsjettet er ikke dagens bemanningsnivå bærekraftig på sikt, påpeker hun.



# 23/23 Budsjett 2024

På grunn av den økonomiske situasjonen er instituttet nødt til å

- gjøre tiltak som reduserer kostnadene ved ILU
- prioritere og tydeliggjøre hva pengene skal brukes til
- stimulere for økt søknadskompetanse på BOA, og for en økning i antallet faglig og økonomisk gode eksternfinansierte prosjekter ved ILU

# Skisse til budsjett 2024 – et overblikk

I 2024 sikter instituttet på å levere et budsjett som blir sterkt preget av nedgang i både bevilgning og eksterne inntekter (BOA).

Et negativt resultat stipulert i 2023 budsjettet og forsterket gjennom året (prognose 2023) blir ytterligere forverret i 2024 pga en rekke faktorer. Den negative utviklingen i økonomien gjør at instituttet bruker de siste reservene (avsetningene) og går inn i en periode hvor kostnadsreduksjon og hard prioritering blir absolutt nødvendig.

## **Resultat og avsetninger:**

Instituttet sikter mot å levere et årsresultat på **-29,9 millioner** kroner i 2024 (forpliktet gjennom innlevert langtidsbudsjett)

## **Inntektene:**

Totalt sett reduseres instituttets inntekter i 2024 med ca 9,6 millioner kroner sammenlignet med budsjettet i 2023

## **Kostnadene:**

Totalt sett øker instituttets kostnader i 2024 med ca 8,1 millioner kroner sammenlignet med budsjett 2023

Med negative avsetninger i størrelse **-28,1 millioner** kroner, finner instituttet seg i situasjonen hvor omfattende grep kombinert med streng prioritering må til for å få snudd om på utviklingen.

## SKISSE BASERT PÅ LEVERT LANGTIDS- BUDSJETT

|  | Budsjett<br>2023 | Prognose<br>2023 | Tentativt<br>budsjett<br>2024 |
|--|------------------|------------------|-------------------------------|
| <b>IB (inngående balanse)</b>                | <b>18 817</b>    | <b>18 817</b>    | <b>1 791</b>                  |
| Inntekt                                      | 416 275          | 412 090          | 406 678                       |
| Bevilgning                                   | 318 573          | 324 046          | 318 806                       |
| Overføring fra BOA                           | 79 511           | 68 454           | 69 519                        |
| Overføring fra EVU                           | 11 301           | 11 301           | 11 301                        |
| Andre inntekter                              | 6 890            | 8 290            | 7 052                         |
| Kostnad                                      | -428 460         | -429 116         | -436 611                      |
| Investering                                  | -1 832           | -2 182           | -705                          |
| Lønn   | -318 137         | -315 689         | -328 466                      |
| <i>Faste ansatte</i>                         | -235 758         | -229 954         | -248 472                      |
| <i>Midlertidige ansatte</i>                  | -15 989          | -17 540          | -12 283                       |
| <i>Andre lønnskostnader</i>                  | -75 820          | -79 125          | -77 556                       |
| <i>Refusjoner</i>                            | 9 430            | 10 930           | 9 845                         |
| Drift  | -87 739          | -92 314          | -88 070                       |
| <i>Driftskostnad</i>                         | -13 596          | -18 498          | -10 775                       |
| <i>Kjøp av tjeneste (lønn praksislærere)</i> | -33 337          | -34 338          | -34 853                       |
| <i>Reisekostnad</i>                          | -10 170          | -10 170          | -9 470                        |
| <i>Internhusleie</i>                         | -30 635          | -29 308          | -32 972                       |
| Egenfinansiering BOA                         | -15 902          | -14 082          | -14 520                       |
| Egenfinansiering EVU                         | -4 850           | -4 850           | -4 850                        |
| <b>Resultat</b>                              | <b>-12 185</b>   | <b>-17 026</b>   | <b>-29 933</b>                |
| <b>UB (utgående balanse)</b>                 | <b>6 632</b>     | <b>1 791</b>     | <b>-28 142</b>                |

|                               |         |         |          |
|-------------------------------|---------|---------|----------|
| Netto BOA:                    | 63 609  | 54 372  | 54 999   |
| Avsetninger i %:              | 2,07 %  | 0,56 %  | -8,79 %  |
| Lønn som andel av bevilgning: | 99,33 % | 98,56 % | 102,44 % |

### Endringer 2024 ift. 2023



|          |   |
|----------|---|
| 17 026   |   |
| 9 597    |   |
| -233     | ← Realnedgang i bevilgning (ingen prisvekst)                                      |
| 9 992    | ← Realnedgang BOA-inntekter   |
| -0       |   |
| -162     |   |
| 8 151    |   |
| -1 127   | ← Innsparing/reduksjon av aktivitet   |
| 10 329   |   |
| 12 714   | ← Økning pga. full kostnadseffekt på stillinger tilsatt i 2023                    |
| -3 706   | ← Begrenset/redusert bruk av midlertidige stillinger og andre eksterne            |
| 1 736    |   |
| -415     |   |
| 331      |   |
| -2 821   | ← Innsparing/reduksjon av aktivitet   |
| 1 516    | ← Økning pga. lønns-/prisvekst praksislærere i skolen                             |
| -700     | ← Innsparing/reduksjon av aktivitet   |
| 2 337    | ← Økning pga. prisjustering internhusleie (det doble av prisjusteringen i SB2024) |
| -1 382   | ← Realnedgang BOA-egenfinansiering  |
| 0        |   |
| 17 748   | ← Forverring av årsresultat   |
| 34 774   | ← Reduksjon i instituttets reserver   |
| -8 610   | ← Total nedgang i netto BOA-aktivitet   |
| -10,86 % | ← Total nedgang i avsetninger   |
| 3,12 %   | ← Total økning i lønn som andel av bevilgning                                     |

# Hvordan kan vi forstå budsjettet bedre?

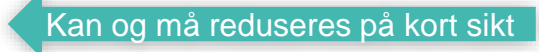

Det er ikke lett å se reel aktivitet bak de store budsjettpostene i budsjettet, slik det ble levert til fakultetet.

I hovedsak består budsjettet av:

- Inntekter:

- Bevilgning (ca 82%)  Nedgang i hele langtidspanoden
- Eksterne inntekter (BOA og EVU) (ca 18%)  Bør økes på lengere sikt

- Kostnader:

- Drift (ca 22%)  Kan og må reduseres på kort sikt
- Lønnskostnader (ca 78%)  Må reduseres på lengere sikt

# Drift: Endringer og prioriteringer: 2024 vs 2023



**SKISSE BASERT  
PÅ LEVERT LANGTI  
DS-BUDSJETT**

| Aktivitet / del av driftsbudsjettet:                           | Beskrivelse av endring:   | Endring<br>budsjett 2024<br>ift. budjett<br>2023 - i % | Endring<br>budsjett 2024<br>ift. budjett<br>2024 - i kroner |
|--|---|--|---|
| Nestlederpotter  | Det planlegges for en mer spisset innretning på disse midlene   | ↓ ca 22%   | -400 665  |
| Midler rettet mot studenter<br>/ studenttiltak                 | Kun 1. året i MGLU og BYRK får mulighet for bruk av læringsassistenter. Ingen trivselsleder-aktivitet betales av instituttet. Markedsføring/rekrutteringsbudsjett, midler til avslutningsseremonier og studentforening er uendret | ↓ 30%  | -675 920  |
| Praksis  | Reduksjon av reisekostnader balansert med lønns- og prisjustering   | ↑ 2%   | 1 111 300   |
| Eksamen/sensur   | Reduksjon av reisekostnader balansert med lønns- og prisjustering   | ↓ 1%   | -42 036   |
| Institutt drift  | Ingen instituttseminar med overnatting/bortreise planlegges. Mer restriktiv bruk av midler ifm. interneseminer  | ↓ 42%  | -2 406 840  |
| Konferansekostnader  | Kun 1 konferanse planlegges i løpet av året. Denne gjennomføres med betingelse om break-even eller overskudd  | ↓ 100%   | -531 539  |
| Areal drift- og utviklingskostnader +<br>investeringskostnader | En del campusutviklingsprosjekt er ferdige, noen andre utgår eller settes på vent. Kun nødvendig vedlikehold av lokaler, service, vedlikehold av felles og individuell datautstyr er budsjettet                                   | ↓ 62%  | -4 008 209  |
| Div. undervisningskostnader                                    | Språkvask-kostnader er tatt ut av annuum/fagseksjonsmidler og plassert hit  | ↑ 17%  | 251 060   |
| Personlige driftsmidler (annuum og<br>insentiver)              | Annuum får mer spisset/strategisk innretning. Språkvask er tatt ut. Insentiver forblir uendret.   | -  | -   |
| Fagseksjonsmidler  | Fagseksjonsmidler får mer spisset/strategisk innretning. En rekke driftskostnader er tatt ut.   | -  | -   |

|  |            |
|--|------------|
| Total nominell innsparing i kroner (eks prisjustering) | 10 008 240 |
| Total reell innsparing i kroner (inkl. prisjustering)  | 6 903 949  |

# Endringer i inntektene og lønnskostnadene: 2024 vs 2023

| Inntekts-/kostnadspost i budsjettet:                   | Grunn til økning / reduksjon   | Endring budsjett 2024 ift. budjett 2023 - i % | Endring budsjett 2024 ift. budjett 2024 - i kroner |
|--|--|---|--|
| Inntekter - bevilgning                                 | Stagnasjon/nedgang i bevilgning (realnedgang)  | ↑ 0%  | 232 991  |
| Inntekter fra netto BOA-aktivitet                      | Estimert for høyt i 2023, noen store NFR prosjekter ble avsluttet  | ↓ 14%   | -8 610 001   |
| Inntekter fra netto EVU-aktivitet                      | Usikkerhet knyttet til endret krav til studentbetaling (fra 49% til 25%) og potensiell realnedgang i EVU-aktivitet som følge   | ↓ 0%  | -  |
| Lønnskostnader - faste ansatte                         | Full kostnadseffekt av stillinger som hadde oppstart i 2023 (24 stk.) + lønnskostnader for faste ansatte som kommer tilbake fra stipendiat stillinger i 2024 (3 stk) | ↑ 5%  | -12 713 845  |
| Lønnskostnader - midlertidige ansatte                  | Restriktiv bruk av midlertidige i 2024, hovedsakelig ved fravær  | ↓ 23%   | -3 705 954   |
| Total nominell merkostnad i kroner (eks prisjustering) |  | - 51 920 357                                  |  |
| Total reell merkostnad i kroner (inkl. prisjustering)  |  | - 24 796 810                                  |  |

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

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

# 24/23 Strategisk personalplan og langtidsbudsjett

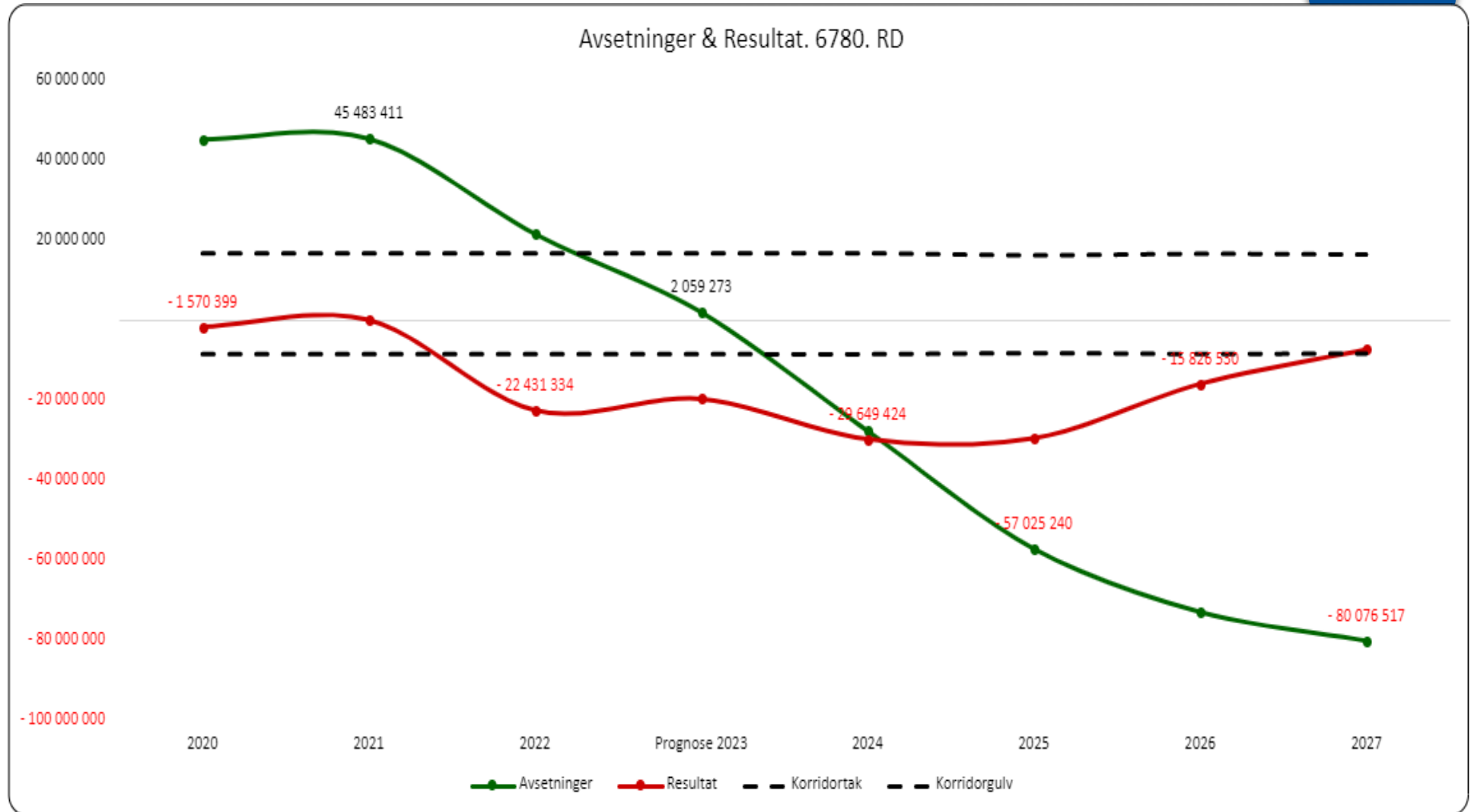
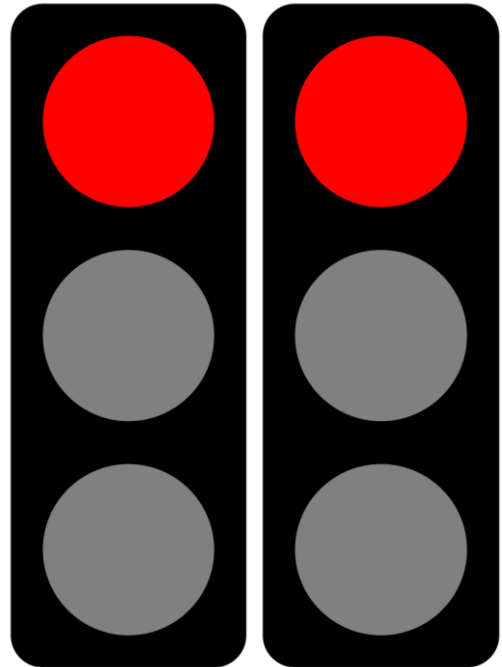
## Kostnadene ved ILU er for høye

- Dekanen ved SU-fakultetet har innstilt på å sette stillinger i ILUs SPP på vent. Det innebærer at Institutt for lærerutdanning i all hovedsak må løse de forpliktelsene vi har – og ivareta aktivitetene basert på den bemanningen vi i dag har.
- Dekanen har innstilt på at ILU og de andre instituttene ved fakultetet fram mot neste frist for langtidsbudsjett «runde 3» i februar neste år, skal jobbe med gode tiltak som reduserer kostnadsnivået.

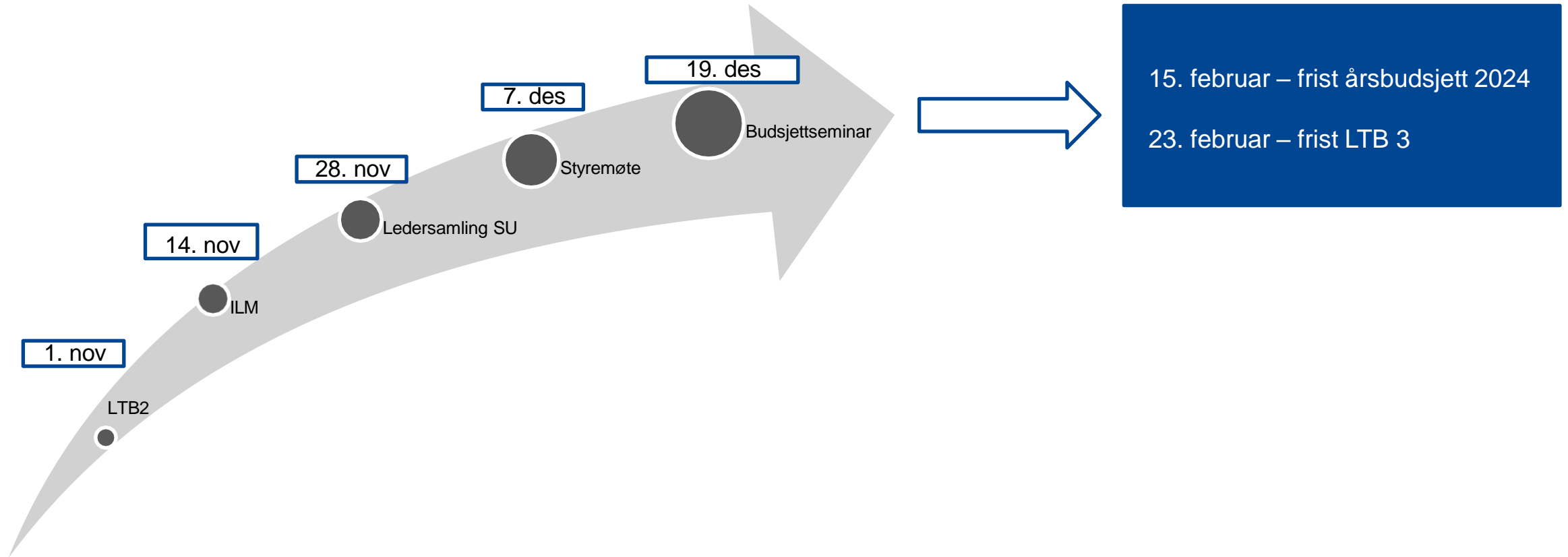
God uttelling på eksterne søknader vil gi oss et handlingsrom. Det er flere satsninger som bør være interessante for oss – som eksempel nevner vi NTNUs tematiske satsninger og særlig området «Felleskap»



# ILU



# Veien videre: fakultetets tidsplan



ILM = instituttleder møte SU-fak.

# Finansieringsmodell fra KD – dette vet vi pr. idag

- Fra og med budsjettåret 2025
- Innføringen skal være budsjettneøytral mellom institusjonene
- Endringer i tildeling i 2025 skal kun skje som følge av endringer i produksjon fra 2022 til 2023
- Tar utgangspunkt I bevilgningen for 2024 og beregner aktivitetsendringer med nye satser
  - Kun endringer som blir beregnet med ny sats

$$\begin{aligned}
 & \text{Rammebevilgning}_{NTNU} \\
 & = \text{Rammebevilgning}_{NTNU, \text{År} - 1} + \Delta \text{Aktivitet} \times \text{sats} + \Delta \text{endringer}
 \end{aligned}$$

## Studiepongsproduksjon:

Kategori 2 i ny modell (sats 81 800 kr. pr. SPE) VS (sats 59 300 kr. pr. SPE i gammel modell)  
 Bachelor og master får samme kategori og satser

## Kandidatproduksjon:

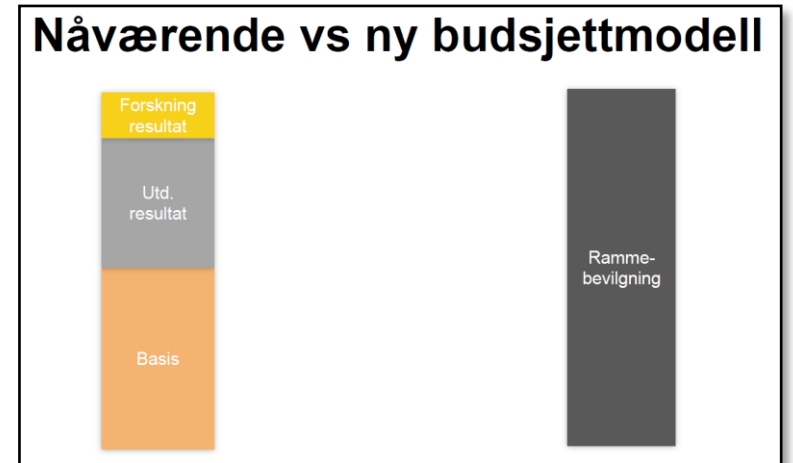
Antall avlagte grader erstattes med %-andel av opptatte gradsstudenter som fullfører på normert tid

## Fullførte doktorgrader:

Uendret

## Uttelling for utveksling, publiseringspoeng, NFR/EU/annen BOA-aktivitet:

Forsvinner



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

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

# 25/23 Periodeplan 2024–2027



Planen var å ha en diskusjon på personalmøtet 16.11., men det viste seg nødvendig at personalmøtet denne gangen brukte tid på den økonomiske situasjonen.

Andre utkast til periodeplan ILU for 2024-2027 ble sendt på høring den 16.11.

- frist for innspill på andre høring er 29. november

# Periodeplan 2024–2027

Instituttleder beklager at denne setningen har falt ut kap. 2 i utkastet som følger saksnotatet:

«Utdanningene våre drives av engasjerte og kompetente fagfolk som hver dag bidrar til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte.»  
(side 7, innledning til andre avsnitt)

# **26/23 Aktivitetsrapport fra forum for likeverd, inkludering og mangfold – fra pilotperioden**

Report about the pilot project  
*Forum for Equity, Inclusion and Diversity* at  
Department of Teacher Education, NTNU,  
August 2022 - December 2023

- An activity report

- Delivered to Head of Department from the Forum for Equity, Inclusion and Diversity 07.11.23.



Cover image: *Not your exotic*. Kiyoshi Yamamoto (2023). By courtesy of the artist.



The report with attachments: 167 pages.

Only the report: 24 pages.

## Table of Contents

|   |           |
|---|-----------|
| <b>SUMMARY AND RECOMMENDATIONS</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>SAMMENDRAG OG ANBEFALINGER</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>STRUCTURE OF THE REPORT</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>WIKIPAGE FOR THE FORUM FOR EQUITY, INCLUSION AND DIVERSITY</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>POSSIBLE WORK TASKS FOR THE FORUM IN THE FUTURE: DISCUSSION POINTS IN A NON-PRIORITIZED ORDER</b> ....         | <b>4</b>  |
| ORGANIZATION DEVELOPMENT / DEPARTMENT DEVELOPMENT .....   | 4         |
| RECRUITMENT AND TRAINING .....  | 5         |
| INITIATIVES AND RESPONSES TO ISSUES .....   | 5         |
| <b>LONG-TERM GOALS THAT THE FORUM FOR EQUITY, INCLUSION AND DIVERSITY COULD SUPPORT AT ILU</b> .....              | <b>5</b>  |
| <b>BACKGROUND, MANDATE AND ACTIVATION OF LAWS AND STRATEGIES</b> .....  | <b>6</b>  |
| STANDING ON THE SHOULDERS OF OTHERS .....   | 6         |
| MANDATE FOR FORUM FOR EQUITY, INCLUSION AND DIVERSITY .....   | 6         |
| THE EQUALITY AND ANTI-DISCRIMINATION ACT AND THE EMPLOYER’S ACTIVITY DUTY AND THE DUTY TO ISSUE A STATEMENT ..... | 7         |
| <b>THE FORUM’S ACTIVITIES DURING ITS PILOT PROJECT PERIOD</b> .....   | <b>10</b> |
| OVERVIEW OF ACTIVITIES .....  | 10        |
| <b>MAIN ACTIVITIES</b> .....  | <b>15</b> |
| <i>Organization of the forum itself</i> .....   | 15        |
| <i>A staff survey</i> .....   | 18        |
| <i>Connecting to ILU staff</i> .....  | 19        |
| <i>Connecting to leaders</i> .....  | 20        |
| <i>Commenting on strategies</i> .....   | 21        |
| <i>Funding applications, and networking beyond ILU</i> .....  | 22        |
| <b>CHALLENGES</b> .....   | <b>22</b> |
| <b>CONCLUDING REMARKS</b> .....   | <b>23</b> |
| <b>REFERENCES</b> .....   | <b>24</b> |
| <b>ATTACHMENTS</b> .....  | <b>25</b> |

# Summary and recommendations

The forum recommends that the forum is continued after the pilot project. The need to continue and systematize the work for equity, inclusion and diversity at ILU as an organization is ongoing. For the forum to be targeted and have positive influence, some aspects are of particular importance:

- The forum needs clear leader support, clear work tasks given by the leadership, and to be clearly used by the department.
- The forum needs a clear organization, enough internal time resources, and communication arenas and channels visible and well-known for staff and students. A Head of Forum with given time resource for the leadership task and a small but dedicated and time resourced forum is recommended.
- The department needs to know what the forum is, and what it is not. The difference between the forum and other organs like HR and the safety representatives, and how communication between the forum and these other organs takes place, needs to be clarified and then communicated to staff and students, but without making it more difficult for staff and students to contact the forum with concerns related to discrimination and exclusion.

# Long-term goals that the Forum for Equity, Inclusion and Diversity could support at ILU

- **Diverse teacher candidate recruitment.**
- **Staff satisfaction, experiences of inclusion, safety and value across differences.**
- **Accessible teacher education.**
- **Thorough knowledge among staff and students about laws and regulations.**
- **Thorough discussions and dialogues among staff and students around equity, inclusion and diversity issues**
- **Enhanced access to research-informed knowledge**
- **Increased quality and precision in use of terms and knowledge on equity, inclusion and diversity**
- **A spirit of community and hope for a diverse and inclusive teacher education at ILU.**

# Background, mandate, laws and strategies

- Fusion of two different teacher education institutions in 2017.
- Teacher education on master level, demand of employees with PhD
- Rapid internalization and diversification of staff.
- Lack of recruitment of teacher candidates reflecting the diversity of Norwegian classrooms and society.
- A major social responsibility for the education of future teachers with high professional ethics and professional integrity in the Norwegian school characterized by diversity.

# Mandate (in short)

- The forum will function as an advisory body to the Head of Department.
- The forum will recommend measures that can strengthen work with equity, diversity and inclusion at ILU and provide suggestions for strategic development
- The measures will cover the entire organization: recruitment (of employees and students), administration, research, the study programs, teaching, dissemination, collegial collaboration, work environment, and partnership with the field of practice.

# The Equality and Anti-Discrimination Act and The Employer's Activity Duty and the Duty to Issue a Statement

## **Kapittel 2 Forbud mot å diskriminere**

### **§ 6. *Forbud mot å diskriminere***

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

# Based in: The Equality and Anti-Discrimination Act

This means that when the forum works for diversity, it does so based in a definition of diversity in a perspective of legal rights [mangfold i et rettighetsperspektiv]:

- [...] et rettighetsbegrep med forankring i nasjonalt lovverk samt internasjonale avtaler og konvensjoner som skal beskytte sårbare grupper og sikre at alle mennesker har ytringsfrihet, diskrimineringsvern og like muligheter til å delta i alle deler av samfunnslivet.<sup>1</sup>

[a concept of rights anchored in national legislation as well as international agreements and conventions that must protect vulnerable groups and ensure that all people have freedom of expression, protection from discrimination and equal opportunities to participate in all parts of social life, our translation]

<sup>1</sup>Ogundipe et al. 2020: 17.

The employer's Activity duty and the duty to issue a statement as described by the Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud, extended and made more comprehensive 1 January 2020



# NTNU's Developmental plan for gender equality and diversity 2023-25

# Standing on the shoulders of others

- The Department Board during the leadership period 2017-21
- The ILU Annual Plan 2022
- The new Department Board, decision in October 2021
- Establishment of the Forum in August 2022 by , Ingfrid Thowsen

The forum had thus gone from a staff request to reality at the department

# Organization of the forum

- Head of Department posted a Call on Innsidan in May 2022 and invited all staff with an interest for becoming part of the new forum to send her a short motivation text.
- She received 16 applications, and in June 2021 all 16 were invited into the forum.
- Among them, she made a Call to become the Head of the new forum.
- She received one application only, from Professor Tone Pernille Østern.
- Østern was appointed Head of Forum by Head of Department with 20 % work resource.

## **Table 4**

### *Participants in the forum autumn 2023.*

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Tone Pernille Østern    | Head of Forum<br>Professor, Section of Arts, Physical Education and Sports |
| Katrine Dalbu Alterhaug | Assistant Professor, Head of internationalization at ILU                   |
| Sikunder Ali            | Associate Professor, Section of Mathematics                                |
| Ingvild Håkestad        | Senior Executive Officer, ILU administration                               |
| Steven Holland          | Associate Professor, Section of Arts, Physical Education and Sports        |
| Sevil Sümer             | Professor, Section of Social Studies                                       |
| Eir-Anne Edgar          | Associate Professor, Section of English and Foreign Studies                |
| Anne Bonnevie Lund      | Associate Professor, Section of Pedagogy                                   |
| Libe Garcia Zarranz     | Associate Professor, Section of English and Foreign Studies                |
| Lars Unstad             | Associate Professor, Section of Social Studies                             |
| Stine H. Bang Svendsen  | Associate Professor, Section of Pedagogy                                   |
| Sunniva Skjøstad Hovde  | Associate Professor, Section of Arts, Physical Education and Sports        |
| Azra Halilovic          | Minoritetsrådgiver, Trondheim Municipality                                 |
| Alexander Pedersen      | Student representative   |
| Synne Bråthen           | Student representative   |
| Elise Liseth Lundem     | Student representative   |

# Organization of the forum itself

# A staff survey

- Sevil Sümer, Steven K. Holland & Britt Karin Utvær (2023)
- *A Survey on Inclusion and Diversity at the Department of Teacher Education (ILU)*
- Language and Inclusion/Exclusion Mechanisms; Academic Hierarchies; Gender and Care Responsibilities and Ageism/Ableism.
- A polarization among the staff regarding views on diversity and inclusion.
- “We recommend action to operationalize and prioritize the topics of diversity and inclusion in meetings, workshops, strategic planning, and activities at both the department and section level” (Sümer et al., 2023).

# The Forum has visited or been in contact with

SU-fakultetet [SU Faculty]

NTNUs seniorrådgiver, likestilling og mangfold [Senior adviser, gender equality and diversity]

Universitetskommunen TRD3.0 [University municipality TRD3.0]

Likestillings- og diskrimineringsombudet [Equality and Anti-Discrimination Ombud]

Dembra – Demokrati mot fordommer og utenforskap [Dembra - Democracy against Prejudice and Exclusion]

Antirasistisk senter [Norwegian Center against Racism]

Rosa kompetanse, FRI. Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold

ENHANCE Diversity and Inclusion Hub

# Connecting to ILU staff

## **The forum has led presentations at ILU staff meetings:**

- October 10, 2022, by Libe García Zarranz.
- November 18, 2022, by Tone Pernille Østern.
- February 17, 2023, by Sevil Sümer.
- April 25, 2023, by Stine Helene bang Svendsen.
- November 16, 2023, by Tone Pernille Østern, presentation of this activity report.

## **The forum has posted presentations or ‘tankstreif’ on Innsida with the tag lim-ilu:**

- September 9, 2022, Saying hello as Head of ILU’s new Forum for Equity, Inclusion and Diversity. By Tone Pernille Østern.
- January 9, 2023, NTNU Internationalization conference. By Katrine Dalbu Alterhaug, Head of Internationalization.
- February 6, 2023, Lihkku beivviin! Gratulerer med samisk nasjonaldag! Ann-Karin Orset, Leder for Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen.
- March 8, 2023, Of Care: A Feminist Letter to Ivan Coyote. By Libe García Zarranz, Associate Professor in Literature in English.
- May 8, 2023, From a mathematics education perspective. By Sikunder Ali, Associate Professor in Mathematics Education.
- June 13, 2023, Speculating possibilities for equity, inclusion and diversity. By Eir-Anne Edgar, Associate Professor of Literature in English.
- November 13, 2023, Skidagen. By Mari Storstein, Norwegian Film Director.



# Connecting to leaders

## **Hei [NAVN], velkommen på en kaffe med Forum for likeverd, inkludering og mangfold**

Forumet vil gjerne invitere 2 ledere av gangen til en kaffeprat på møter våren og høsten 2023. Vi inviterer dere da til å forberede en liten intro om dine ambisjoner for å

- a) styrke arbeid med likeverd, inkludering og mangfold i din seksjon/ditt senter/som nestleder/i administrasjonen og
- b) dine forhåpninger for det nyetablerte forumet ved ILU.

Etter introene av to ledere hver gang, håper vi på diskusjon mellom ledere og forum.

Vi ser fram imot besøk av dere – velkommen!

# Commenting on strategies

- the Annual Plan 2023
- the Periodic Plan 2024-27

# The Forum has applied for:

- Rektor's funding for gender equality and diversity activities. An application is submitted for a) the *Learning and Unlearning with Equity, Inclusion and Diversity* conference and b) a student survey. Amount applied for: 468.379 NOK. Application submitted in August 2023. Application approved!
- Participation in the *BalanseHub* network to support increased gender equality, inclusion and diversity at ILU. Amount applied for: 1 mill NOK. Application to be submitted November 15, 2023.

# Challenges

- There has been an uneven representation and interest from the different sections. This might not be a problem, but it is worthwhile discussing.
- The forum has not managed to assist or work actively with the students. Staff and the organization have been the main target.
- The forum has not managed to start systematic conversations with the administration. Mainly academic staff have been engaged and had time to invest in the forum.

# Concluding remarks

- The forum wishes to thank the leadership for the task of establishing the Forum for Equity, Inclusion and Diversity at ILU. The pilot project period has been a most meaningful and deep learning project.
- The forum acknowledges the systematization of work with equity, inclusion, and diversity issues through the establishment of a leader-supported forum at ILU as a needed, and also brave decision.
- The forum hopes to see the work continue to keep supporting and strengthening equity, inclusion, and diversity at the department.

# References

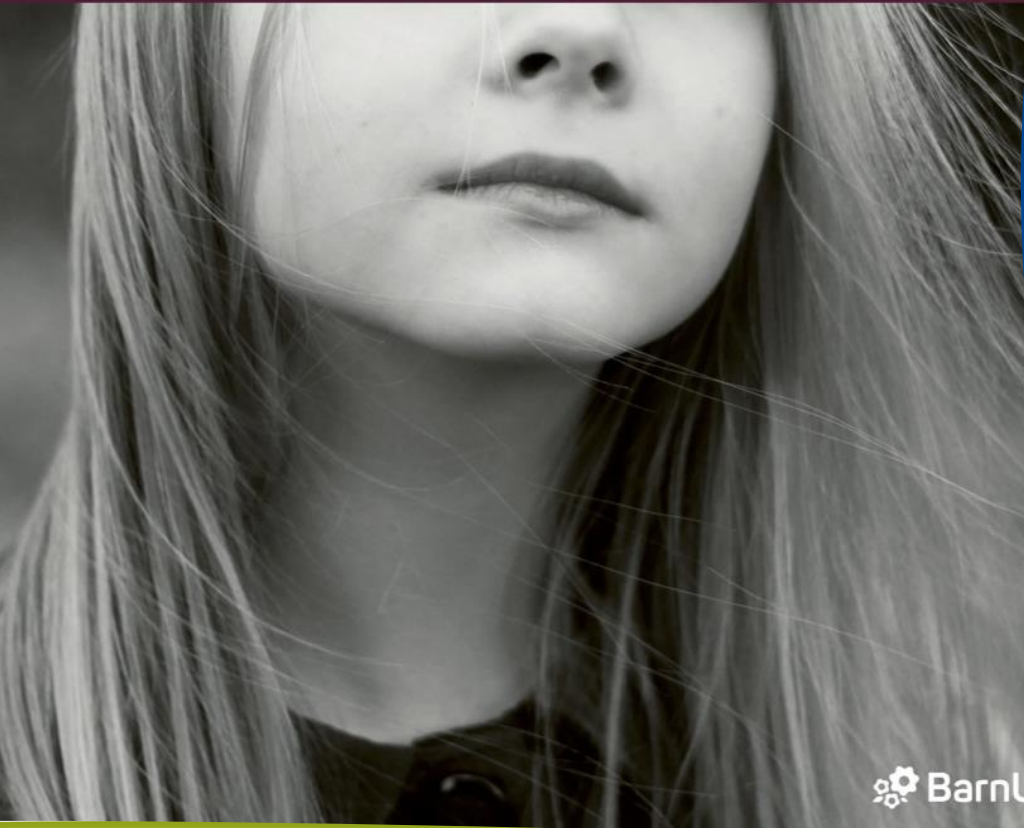
- Forum for Equity, Inclusion and Diversity. (2023). *Report about the pilot project Forum for Equity, Inclusion and Diversity at Department of Teacher Education, NTNU, August 2022 - December 2023 - An activity report*. Department of Teacher Education, NTNU.
- Lovdata. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_4#KAPITTEL\\_4](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4)
- NTNU Norwegian University of Science and Technology. (2023). *Developmental plan for gender equality and diversity 2023-25*. NTNU. <https://www.ntnu.edu/documents/1301444094/0/Development+plan+for+gender+equality+and+diversity+2023-25KORR.pdf/2021eb0c-5bd3-ee50-d4f0-3d34ad267815?t=1674040712859>
- Ogundipe, A., Eikemo, S., & Aslaksen, E.K. (2020). *Et kunnskapsbasert og langsiktig mangfoldsarbeid*. Kulturrådet.
- Sümer, S., Holland, S. & Utvær, B.K. (2023). *A survey on inclusion and diversity at ILU*. Report. Department of Teacher Education, NTNU.
- The Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud [Likestillings- og diskrimineringsombudet]. (2020). *The activity duty and the duty to issue a statement* [Arbeidsgivers aktivitet- og redegjørelsesplikt]. <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/employers-activity-duty-and-the-duty-to-issue-a-statement/> (in English), <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/> (in Norwegian)

# 27/23 Orientering om virksomheten

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

# Ut av blindsonene

Strategi for et samlet  
kunnskapsløft for utsatte  
barn og unge



Søknad på forskningscenter for utvalgte profesjonsutdanninger innenfor temaet utsatte barn og unge

- **FAIRCHILD**
- Et samarbeid mellom ILU, Institutt for sosialt arbeid (ISA), Institutt for pedagogikk og livslang læring, Institutt for psykisk helse, DMMH, NTNU Samfunnsforskning og NUBU (Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge) og Universitetsbiblioteket
- Veronika Paulsen (ISA) og Jan Arvid Haugan (ILU) har vært ansvarlige for søknadsskrivingen



# Tilslag på midler fra HK-dir\*: STUPRA – studentmobilitet i praksis

- 3 mill. kroner over 4 år. Oppstart vår 2024
- Utdrag fra HK-dir sine nettsider:  
«...I dette prosjektet ønsker vi å utvikle en modell for utenlandspraksis som kan gi en betydelig økning av studenter som tar et utenlandsopphold i løpet av lærerstudiet. Dette innebærer både en utvikling av innholdet i utenlandspraksisen, som gjøres mer faglig og bedre integrert i utdanningsløpet, samt en tettere integrering med lærerutdanningen i Zambia.»

HK-dir = Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

# Tildeling spissmidler

Søknadsfrist 2. oktober. 14 søknader – 8 tildelinger

## Kategori A

Matematisk kognisjon og literacy (MKL) –  
Trygve Solstad (FMAT)

Professional Learning in Assessment  
Communities (PLAC) –  
Lise Vikan Sandvik (FYSU)

## Kategori B

International Vocational Education and Training Research –  
Eli Smeplass (FYSU)

Digital technology in physical education and sports  
(DiTePES) – Ove Østerlie (KKI)

Language Learner and Teacher Research (L-Later) –  
M. Sercan Uztosun (FENG)

Fysisk aktivitet, motorikk og læring – Monika Haga (FKKI)

The Integrated Education Studies (InEds) –  
Armend Tahirsylaj (FPED)

Grammatisk kompetanse i kognisjon og klasserom  
(GammaKiKK) – Mari Nygård (FNOR)

# Kunngjøring funksjon faglig leder USSiT

- USSiT-Samarbeidet har tidligere vært ledet av en fast ansatt prosjektleder med rolle som daglig leder
- Det er lyst ut funksjon som faglig leder for USSTT på Innsida. Funksjonen er satt til 50 % av et årsverk.
- I tillegg er det tenkt administrative ressurser med en estimert omfang på 50 %.

# Arbeidsmiljøundersøkelsen 2023

- Undersøkelsen er tilgjengelig for ansatte i perioden 6.-27. november. Målgruppen er fast ansatte i stilling på 40 % eller mer.
- Ansatte ved ILU er oppfordret til å svare på undersøkelsen.
- ILUs resultatenheter i ARK følger organiseringen i enheter.
- Pr nå har vi en svarprosent på 65%.

# 28/23 Protokoll fra møtet 23. november

- Forslag til vedtak: «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 23. november 2023»

